Во исполнение Послания Президента РФ В. Путина с 01 сентября в Российской Федерации установлены выплаты классным руководителям в размере 5000 рублей. При этом письмом Минпросвещения России от 28.05.2020 N ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений» обозначен ряд принципиальных моментов:

- выполнение функций классного руководителя осуществляется исключительно на добровольной основе;

- за эту работу педагогическому работнику устанавливается доплата 5000 рублей (независимо от количества детей в классе);

- одному учителю может быть установлено не более 2 доплат по 5000 рублей, если он ведет классное руководство в 2 классах;

- в случае длительного отсутствия классного руководителя выполнение этих функций может быть возложено на другого педагога с обязательным установлением доплаты (в том числе, от 5000 пропорционально времени замены);

- ранее установленные доплаты за классное руководство (не менее 100 рублей за ребенка!) обязательно должны быть сохранены;

- выплаты за классное руководство не меняют целевые показатели по заработной плате, установленные на 2020 год (идут «сверху»);

- если классное руководство возложено на руководителя (с согласия учредителя) или иного работника, то доплата 5000 рублей выплачивается при условии, что данный работник ведет учебные часы в этом классе.

Кроме того, мы помним, что возложении классного руководства на педагога происходит во время тарификации и на период с 01 сентября по 31 августа следующего года. Каникулы и приостановка (ограничение деятельности)

образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора не являются основанием для уменьшения или отмены выплаты за классное руководство.

С 10 сентября Профсоюз организует традиционную проверку заключения с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, чтобы убедиться, что у каждого работника указаны в нем его нагрузка, а также положенные ему выплаты (размер оклада(ставки) заработной платы, компенсационных доплат (в том числе, за классное руководство) и стимулирующих выплат). Это будет гарантией, что все сделано правильно, и для самого работника – члена Профсоюза, и для руководителя.

В течение лета Профсоюз подготовил макет локального нормативного акта – Примерное положение о классном руководстве. В настоящий момент на подписи Министра находится совместное с Профсоюзом письмо, которым данное Примерное положение будет направлено в адрес управлений образования.

В настоящее время областной комитет Профсоюза готовит дополнения в коллективный договор, которые касаются классного руководства.

Классное руководство - особый вид педагогической деятельности, направленный, в первую очередь, на решение задач воспитания и социализации обучающихся.

Классное руководство устанавливается с целью регулирования состава и содержания действий, выполняемых при его осуществлении как конкретного вида дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя **добровольно на условиях** **дополнительной оплаты и надлежащего юридического оформления**.

**Классное руководство не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в состав его должностных обязанностей**. Должность «классный руководитель» в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678, не значится, а в приказе Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. N 761н — отсутствует квалификационная характеристика по этой должности, и классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит.

Приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. №536 классное руководство отнесено к дополнительным видам работ и возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Классное руководство — **это дополнительный объем работы, возлагаемый на работника, с добровольным заключением дополнительного соглашения к основному трудовому договору, с описанием функциональных обязанностей.** Согласно ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Таким образом, дополнительные функциональные обязанности классного руководителя работодатель возлагает на работника только с его согласия. **Согласие выражается письменно, при подписании дополнительного Соглашения.**

Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Распределение классного руководства на новый учебный год осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки от 22 декабря 2014 года №1601 в том же порядке, что и распределение учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательной организации.

В работе классных руководителей произошли два изменения. Первое – с 1 сентября 2020 года все классные руководители будут ежемесячно получать по 5 тыс. руб. из федерального бюджета (поручение Президента от 24.01.2020 № Пр-113). **При этом такая поддержка не отменяет уже действующие региональные выплаты**.Второе – нужно будет опираться на новые Методические рекомендации Минпросвещения по организации работы классных руководителей. Раньше нужно было руководствоваться Методическими рекомендациями, которые Минобрнауки утвердило приказом от 03.02.2006 № 21. Смотрите в таблице ниже, как изменились цели, задачи и функции классных руководителей.

С целью оказания методической помощи в организации деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, а также реализации и защиты их академических прав и свобод, устранения избыточной отчетности в их деятельности органам управления образованием субъектов РФ Минпросвещения России направлены согласованные с Общероссийским Профсоюзом образования и рабочей группой по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству Методические рекомендации по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (далее – методические рекомендации).

|  | **БЫЛО****Методические рекомендации, утв. приказом Минобрнауки от 03.02.2006 № 21** | **СТАЛО****Методические рекомендации Минпросвещения от 12.05.2020** |
| --- | --- | --- |
| **Цель работы** | Создание условий для саморазвития и самореализации личности ученика, его успешной социализации в обществе | Формирование и развитие личности в соответствии с семейными и общественными духовно-нравственными и социокультурными ценностями |
| **Задачи**  | 1. Формирование и развитие коллектива класса.2. Создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности, самоутверждения каждого ученика, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей.3. Формирование здорового образа жизни.4. Организация системы отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса.5. Защита прав и интересов учеников.6. Организация системной работы с учениками в классе.7. Гуманизация отношений между учениками, между учениками и педагогическими работниками.8. Формирование у школьников нравственных смыслов и духовных ориентиров.9. Организация социально значимой творческой деятельности учеников | 1. Создание благоприятных психолого-педагогических условий в классе.2. Формирование у школьников высокого уровня духовно-нравственного развития, которое основано на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать.3. Формирование внутренней позиции личности ученика по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности, в частности по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека, культу насилия, жестокости и агрессии, обесцениванию жизни человека и др.4. Формирование способности учеников реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счет активной жизненной и социальной позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ.5. Формирование у школьников активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности российского народа и судьбе России, включая неприятие попыток пересмотра исторических фактов, в частности событий и итогов Второй мировой войны |
| **Функции классного руководителя** | 1. Организационно-координирующие.2. Коммуникативные.3. Аналитико-прогностические.4. Контрольные  | Функции классного руководителя разделены на две части: инвариантную и вариативную. При этом вариативная часть должна отражать школьный уклад и средовые факторы. Инвариантная часть включает:1. Личностно ориентированную деятельность по воспитанию и социализации учеников в классе.2. Деятельность по воспитанию и социализации учеников, которую проводят с классом как социальной группой.3. Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с родителями несовершеннолетних учеников.4. Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с педагогическим коллективом.5. Участие в осуществлении воспитательной деятельности во взаимодействии с социальными партнерами.6. Ведение и составление классными руководителями документации |

***О защите академических прав и свобод классных руководителей***

Методическими рекомендациями в целях реализации и защиты академических прав и свобод классных руководителей, предусмотренных частью 3 статьи 47 ФЗ  от 29. 2012 г. № 273-ФЗ, а также обеспечения недопустимости неуважительного отношения к их чести и достоинству, реализации возможных способов урегулирования споров между участниками образовательных отношений **рекомендуется** руководствоваться, в частности:

— письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»;

 — письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 20 августа 2019 г. «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»;

— письмом Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

***О недопущения избыточной отчетности***

«Педагогический работник, осуществляя классное руководство, выполняет широкий спектр обязанностей, относящихся непосредственно к педагогической, а не к управленческой деятельности. Действия, относящиеся к анализу, планированию, организации, контролю процесса воспитания и социализации, координирующие действия, являются вспомогательными для достижения педагогических целей и результатов, а не смыслом и главными функциями, связанными с классным руководством», — отмечается в методических рекомендациях.

Как сказано в методических рекомендациях, классные руководители ведут следующую документацию:

1) **классный журнал** (в бумажной форме) в части внесения в него и  актуализации списка обучающихся (если используется электронный журнал, то актуализация списка не требуется, так как данные сведения вносятся работником, ответственным за зачисление обучающихся);

2) **план работы** в рамках деятельности, связанной с классным руководством, требования к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом общеобразовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В целях недопущения избыточной отчетности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности».

***Об оценке деятельности и стимулировании классных*** ***руководителей***

Для оценки эффективности деятельности классных руководителей в методических рекомендациях предлагается использовать  две группы критериев: **критерии оценки процесса деятельности и критерии оценки результативности.**

В целях стимулирования классных руководителей  рекомендуется использовать  механизмы **материального**(многофункциональное финансирование, в том числе за счет средств государственно-частного партнёрства и некоммерческих организаций) и **нематериального**стимулирования (наставничество, участие в управлении организацией, стажировки, все формы морального стимулирования: публичное признание, награждение статусными знакам отличия, установление баннеров  с фотографиями, учреждение почетного звания, региональных наград и т.д.).

С методическими рекомендациями и другими материалами по вопросам классного руководства можно познакомиться в ***Информационном бюллетене №3 май 2020 года, подготовленном  ЦС профсоюза работников народного образования***: