**Вознаграждение за классное руководство**

Классный руководитель - наставник и человек, способный помочь детям в трудную минуту. К сожалению, даже столь нужную работу оплачивают весьма скромно. Однако у бухгалтера проблем все равно хватает: нужно рассчитать и выплатить заработную плату вместе с доплатой за классное руководство.

Бюджетам субъектов Российской Федерации предусмотрены субсидии на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, перечень типов которых определен Правительством Российской Федерации (Закон от 24 июля 2007 г. N 198-ФЗ "О федеральном бюджете на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов", далее - Закон N 198-ФЗ). Перечень учреждений, которые вправе получать данные субсидии, определен в Правилах предоставления в 2008-2009 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ от 12 декабря 2007 г. N 860 (далее - Постановление N 860).
Так, субсидии на выплату вознаграждения за классное руководство положены учреждениям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, следующих типов:
общеобразовательные учреждения;
вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
кадетские школы и кадетские школы-интернаты;
общеобразовательные школы-интернаты;
образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) профессиональных училищ);
специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением (специальные общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) общеобразовательные школы);
образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
общеобразовательные школы-интернаты с первоначальной летной подготовкой.
Таким образом, на федеральном уровне определен конкретный перечень видов общеобразовательных учреждений, педагогическим работникам которых должно выплачиваться вознаграждение за счет средств федерального бюджета.
Однако реализация приоритетного национального проекта "Образование", осуществляемая на условиях софинансирования, не исключает того, что на региональном уровне перечень типов и видов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, может быть расширен и в них за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации может устанавливаться выплата дополнительного вознаграждения за осуществление функций классного руководителя (письмо Минобразования РФ от 25 апреля 2006 г. N АФ-100/03 "О рекомендациях ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ, далее - Письмо N АФ-100/03).
В ряде субъектов Российской Федерации перечень таких образовательных учреждений, в которых устанавливается дополнительное вознаграждение за осуществление функций классного руководителя за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, уже расширен. Например, дополнительное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, деятельность которых регулируется:
Типовым положением о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 г. N 1237), к которым относятся вечерние (сменные) общеобразовательные школы, открытые (сменные) общеобразовательные школы, центры образования, вечерние (сменные) общеобразовательные школы при исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ) и воспитательно-трудовых колониях;
Типовым положением об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1997 г. N 1204), к которым относятся начальные школы - детские сады, начальные школы - детские сады компенсирующего вида и прогимназии, а также иными типовыми положениями.

**Размер доплаты**

Размер субсидии, предоставляемой каждому субъекту Российской Федерации, определяется в пределах сумм, утвержденных Законом N 198-ФЗ, из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью:
не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (как правило, она составляет 25 человек);
либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности (п. 3 Постановления N 860).
Наполняемость классов может определяться на 1-е, 5-е и т.д. число каждого месяца.
Для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера субсидии осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся. Под уменьшением размера вознаграждения в классах с наполняемостью менее 25 человек в городской местности и менее 14 человек в сельской местности понимается расчет пропорционально численности обучающихся в соответствии с формулой (письмо Минобразования от 8 февраля 2006 г. N 17ю-50-93 "О расчете размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью":

  S = 1000 руб., при N >= М,

  1000 руб. руб.
  S = ??????????? х N, при N < М,
  M

где
S - ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе; N - количество обучающихся в классе; М - расчетная наполняемость полнокомплектного класса (М = 25 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в городах, М = 14 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности).

**Пример 1**
Расчетная наполняемость полнокомплектного класса - 25 человек (М). По состоянию на 1-е число месяца наполняемость составила 20 человек (N). Размер ежемесячного вознаграждения в этом случае составит 800 руб. (1000 руб. / 25 чел. х 20 чел.)
При этом субъекты Российской Федерации разрабатывают свои нормативно-правовые акты об установлении вознаграждения, предусматривающие порядок, размер и условия его выплаты. К примеру, в пункте 1.2 приказа Департамента образования г. Москвы от 26 февраля 2006 г. N 87 "О выплате вознаграждения за классное руководство" сказано, что объем выплат определяют из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе наполняемостью 25 человек и более, с наполняемостью менее 25 человек - размер вознаграждения уменьшается пропорционально количеству обучающихся в данном классе (из расчета 40 рублей за одного обучающегося). А для Владимирской области размер вознаграждения регулируется постановлением губернатора от 22 января 2007 г. N 26 "О мерах государственной поддержки педагогических работников государственных областных и муниципальных образовательных учреждений за выполнение функций классного руководства".
На федеральном уровне размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, - суворовских военных училищ, нахимовских военно-морских училищ, кадетских (морских кадетских) корпусов, общеобразовательных школ-интернатов, кадетских школ и кадетских школ-интернатов, вечерних (сменных) общеобразовательных школ при воспитательных колониях уголовно-исполнительной системы, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, составляет 1000 рублей (постановления Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850, от 7 сентября 2006 г. N 548).
Таким образом, размер вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального бюджета не может превышать 1000 рублей в месяц, в том числе и в сельской местности. Ведь наполняемость классов в общеобразовательных учреждениях сельской местности (в количестве 14 человек) является условной нормой. Ее используют для расчета объема субсидий субъектам Российской Федерации с учетом реально складывающейся наполняемости классов.
Установление большего размера вознаграждения за классное руководство в классах наполняемостью более 25 обучающихся в городской местности противоречило бы пункту 26 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. N 196 "Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении", а также пункту 2.3.1 Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях (Санитарно-эпидемиологические правила - СанПиН 2.4.2.1178-02), в соответствии с которыми наполняемость классов в количестве 25 человек является предельной (письмо N АФ-100/03). Однако такой порядок не исключает возможности принятия решения на уровне субъекта Российской Федерации о выплате вознаграждения в большем размере за счет средств субъекта Российской Федерации в случае фактического превышения по каким-либо причинам установленной указанными выше нормативно-правовыми актами наполняемости классов.
Желательно, чтобы на региональном уровне были определены моменты, связанные с тем, как выплачивается вознаграждение. К примеру, в постановлении губернатора Новосибирской области от 23 января 2006 г. N 16 обозначено, что вознаграждение за выполнение функций по классному руководству должно выплачиваться учителю пропорционально отработанному им в данном месяце количеству дней.
Заметим, при определении размера субсидии учитывают районные коэффициенты к заработной плате, установленные за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями, а также отчисления по ЕСН, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
Это означает, что по своей правовой природе вознаграждение за классное руководство является не компенсационной выплатой, а составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими последствиями, а именно:
вознаграждение за классное руководство выплачивают одновременно с заработной платой;
вознаграждение за классное руководство и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, учитываются при определении базы по НДФЛ, ЕСН, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
Особо следует обратить внимание на проблему, возникшую с выплатой процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
В Правилах N 860 отсутствует упоминание о том, что в объеме субсидий на выплату вознаграждения за классное руководство учтены средства на выплату процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Однако, учитывая принцип софинансирования приоритетных национальных проектов, это не может служить основанием для отказа работникам в выплате упомянутых процентных надбавок к заработной плате с учетом вознаграждения за классное руководство, так как противоречит статье 317 Трудового кодекса.
При регулировании порядка установления вознаграждения за классное руководство также необходимо иметь в виду, что для выполнения функций классного руководителя действующим законодательством не установлено каких-либо норм времени работы в день, в неделю, в месяц. Порядок выполнения указанной работы определяется общешкольными планами и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

**Отпускные и больничные**

Согласно пункту 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (далее - Постановление N 213), при расчете среднего заработка учитывают все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении ежегодного основного и дополнительного отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, дополнительных отпусков в связи с обучением и при расчете пенсий. Учитывают вознаграждение за классное руководство и при определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Сохранение среднего заработка в указанном случае предусмотрено пунктом 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. N 610).
Подтверждением указанной позиции служит письмо Минфина России от 8 июня 2007 г. N 12-02-03/2507 "О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований", не признающего такие расходы нецелевым использованием средств.
Надо сказать, проверяющие не всегда с этим согласны, обвиняя образовательные учреждения в том, что те используют средства не по целевому назначению, тратя выделенные федеральные субсидии на начисление и выплату отпускных, пособий по временной нетрудоспособности без учета фактически отработанного времени, с включением в расчет среднего заработка вознаграждения за классное руководство. Однако, если дело доходит до суда, арбитры поддерживают учреждения (постановления Дальневосточного округа от 5 октября 2007 г. по делу N Ф03-А59/07-1/3602, от 13 августа 2007 г. по делу N Ф03-А59/07-1/2910, от 31 июля 2007 г. по делу N Ф03-А59/07-1/2767). Служители Фемиды оперируют тем, что если в положении, утвержденном администрацией области о порядке, размере и условиях выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководства педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений области предусмотрено, что вознаграждение учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка (в том числе при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, отпускных), то претензии проверяющих необоснованны. Ведь такое положение соответствует требованиям статьи 139 Трудового кодекса, пункту 2 Положения N 213. Кроме того, Постановление N 860 не запрещает включение вознаграждения в счет отпускных и пособий по нетрудоспособности и выплату их за счет средств целевых субсидий из федерального бюджета.

**Внимание**
Субсидии, выделяемые за счет средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, включают расходы по статье 210 "Оплата труда и начисления на оплату труда", в том числе:
по статье 211 "Заработная плата" - денежные выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (включая и коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями);
по подстатье 213 "Начисления на выплаты по оплате труда" средства на уплату единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное обеспечение (26%) и страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (0,2%).
 **О документах**

Для выплаты вознаграждения следует издать соответствующий приказ. Размер и порядок выплаты вознаграждения определяют в коллективном договоре, положении об оплате труда (другом локальном нормативном акте учреждения) и трудовом договоре с работником.
Принимая во внимание, что пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (утвержденный Правительством РФ 19 марта 2001 г. N 196) устанавливает порядок распределения объемов учебной (педагогической) работы педагогических работников, при регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников общеобразовательных учреждений функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательного учреждения.
Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки, могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением функций классного руководителя:
при возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность общеобразовательного учреждения соответствующими кадрами, а также другие условия работы в данном общеобразовательном учреждении;
выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;
в целях обеспечения стабильности выплаты вознаграждения за классное руководство оно не должно пересчитываться в течение учебного года с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе, поскольку уменьшение или увеличение этой выплаты является изменением существенных условий трудового договора, которое допускается только после предупреждения работника о таком изменении не менее чем за 2 месяца, по истечении которых вновь могут произойти изменения;
кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять эти функции;
выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов;
при возложении на педагогических работников функций классных руководителей в новом учебном году должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

**Внимание**
При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного работника (с его согласия) в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено. Размер вознаграждения за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе. В то же время имеющаяся практика возложения функций по классному руководству в одном классе (классе-комплекте) на двух и более педагогических работников с целью разделения между ними вознаграждения за классное руководство не имеет правовых оснований и применяться не должна.
В случае необходимости обязанности по классному руководству могут так же возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения (п. 6 Письма N АФ-100/03).

В то же время за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и отмене доплаты и вознаграждения.
Примерное положение о классном руководстве приведено на стр. 45.

  "Утверждаю":
  Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
  "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2008 год

Положение
о классном руководителе
ОУ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

1. Общие положения
Положение разработано на основе Закона Российской Федерации "Об образовании", Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в РФ", ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений", Конвенции ООН о правах ребенка и других нормативно-правовых документов и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. N 814, а также приказом Министерства образования и науки от 3 февраля 2006 г. N 21 "Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений".
Настоящее Положение определяет нормативно-правовую и организационно-методическую основу деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях РФ. Положение предназначено для разработки нормативной базы деятельности классного руководителя.
Функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе могут возлагаться на педагогического работника только с его согласия приказом по учреждению.
2. Требования к уровню профессиональной подготовки классного руководителя
2.1. Слагаемыми профессиональной подготовки классного руководителя являются:
- знания и умения по общей и социальной педагогике; общей, социальной и возрастной психологии;
- знание теоретических основ воспитания, владение технологиями воспитательного воздействия на личность (методикой воспитательной работы; методикой организации досуга школьников, коллективной творческой деятельности; техникой индивидуального общения с детьми, родителями и т.п.);
- знание индивидуальных и возрастных особенностей детей и подростков;
- владение эффективными методами изучения (диагностики) отдельной личности и группы;
- знание основ физиологии, школьной гигиены;
- знание законодательных актов, постановлений и решений правительства и других государственных органов по вопросам обучения и воспитания учащихся, Конвенции о правах ребенка, основ трудового законодательства;
- знание инструктивно-методических документов, методических рекомендаций по организации воспитательного процесса, основных направлений и перспектив развития народного образования и педагогической практики;
- способности к самоанализу, самодиагностике, прогнозированию, программированию, коррекции, самоконтролю;
- наличие организаторских умений и навыков;
- наличие коммуникативных способностей;
- высокий уровень духовно-нравственной культуры.
2.2. Слагаемыми эффективности работы классного руководителя являются положительная динамика в:
- состоянии психологического и физического здоровья учащихся класса;
- степени сформированности у учащихся понимания значимости здорового образа жизни;
- уровне воспитанности учащихся;
- проценте посещаемости учебных занятий и внеучебных мероприятий;
- уровень сформированности классного коллектива;
- проценте занятости учащихся в различных формах дополнительного образования (кружки, секции, студии и др.);
- рейтинге активности классного коллектива и отдельных учащихся в школьных, муниципальных, республиканских, мероприятиях;
- степени участия классного коллектива в работе органов ученического самоуправления.
3. Основные цели и задачи деятельности классного руководителя
Цель: создание условий для саморазвития и самореализации личности учащегося, его успешной социализации в обществе. Задачи:
- формирование и развитие классного коллектива;
- создание ситуации защищенности, благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности, психического здоровья учащихся;
- организация системы отношений через разнообразные виды воспитывающей деятельности классного коллектива;
- создание условий для самопознания, саморазвития, самоутверждения, для развития личности учащихся, свободного и полного раскрытия их способностей, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей, формирование здорового образа жизни;
- защита прав и интересов учащихся;
- организация системной работы с коллективом класса;
- гуманизация отношений между учащимися в коллективе, между учащимися и педагогами;
- содействие формированию у учащихся нравственных смыслов и духовных ориентиров;
- организация социально значимой, творческой деятельности воспитанников через развитие ученического самоуправления;
- формирование системы ценностных ориентаций учащихся как основы их воспитанности;
- организация разнообразных видов коллективной творческой деятельности, вовлекающей учащихся в общественно-ценностные социализирующие отношения, способствующие их сплочению и положительному взаимовлиянию;
- диагностика, регулирование и коррекция личностного развития учащихся.
4. Функциональные обязанности классного руководителя
4.1. Организационно-координирующие:
- планирование своей деятельности по классному руководству в соответствии с требованиями к планированию, установленными нормативно-правовыми актами, администрацией общеобразовательного учреждения для классных руководителей;
- ведение документации (классный журнал, дневники, личные дела учащихся, план работы классного руководителя (план воспитательной работы на учебный год), социальный паспорт класса, картотека на каждого учащегося с указанием физического состояния здоровья, индивидуальных особенностей, способностей, склонностей, психологической оценки в коллективе, отчеты по итогам воспитательной работы за учебный год;
- ведение педагогических наблюдений за динамикой развития учащихся и коллектива класса;
- организация классного коллектива: распределение поручений, работа с активом;
- организация дежурства по классу, школе, столовой;
- соблюдение санитарного состояния прикрепленного кабинета;
- организация питания учащихся;
- забота о внешнем виде воспитанников;
- систематическое (1 раз в неделю) проведение классных часов (собрания, "часы общения", организационные классные часы и т.п.) с учащимися закрепленного класса;
- организация работы по профессиональной ориентации учащихся;
- формирование системы ученического самоуправления в классном коллективе;
- привлечение детей к деятельности в рамках детских общественных объединений;
- определение форм взаимодействия учащихся с государственными (или негосударственными) общественными институтами в целях создания необходимых условий для разностороннего развития личности;
- проведение плановых и, в исключительных случаях, внеплановых родительских собраний;
- содействие работе родительского комитета класса;
- повышение своей профессиональной квалификации в целях совершенствования воспитательного процесса;
- учет и стимулирование разнообразной деятельности детей, особенно в системе дополнительного образования, обеспечение для этого необходимых условий;
- индивидуальное воздействие и взаимодействие с каждым учащимся и коллективом в целом как субъектами этой деятельности;
- установление связи общеобразовательного учреждения и семьи;
- взаимодействие с учителями-предметниками и другими субъектами образовательного процесса, а также обслуживающим персоналом общеобразовательного учреждения.
4.2. Коммуникативные:
- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе;
- оказание помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств;
- установление оптимальных взаимоотношений в системе "ученик - ученик", "ученик - учитель", "ученик - родитель", "учитель - родитель";
- содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе
4.3. Аналитические:
- изучение физического и психического здоровья воспитанников, их успеваемости, посещаемости и поведения во взаимодействии с медицинской и психологической службами образовательного учреждения;
- изучение индивидуальности учащегося;
- систематический анализ динамики личностного развития учащихся;
- анализ и оценка семейного воспитания каждого ученика;
- изучение индивидуальных особенностей учащихся и динамики их развития;
- определение состояния и перспектив развития классного коллектива;
- анализ и оценка воспитанности личности и коллектива.
4.4. Социальные:
- обеспечение индивидуального развития учащихся класса, создание условий для полного раскрытия их способностей;
- при поддержке психолога, социального педагога и родителей (законных представителей) осуществление диагностики воспитанности учащихся, эффективности воспитательной работы с ними;
- организация всех видов индивидуальной, групповой, коллективной деятельности, вовлекающей учащихся в общественно-ценностные отношения;
- создание классного коллектива как воспитывающей среды, обеспечивающей социализацию каждого ребенка;
- выявление и учет детей социально незащищенных категорий;
- обеспечение охраны прав и социальной защиты всех категорий учащихся;
- систематическое посещение неблагополучных семей в целях изучения, контроля, коррекции ситуации и выработки совместно с родителями учащихся единой стратегии и тактики воспитательной работы;
- систематическое наблюдение за поведением детей "группы риска" и состоящих на учете в ПДН.
4.5. Контрольные:
- контроль за успеваемостью каждого обучающегося;
- контроль за посещаемостью учащимися учебных занятий.
5. Права классного руководителя
Классный руководитель как административное лицо имеет право:
- предлагать руководителю ОУ план мероприятий по совершенствованию работы ОУ;
- заслушивать и принимать участие в обсуждении отчетов о деятельности родительского комитета класса;
- участвовать в организации и проведении общешкольных мероприятий с учащимися;
- присутствовать на любых уроках или мероприятиях, проводимых учителями-предметниками в классе;
- координировать работу учителей-предметников (а также психолога), оказывающих воспитательное влияние на учащихся через проведение педагогических консилиумов, "малых" педсоветов и других форм;
- выносить на рассмотрение администрации, методического совета или совета школы согласованные с коллективом класса предложения по улучшению воспитательной работы - приглашать родителей (или лиц, их заменяющих) в школу, по согласованию с администрацией обращаться в советы содействия семье и школе на предприятия, в организации для решения вопросов, связанных с обучением и воспитанием учащихся класса;
- организовать воспитательную работу с учениками класса через проведение "малых педсоветов", педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий;
- приглашать для беседы родителей (лиц, их заменяющих);
- по согласованию с администрацией общеобразовательного учреждения обращаться в комиссию по делам несовершеннолетних, в психолого-медико-педагогическую комиссию, в комиссию и советы содействия семье и школе на предприятиях;
- получать помощь в организации своей деятельности от педагогического коллектива общеобразовательного учреждения;
- определять индивидуальный режим работы с учащимися исходя из конкретной ситуации;
- вести опытно-экспериментальную работу по проблемам воспитания.
6. Формы работы классного руководителя
Индивидуальная (беседа, консультация, обмен мнениями, выполнение совместного поручения, оказание индивидуальной помощи, совместный поиск решения проблемы и др.).
Групповая (советы дел, творческие группы, органы самоуправления и др.).
Коллективная (коллективные творческие дела, конкурсы, спектакли, концерты, походы, слеты, соревнования и др.).
При выборе форм работы с учащимися целесообразно руководствоваться следующим:
- учитывать воспитательные задачи, определенные на очередной период работы;
- определять содержание и основные виды деятельности на основе воспитательных задач;
- учитывать принципы организации воспитательного процесса, возможности, интересы и потребности детей, внешние условия, возможности педагогов и родителей;
- осуществлять поиск форм работы на основе коллективного целеполагания;
- обеспечивать целостность содержания, форм и методов воспитательной деятельности.
7. Содержание работы классного руководителя
Классный руководитель принимает во внимание уровень воспитанности обучающихся, социальные и материальные условия их жизни, специфику семейных обстоятельств.
Для успешного решения вопросов обучения, воспитания и развития личности ребенка классный руководитель осуществляет взаимодействие всех участников образовательного процесса.
В процессе своей деятельности классный руководитель взаимодействует с учителями-предметниками, представляет интересы своих воспитанников в педагогическом совете, привлекает к совместной работе родителей учащихся (законных представителей), вовлекает учащихся во внеклассную работу, дополнительное образование. Совместно с педагогом-психологом классный руководитель изучает индивидуальность учащихся, процесс их адаптации в микросоциуме, координирует связь педагога-психолога с родителями (законными представителями), анализирует развитие коллектива класса, определяет творческие, интеллектуальные, познавательные возможности детей.
Классный руководитель сотрудничает с педагогами дополнительного образования, педагогами-организаторами, способствует включению школьников в различные творческие объединения по интересам, внеклассную, внешкольную каникулярную работу.
Классный руководитель взаимодействует с социальным педагогом, организует социально значимую деятельность учащихся, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов.
В своей работе классный руководитель постоянно заботится о здоровье детей, способствует формированию отношения к нравственным идеалам, этическим нормам поведения.
Формы работы классного руководителя определяются исходя из педагогической ситуации, сложившейся в школе и данном классе, традиционного опыта воспитания; степень педагогического воздействия - уровнем развития личности учащегося, сформированностью классного коллектива.
Классный час проводится не реже 1 раза в две недели.
Классный руководитель играет ведущую роль во взаимодействии образовательного учреждения и родителей (законных представителей), организует консультационную работу с родителями по различным вопросам воспитания, обучения, соблюдения прав учащихся.
Классный руководитель проводит родительские собрания, организует работу органа родительского самоуправления (совета, комитета и др.). Родительское собрание проводится не реже 1 раза в четверть.
8. Критерии оценки деятельности классного руководителя
Результативность: позволяет оценить, насколько эффективно реализуются целевые и социально-психологические функции. Отражают тот уровень, которого достигают воспитанники в своем социальном развитии (уровень социальных компетенций, общей культуры и дисциплины учащихся класса, их гражданской зрелости).
Деятельность: позволяет оценить реализацию управленческих функций классного руководителя (деятельность классного руководителя по организации воспитательной работы с учащимися; взаимодействие классного руководителя с учителями, работающими в классе; родителями и общественностью по воспитанию, обучению, творческому развитию учащихся).
Эффективным можно считать труд классного руководителя, в результате которого в равной степени достаточно высоки показатели по обеим группам критериев.
9. Ответственность классного руководителя
За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительной причины устава и правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, распоряжений руководителя ОУ, должностных обязанностей, установленных настоящим Положением, в том числе за неиспользование предоставленных прав, классный руководитель несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством.
10. Назначение классного руководителя и контроль за его деятельностью
Классный руководитель назначается с согласия педагогического работника приказом руководителя общеобразовательного учреждения на основании решения педагогического совета.
Контроль за деятельностью классного руководителя осуществляет заместитель директора общеобразовательного учреждения по воспитательной работе.
11. Оплата труда классного руководителя
Оплата труда классного руководителя общеобразовательного учреждения производится в соответствии с \_\_\_\_\_\_\_ (указать в том числе и региональный нормативно-правовой акт).

А.Ю. Ильина,
редактор-эксперт журнала "Бюджетный учет"

"Бюджетный учет", N 2, февраль 2008 г.