

(Окончание. Начало на 2-й стр.).

### Раздел 3. Обоснование целесообразности решения проблемы программно-целевым методом

Программа призвана обеспечить дальнейшее развитие кадрового потенциала, определить основные цели, задачи, приоритеты и механизмы кадровой политики на период по 2015 год.

Несмотря на осуществление на постоянной основе деятельности по формированию качественного кадрового состава на государственной гражданской службе в Свердловской области, а также организацию контроля за реализацией и соблюдением законодательства о государственной гражданской, муниципальной службе и противодействии коррупции, в Свердловской области сохраняется ряд проблем, указанных в разделе 1 настоящей концепции, для решения которых целесообразно применение программно-целевого метода.

Таким образом, целесообразность использования программно-целевого метода определяется следующими факторами:

- 1) приоритетностью задач, направленных на повышение эффективности государственного и муниципального управления и требующих значительных бюджетных расходов и сроков реализации, превышающих один год;
- 2) необходимостью применения единого системного подхода к реализации кадровой политики, имеющей межведомственный характер и требующей консолидации усилий государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
- 3) целесообразностью координации выполнения программных мероприятий и концентрации ресурсов на наиболее значимых направлениях.

Отсутствие комплексного подхода в применении методов реализации кадровой политики приводит к формализации кадровых процедур, отсутствию динамики кадровых процессов.

### Раздел 4. Прогноз развития сложившейся проблемной ситуации в рассматриваемой сфере без использования программно-целевого метода, сведения о действующих расходах обязательствах Свердловской области в указанной сфере, оценка преимуществ и рисков, возникающих при различных вариантах решения проблемы

Применение программно-целевого метода позволит избежать таких негативных последствий и рисков, как:

- 1) снижение качественного уровня исполнения государственных функций и оказания государственных услуг;
- 2) формирование кадрового состава на государственной гражданской и муниципальной службе без полного учета квалификационных требований, установленных законодательством о государственной гражданской и муниципальной службе;
- 3) снижение мотивации к профессиональному развитию государственных гражданских и муниципальных служащих;
- 4) снижение эффективности противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления;
- 5) снижение интеллектуального уровня кадрового состава;
- 6) консерватизм мышления управленческих кадров.

В настоящее время действуют расходные обязательства Свердловской области в сфере повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих в Свердловской области и лиц, замещающих выборные должности в муниципальных образованиях в Свердловской области.

Расходные обязательства предусмотрены в областном бюджете по целевой статье 4340000 «Мероприятия по переподготовке и повышению квалификации».

Использование программно-целевого метода при решении проблем, указанных в разделе 1 настоящей концепции, связано с определенными рисками.

Один из рисков — сокращение выделенного бюджетного финансирования Программы в процессе ее реализации. В этом случае нужно будет реструктурировать Программу, разрабатывать и реализовывать механизмы приостановления ряда уже начавших изменений.

При этом придется исходить из новых бюджетных параметров пересмотреть задачи Программы с точки зрения или их сокращения, или снижения ожидаемых эффектов от их решения.

Одним из последствий результатов структурных и содержательных изменений в Программе станут сложности в ее управлении, что негативно скажется на эффективности Программы в целом.

Возникнут также серьезные административно-управленческие трудности, связанные с необходимостью пересмотра ранее заключенных договоров между заказчиком и исполнителями проектов Программы.

К рискам программно-целевого метода следует также отнести неэффективное управление Программой. В свою очередь, этот риск представляет собой совокупность таких рисков, как:

- неэффективные управленческие решения в ходе выполнения Программы;
- отсутствие необходимой координации при реализации Программы.

Возникновение риска неэффективного управления Программой может привести к невыполнению основных задач Программы.

Среди рисков использования программно-целевого метода следует отдельно рассмотреть риск, связанный с тем, что одна или несколько задач Программы могут быть не решены, например, из-за сокращения расходов на Программу за счет средств областного бюджета.

Для минимизации рисков необходимо наличие своевременной информации о ходе выполнения Программы. При этом отсутствие такой информации само по себе является существенным фактором риска.

### Раздел 5. Цель и задачи Программы, целевые показатели, позволяющие оценивать ход реализации Программы, по годам

Целью Программы является формирование и эффективное использование кадрового потенциала государственного и муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Свердловской области.

Цель обуславливает решение следующих основных задач (подзадач-направлений):

- 1) совершенствование правового регулирования в сфере государственного и муниципального управления в Свердловской области;
- 2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области:
  - осуществление мониторинга кадрового состава государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
  - осуществление методической работы и повышение профессионального уровня государственных гражданских служащих Свердловской области;
- 3) внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы Свердловской области:
  - создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая информационные технологии;
  - развитие системы наставничества на государственной гражданской службе и расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы;
  - формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;
  - внедрение механизма ротации кадрового корпуса государственных органов;
  - выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности государственного гражданского служащего;
- 4) обеспечение взаимодействия государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области:
  - оказание методической помощи и повышение профессионального уровня лиц, замещающих выборные должности муниципальных служащих;
  - выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности муниципального служащего;
- 5) повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления в Свердловской области:
  - организация работы по соблюдению законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, противодействию коррупции;
  - развитие системы мер по профилактике коррупции в государственных органах Свердловской области и органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
  - обеспечение прозрачности в деятельности по противодействию коррупции.

### Раздел 6. Направления, сроки и этапы реализации Программы

- Основными направлениями реализации Программы являются:
- 1) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области;
  - 2) совершенствование правовых и организационных условий, обеспечивающих комплексное развитие кадрового потенциала с учетом социально-экономического развития Свердловской области;
  - 3) внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы Свердловской области;
  - 4) развитие системы отбора кадров и профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих в Свердловской области;
  - 5) расширение сферы участия гражданского общества в вопросах кадрового обеспечения и развития государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области;
  - 6) повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления;
  - 7) повышение престижа государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области.

Выполнение мероприятий Программы предлагается осуществлять в течение трех этапов:

- 1 этап — 01 января 2013 года по 31 декабря 2013 года;
- 2 этап — 01 января 2014 года по 31 декабря 2014 года;
- 3 этап — 01 января 2015 года по 31 декабря 2015 года.

### Раздел 7. Содержание основных мероприятий Программы

Основные мероприятия Программы направлены на реализацию следующих направлений:

- 1) обеспечение совершенствования объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы Свердловской области, включая информационные технологии и формирование единой базы вакансий.
- В качестве мероприятий для достижения указанной задачи в рамках Программы запланировано проведение следующих мероприятий:
  - приобретение программного продукта для обеспечения проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включения в кадровый резерв, аттестации и квалификационных экзаменов;
  - формирование единой базы вакантных должностей в электронном виде в рамках реализации автоматизированной системы управления;
  - создание банка кадровых технологий, включая информационные технологии;
- 2) расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы Свердловской области и развитие системы наставничества на государственной гражданской службе.

Программой запланирована разработка Порядка прохождения испытательного срока и Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Свердловской области;

3) формирование кадровых резервов и их активное практическое использование.

Среди наиболее важных мероприятий Программы:

- разработка и утверждение Положения о кадровом резерве в соответствии с учетом новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы;
- совершенствование системы оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров Свердловской области;
- разработка и внедрение новых технологий по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве и резерве управленческих кадров Свердловской области, и активному практическому их использованию;
- организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области;
- создание профессионально-психологических моделей должностей руководителей государственных органов Свердловской области;
- 4) установление единого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от результативности профессиональной служебной деятельности и применение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности результатов.

В качестве наиболее значимых планируемых к реализации мероприятий Программы необходимо отметить следующие:

- организация проведения кадрового аудита исполнительного органа государственной власти Свердловской области;
- разработка показателя результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области;
- разработка паспорта компетенций государственного гражданского служащего с помощью формирования перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетенционного подхода — в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций и профессиональной принадлежности;
- разработка системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности результатов;
- 5) совершенствование системы материальной и моральной мотивации деятельности государственных гражданских служащих и их социальной защиты путем разработки системы материальной и моральной мотивации в деятельности государственных гражданских служащих.

Также Программой предусмотрены мероприятия по таким важным направлениям, как:

- 1) обеспечение взаимодействия государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области, включая оказание методической помощи и повышение профессионального уровня лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, выработку концепции определения эффективности и результативности деятельности муниципального служащего;
- 2) повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления в Свердловской области, в том числе организация работы по соблюдению законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, противодействию коррупции (проверки); развитие системы мер по профилактике коррупции в государственных органах Свердловской области и органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области; обеспечение «прозрачности» в деятельности по противодействию коррупции;

Предусмотрен План мероприятий по выполнению Программы с указанием годовых размеров расходов с разбивкой по источникам финансирования.

- Исполнители Программы:
- 1) юридические и (или) физические лица, определенные в соответствии с законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;
  - 2) государственные органы Свердловской области;
  - 3) органы местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
  - 4) Экспертный совет при Губернаторе Свердловской области по вопросам кадровой политики Свердловской области;
  - 5) государственное казенное учреждение Свердловской области «Уральский институт регионального законодательства».

### Раздел 8. Планируемые объемы и источники финансирования Программы в целом и отдельные ее направления по годам

Финансирование Программы предусмотрено за счет средств областного бюджета в размере 7 700 тыс. рублей, в том числе:

- 2013 год — 3 400 тыс. рублей;
- 2014 год — 3 100 тыс. рублей;
- 2015 год — 1 200 тыс. рублей.

### Раздел 9. Информация о планируемых субсидиях местным бюджетам из областного бюджета на реализацию аналогичных целевых программ, реализуемых за счет средств местных бюджетов, и порядке предоставления субсидий

Субсидии местным бюджетам из областного бюджета на реализацию аналогичных целевых программ, реализуемых за счет средств местных бюджетов, не предусматриваются.

### Раздел 10. Предварительная оценка ожидаемых результатов решения проблемы

Дать предварительную оценку ожидаемых результатов решения проблем, обозначенных в разделе 2 настоящей концепции, возможно путем достижения установленных в Программе значений следующих целевых показателей по направлениям:

- 1) совершенствование правового регулирования в сфере государственного и муниципального управления Свердловской области:
  - количество нормативных правовых актов, принятых в целях реализации федерального законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе;
- 2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области:
  - доля государственных органов Свердловской области, подключенных к единой автоматизированной системе управления для передачи данных по формированию кадрового состава;
  - доля администраций муниципальных образований в Свердловской области, подключенных к единой сети автоматизированной системы управления для передачи данных по формированию кадрового состава;
  - количество семинаров с отдельными категориями государственных гражданских и муниципальных служащих, в том числе руководителями и специалистами кадровых служб государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области;
  - доля государственных гражданских служащих Свердловской области, прошедших обучение в соответствии с государственным заказом;
  - количество выпущенных (изданных) информационных материалов по работе с кадрами;
- 3) внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы Свердловской области:
  - доля сформированных кадровых резервов в государственных органах Свердловской области;
  - доля кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, отобранных с помощью информационных технологий;
  - доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров Свердловской области;
  - доля государственных органов Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности;
  - доля государственных органов Свердловской области, в которых внедрен единый подход к выплате премий за выполнение особо важных и сложных заданий;
  - количество проверок, проведенных в государственных органах Свердловской области, по соблюдению законодательства о государственной гражданской службе и противодействию коррупции;
- 4) обеспечение взаимодействия государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области:

доля муниципальных служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет средств областного бюджета;

количество глав муниципальных образований и глав администраций муниципальных образований в Свердловской области, обученных за счет средств областного бюджета;

доля администраций муниципальных образований в Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

доля администраций муниципальных образований в Свердловской области, где внедрена система материальной и моральной мотивации муниципальных служащих;

количество проверок, проведенных в органах местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, по соблюдению законодательства о муниципальной службе и противодействии коррупции;

5) повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления в Свердловской области:

- включение представителей общественных советов при органах государственной власти Свердловской области в составы конкурсных и аттестационных комиссий этих органов;
- количество проведенных проверок соблюдения государственных гражданскими служащими Свердловской области, замещающими должности государственной гражданской службы, включенные в перечни должностей с коррупционными рисками, ограничений и запретов, требований к служебному поведению;
- количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальных сайтах исполнительных органов государственной власти Свердловской области;
- количество государственных гражданских служащих Свердловской области, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по теме «Противодействие коррупции».

### Раздел 11. Наименование заказчиков и разработчиков Программы

Заказчиком Программы является Правительство Свердловской области, заказчиком-координатором — Администрация Губернатора Свердловской области (Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области).

### Раздел 12. Предложения по возможным вариантам форм и методов управления реализацией Программы

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет Правительство Свердловской области — заказчик Программы и Администрация Губернатора Свердловской области (Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области) — заказчик-координатор Программы.

Заказчик и заказчик-координатор Программы обеспечивают:

- 1) проведение региональной кадровой политики в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления в рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года и Программы социально-экономического развития Свердловской области на 2011—2015 годы;
- 2) взаимодействие с государственными органами Свердловской области, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти по Свердловской области, органами местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области по реализации Программы.

Правительство Свердловской области и Администрация Губернатора Свердловской области (Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области) ежегодно уточняют мероприятия, предусмотренные Программой, объекты их финансирования, а также утверждают развернутый план предстоящих мероприятий.

В целях обеспечения реализации Программы исполнители Программы представляют в Администрацию Губернатора Свердловской области (Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области) — заказчик-координатор Программы предложения по первоочередным мероприятиям с обоснованием их финансирования в текущем финансовом году.

## ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2013 г. № 195-ПП  
г. Екатеринбург

### О выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году

В соответствии с Федеральным законом от 03 декабря 2012 года № 216-ФЗ «О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2010 г. № 1238 «О порядке распределения и предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 г. № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений» и в целях повышения уровня воспитательной работы с несовершеннолетними обучающимися, оказания финансовой помощи бюджетам муниципальных образований в Свердловской области в осуществлении полномочий по обеспечению гарантий по предоставлению общего образования Правительство Свердловской области

### ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:
  - 1) Положение о порядке, размерах и условиях выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году (далее — Положение) (прилагается);
  - 2) Порядок предоставления и расходования средств на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году (далее — Порядок) (прилагается).
2. Министерству общего и профессионального образования Свердловской области (Ю.И. Биктуганов):
  - 1) осуществлять функции уполномоченного органа государственной власти Свердловской области по заключению с Министерством образования и науки Российской Федерации соглашения о предоставлении субсидии из федерального бюджета областному бюджету на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений и представлению в Министерство образования и науки Российской Федерации отчета об осуществлении расходов областного бюджета и местных бюджетов, источником финансового обеспечения которых являются субсидии;
  - 2) осуществлять функции главного администратора доходов областного бюджета в части субсидий, полученных из федерального бюджета на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования;
  - 3) утвердить форму примерного соглашения о предоставлении субсидий на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и муниципальными образованиями (далее — форма соглашения) до 25 февраля 2013 года;
  - 4) заключить с уполномоченными органами местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области соглашения о предоставлении субсидий на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений в течение 10 дней с момента утверждения формы соглашения;
  3. Главным распорядителем средств областного бюджета в части субсидий, полученных из федерального бюджета на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, являются Министерство общего и профессионального образования Свердловской области и Министерство здравоохранения Свердловской области.
  4. Рекомендовать главам муниципальных образований в Свердловской области обеспечивать назначение и выплату денежного вознаграждения за

выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Положением и Порядком, утвержденными настоящим постановлением.

5. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2013 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого Заместителя Председателя Правительства Свердловской области В.А. Власова.

7. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования в «Областной газете».

Председатель Правительства Свердловской области

Д.В. Паслер.

УТВЕРЖДЕНО постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2013 г. № 195-ПП «О выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году»

### ПОЛОЖЕНИЕ о порядке, размерах и условиях выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году

1. Настоящее положение определяет порядок, размеры и условия выплаты в 2013 году денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, следующих типов:

- 1) общеобразовательные учреждения;
- 2) вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- 3) кадетские школы и кадетские школы-интернаты;
- 4) общеобразовательные школы-интернаты;
- 5) образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- 6) специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (кроме специальных (коррекционных) профессиональных училищ);
- 7) специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением (специальные общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) общеобразовательные школы);
- 8) образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- 9) образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- 10) оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- 11) общеобразовательные школы-интернаты с первоначальной летней подготовкой.

2. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники (в том числе учителя начальных классов) образовательных учреждений, на которых в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя:

- 1) организация в классе образовательного процесса с учетом особенностей и возможностей обучающихся в классе;
- 2) обеспечение защиты прав и законных интересов обучающихся в классе, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации, взаимодействие со специалистами социальных служб, медицинских учреждений, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- 3) содействие сохранению здоровья обучающихся в классе, в том числе организация питания, а также формирование у них здорового образа жизни;
- 4) координация деятельности специалистов образовательного учреждения по организации сопровождения обучающихся в классе, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- 5) организация системной воспитательной работы с обучающимися в классе, в том числе проведение с ними тематических классных часов, собраний, бесед;
- 6) создание условий для развития познавательных интересов и расширения кругозора обучающихся в классе через внеучебную деятельность, в том числе в системе дополнительного образования (участие в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах; организация экскурсий, походов, посещение кружков, секций);
- 7) обеспечение участия обучающихся в классе в работе органов самоуправления класса и образовательного учреждения;
- 8) осуществление профориентационной работы с обучающимися в классе;
- 9) осуществление контроля посещаемости обучающимися в классе учебных занятий;
- 10) взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся в классе, в том числе организация и проведение родительских собраний, просвещение родителей по вопросам образования и воспитания;
- 11) привлечение родителей (иных законных представителей) к организации внеучебной деятельности;
- 12) посещение семей обучающихся в классе, находящихся в трудной жизненной ситуации, и оказание им помощи;
- 13) ведение документации класса, личных дел и дневников обучающихся, составление и реализация планов работы классного руководителя и программы внеучебных мероприятий.

3. Размер денежного вознаграждения устанавливается 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, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летней подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера денежного вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

В случае, если педагогический работник выполняет функции классного руководителя в классе-комплекте, денежное вознаграждение выплачивается в одинарном размере пропорционально наполняемости класса-комплекта.

При определении размера денежного вознаграждения учитываются районные коэффициенты к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями.

4. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическим работникам ежемесячно в сроки выплаты заработной платы, установленные образовательными учреждениями.

5. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическим работникам из средств областного бюджета на дополнительную оплату за классное руководство в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения, принятым соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом (при его наличии) и (или) коллективным договором, и при сохранении размера выплат денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области не ниже сложившегося в предыдущем финансовом году.

УТВЕРЖДЕН постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2013 г. № 195-ПП

«О выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году»

### ПОРЯДОК предоставления и расходования средств на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных образовательных учреждений в Свердловской области за счет субсидий из федерального бюджета в 2013 году

1. Настоящий порядок определяет условия предоставления и расходования средств на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Свердловской области и муниципальных

(Окончание на 4-й стр.).