**Алесина Мария Александровна**

**учитель обществознания**

**МБОУ СШ № 33 г.Липецк**

 **Аннотация к статье.** В данной статье рассказывается, о поддержки Государства учителей начальных классов. Как переходить на контрактную основу в образовании, как она может решить ряд задач по обеспечению лучшей поддержки учителя.

**Определение.** Социальная поддержка, закон, контракт, трудовые обязанности.

**Тема: « Меры социальной поддержки учителей начальных классов.»**

Одна из главных мер социальной поддержки педагогических работников закреплена в ч. 3 ст. 99 Закона № 273-ФЗ: расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов РФ в нормативы, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте РФ, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации.

Параллельно с разработкой и принятием Закона № 273-ФЗ были подготовлены указы Президента РФ и изданы во исполнение этих указов распоряжения Правительства РФ, которые устанавливают сроки и размеры повышения заработной платы всех педагогических работников сферы образования: дошкольного, общего, дополнительного образования детей, профессиональной подготовки, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Так, в Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года говорится о том, что заработная плата школьных учителей и педагогов дополнительного образования должна повыситься до 100% уровня средней заработной платы в соответствующем регионе, а преподавателей университетов - до 200% этого уровня[[1]](#footnote-2).

 Наиболее детально сроки и размеры повышения заработной платы педагогов прописаны в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (далее - Программа совершенствования системы оплаты труда)[[2]](#footnote-3).

В соответствии с Программой совершенствования системы оплаты труда средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений с конца 2012 г. должна составлять 100% к средней заработной плате в соответствующем субъекте РФ.

Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений повышение заработной платы должно составлять 80% к средней заработной плате по региону в 2012 г. и 100% в 2013 г. Для педагогических работников учреждений дополнительного образования детей предусматривается постепенное повышение заработной платы: 58% к средней заработной плате в 2012 г., 75% -в 2013 г., 80% - в 2014 г., 85% - в 2015 г., 90% - в 2016 г., 95% -в 2017 г. и 100% - в 2018 г[[3]](#footnote-4).

При оценке соотношения заработной платы категорий работников, определенных Программой совершенствования системы оплаты труда, и средней заработной платы в регионе учитывается заработная плата, получаемая из всех источников. Что же касается заработной платы конкретного работника, то она в зависимости от его квалификации, а также сложности, количества и качества выполняемой им работы может быть как выше, так и ниже установленного целевого значения.

Одновременно с повышением заработной платы работников сферы образования Программа совершенствования системы оплаты труда предусматривает переход на новую систему трудовых отношений, в основе которой лежит механизм эффективного контракта.

Будет изменена система стимулирования, в которую будет включена упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

Под эффективным контрактом понимаются «трудовые отношения между работодателем (учредителем) и работником, основанные на:

наличие у образовательного учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда»[[4]](#footnote-5).

Механизм эффективного контракта предусматривает включение в трудовой договор с учителем показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

В соответствии с этим в трудовом договоре должны быть:

1) уточнены и конкретизированы должностные обязанности работника,

2) требования к компетенции,

3) условия оплаты труда,

4) показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы,

5) меры социальной поддержки и размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Важно, чтобы условия получения выплат и вознаграждений быть понятны работодателю и работнику и не допускали двойного толкования.

По своему экономическому содержанию эффективный контракт должен обеспечить такой уровень заработной платы педагогических работников, который был бы конкурентоспособным с другими секторами экономики.

При этом конкретный размер заработной платы педагога увязывается с объемом, интенсивностью и качеством выполненной им работы, а заданные ему показатели соотносятся с показателями ОУ и территориальными отраслевыми показателями.

Переход на эффективный контракт позволит решить следующие задачи:

- отказаться от неэффективных стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер(например: «добросовестное выполнение обязанностей»);

- установить новые показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;

-исключить из числа стимулирующих выплат такие выплаты, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника;

- обеспечить оптимальное распределение фонда оплаты труда (ФОТ) на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества)[[5]](#footnote-6).

Наибольшие трудности в процессе введения эффективного контракта заключаются в разработке измеримых показателей качества, результативности (продуктивности) и эффективности труда, а также оптимальных критериев для таких показателей. С этой целью разрабатываются методические рекомендации по введению эффективного контракта федеральными органами исполнительной власти.

Все трудовые (должностные) обязанности учителя начальных классов устанавливаются трудовым договором и должностной инструкцией, формируемой на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и утверждаемой в виде локального нормативного акта учреждения.

Вопросы правовой ответственности учителей начальных классов как важного звена их правового статуса в российском образовательном законодательстве пока еще не нашла своего должного отражения. Но характеристика правовой ответственности учителей начальных классов, имеет большое внимание в контексте совершенствования образовательного законодательства и роста значимости и роли дисциплины во всех областях общества, в том числе и в области образования.

Важно отметить, что наряду с исчерпывающим перечнем обязательств и обязанностей педагогических работников в тексте закона не указывается, о какой именно ответственности здесь идет речь. В связи с эти необходимо подчеркнуть, что здесь важна не просто необходимость, обязанность педагогического работника отдавать руководителю отчет в своих действиях или поступках, а именно его правовая, юридическая ответственность (дисциплинарной, административной, гражданско-правовой).

Таким образом, правовой статус учителя начальных классов представляет собой определенный набор прав и свобод, которые гарантированы государством, в том количестве академических прав и свобод, социальных и трудовых прав и гарантий, а также ограничений, обязанностей и ответственности, утвержденных российским законодательством, субъектов Российской Федерации.

**Библиографический список:**

1. Басов В.Н. Внедрение моделей эффективного контракта в образовательных организациях. Курск, 2014. С. 4-5.

2. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. Методическое пособие. М.: Педагогическое общество России, 2015. С. 62.

3. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года (утв. Правительством РФ 14 мая 2015 г.)// URL: <http://base.garant.ru/70309020/#ixzz46pTXNdCA> (дата обращения 01.04.2016 г.).

4. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

5. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)// Собр. законодательства Рос.Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909.

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года (утв. Правительством РФ 14 мая 2015 г.)// URL: <http://base.garant.ru/70309020/#ixzz46pTXNdCA> (дата обращения 01.04.2016 г.). [↑](#footnote-ref-2)
2. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-3)
3. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)// Собр. законодательства Рос.Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-4)
4. Басов В.Н. Внедрение моделей эффективного контракта в образовательных организациях. Курск, 2014. С. 4-5. [↑](#footnote-ref-5)
5. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. Методическое пособие. М.: Педагогическое общество России, 2015. С. 62. [↑](#footnote-ref-6)