



Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации

# **Информационно- аналитические материалы**

**(к августовским совещаниям 2019 года)**

**г. Москва,  
август 2019 года**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
1. Характеристика бюджетного процесса в Российской Федерации 2019 года. О предложениях Совета Ассоциации по вопросу сценарных условий, основных социальных параметров прогноза социально-экономического развития РФ на 2020 год и плановый период 2021-2022 годов	5
2. О предложениях Профсоюза по мерам, направленным на дальнейшее повышение и совершенствование заработной платы работников образования, в том числе в рамках подготовки проекта Единых рекомендаций на 2020 год по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. О проведении мониторинга по структуре заработной платы и размерам ставок заработной платы учителей в июле 2019 года.	9
3. О предложениях по проведению акции Профсоюза в преддверии парламентских слушаний в Государственной Думе (ориентировочно 16 сентября) по вопросам формирования федерального бюджета на 2020 и плановый период 2021-2022 годов в форме направления обращений, писем, телеграмм от региональных (межрегиональных), местных и первичных организаций Профсоюза в адрес депутатов Государственной Думы.	17
4. О создании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации и утверждении плана работы Общероссийского Профсоюза образования и Минпросвещения России по реализации в 2019 году Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы.	17
5. Об актуальных решениях Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	18
6. Справка о ситуации с педагогическими кадрами в сфере общего образования.	22
7. О мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2018 году, по данным мониторинга, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования.	26
8. Разъяснения по наиболее актуальным вопросам применения	33

- нормативных правовых актов, связанных с продолжительностью отпусков, рабочего времени, досрочного пенсионного обеспечения, наполняемостью классов (групп); по вопросу установления режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику».
9. Об актуальных изменениях в законодательстве Российской Федерации в сфере труда и образования в 2018/2019 учебном году, в том числе: о ведомственных наградах Минобрнауки России и Минпросвещения России. 53
  10. О мерах по совершенствованию порядка и условий привлечения педагогических работников к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; о проведении мониторинга в июле 2019 г. Минпросвещения России совместно с Профсоюзом. 60
  11. О ходе обсуждения проекта федерального закона № 519539-7 «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» в преддверии рассмотрения его Государственной Думой во втором чтении. 62
  12. О предложениях Профсоюза по вопросам содержания и реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», в том числе по Концепту федерального проекта «Учитель будущего». Об обсуждении моделей профессионального роста педагогических работников. 63
  13. О реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». 65
  14. О взаимодействии Общероссийского Профсоюза образования, департамента образования Ярославской области и Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д.Ушинского по реализации социально значимого проекта – российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д.Ушинского. 72
  15. Об актуальных вопросах развития системы профессионального образования с учетом реализации национального проекта «Образование», защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников, стипендиального обеспечения обучающихся. 77
  16. Об актуальных вопросах защиты прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда в том числе:
    - о здоровьесбережении и профессиональных заболеваниях педагогических работников;
    - о позиции Профсоюза по законопроекту «О внесении изменений в
 116

- отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам охраны здоровья детей в образовательных организациях», в части наделения педагогических работников правом на оказание первой помощи обучающимся.
17. О задачах по совершенствованию информационной деятельности первичных профсоюзных организаций в рамках подготовки к отчётно-выборным конференциям во втором полугодии 2019 г. 121
  18. Информация о ходе реализации Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчётов. 125
  19. О практике реализации инновационных форм социальной поддержки работников образования региональными организациями Профсоюза. 129
  20. Информация о VIII Всемирном конгрессе Интернационала образования. 135
  21. Приложение: письмо Пенсионного фонда Российской Федерации от 27.05.2019 г. № СЧ-25-24/10565 в адрес Отделений Пенсионного фонда «О досрочном пенсионном обеспечении педагогических работников» 137

## **ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К АВГУСТОВСКИМ СОВЕЩАНИЯМ 2019 ГОДА**

**Характеристика бюджетного процесса в Российской Федерации 2019 года. О предложениях Совета Ассоциации по вопросу сценарных условий, основных социальных параметров прогноза социально-экономического развития РФ на 2020 год и плановый период 2021-2022 годов.**

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации (БК РФ) Правительство Российской Федерации (ПРФ) вносит на рассмотрение и утверждение в Государственную Думу проект федерального закона о федеральном бюджете (далее – проект федерального бюджета) на очередной финансовый год и плановый период не позднее 1 октября текущего года.

Одновременно (ст. 192 БК РФ) с проектом федерального бюджета в Государственную Думу вносится целый перечень документов и материалов, разрабатываемых ПРФ, в том числе:

- основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики Российской Федерации на очередной финансовый год и плановый период (далее – ОНБНиТТП);

- прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на очередной финансовый год и плановый период (далее – Прогноз).

По сложившейся практике ОНБНиТТП и Прогноз представляются для обсуждения на «площадках» общественных и государственных институтов в марте – мае, а проект федерального бюджета – в сентябре текущего года.

Рассмотрение в марте – мае ОНБНиТТП и Прогноза даёт возможность ПРФ внести необходимые коррективы в упомянутые документы и материалы до начала вынесения на публичное обсуждение проекта федерального бюджета и, соответственно, до внесения проекта федерального бюджета на рассмотрение и утверждение в Государственную Думу.

В текущем 2019 году из выше упомянутых ОНБНиТТП и Прогноза по состоянию на начало августа рассмотрен только Прогноз, подготовленный Минэкономразвития России, под названием «О сценарных условиях, основных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и о предельных уровнях цен (тарифов) на услуги компаний инфраструктурного сектора на 2020 год и на плановый период 2021-2022 годов». Обсуждение состоялось на заседании рабочей группы РТК в области экономической политики 16 апреля 2019 года, затем – на заседании РТК 26 апреля 2019 года.

В протоколе заседания РТК от 26 апреля 2019 года зафиксировано, что сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, считает, что предусмотренные материалами Минэкономразвития России темпы роста инвестиций, реальных доходов населения, в том числе реальной заработной

платы, пенсий не позволят обеспечить достижение национальных целей развития Российской Федерации, установленных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на тот факт, что качественные и количественные характеристики представленного к рассмотрению Прогноза указывают на отсутствие прогресса в решении проблем, имеющих особо важное значение для работников бюджетной сферы, к которой относится и сфера образования. С участием Профсоюза подготовлено письмо с замечаниями и предложениями по Прогнозу, которое от имени Ассоциации было направлено 22 апреля 2019 года заместителю Координатора профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заместителю Председателя ФНПР Н.Н.Кузьминой следующего содержания:

«Совет Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы Российской Федерации рассмотрел материалы Минэкономразвития России по вопросу «О сценарных условиях, основных социальных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2020 год и плановый период 2021-2022 годов» (далее – Материалы), обсуждение которых состоялось на заседании рабочей группы РТК в области экономической политики 16 апреля 2019 года, и считает необходимым при формировании позиции профсоюзной стороны РТК по Материалам учесть следующие замечания и предложения.

1. Уровень оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы (повышение заработной платы которых регулировалось в период 2012 - 2018 годов Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» – далее Указы), оценен на прогнозный период до 2024 года только с точки зрения сохранения индикативных показателей соотношений средней зарплаты указанных категорий работников и средней величины дохода от трудовой деятельности по субъектам РФ (соответственно, 100% и 200%).

Указанный подход заведомо фиксирует отсутствие на длительный период (до 2024 года) перспектив дальнейшего повышения уровня материального вознаграждения за труд отдельных категорий работников здравоохранения, образования и культуры, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года.

**В связи с этим считаем необходимым проработать вопрос об определении следующих этапов повышения уровня заработной платы этих категории**

**работников бюджетной сферы во взаимосвязи с соответствующими уровнями подготовки и квалификации.**

2. Необходимо иметь в виду, что действующая Методика Росстата по определению размера среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы исходит из учета значительного объема дополнительной работы, выходящей за пределы трудовой функции работников по занимаемой на ставку должности, а также включения в среднюю заработную плату выплат социального характера, потому и не отражает реальную ситуацию с уровнем заработной платы конкретных работников,

В этой связи, с целью обеспечения объективной оценки достигнутого уровня заработной платы специалистов здравоохранения, образования, культуры в предстоящем периоде, считаем необходимым пересмотр действующей Методики исчисления показателя среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, исходя из выплат, входящих в структуру заработной платы, при работе на ставку (оклад).

3. По данным Росстата, в значительной части субъектов Российской Федерации по итогам 2018 года не выполнены установленные Указами Президента Российской Федерации целевые показатели роста заработной платы медицинских работников: по врачам (целевой показатель – 200%) – в 28 субъектах РФ; по среднему медицинскому персоналу (целевой показатель – 100%) – в 13 субъектах РФ; по младшему медицинскому персоналу (целевой показатель – 100%) – в 49 регионах. По педагогическим работникам по итогам 2018 года также не выполнены установленные целевые показатели повышения заработной платы, в том числе по педагогическим работникам образовательных организаций (целевой показатель – 100%) – в 23 субъектах РФ; по педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций – в 43 субъектах РФ; по педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – в 27 субъектах РФ; по преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования – в 11 субъектах РФ; по преподавателям организаций, реализующих программы высшего образования (целевой показатель – 200%) – в 8 субъектах РФ: по работникам учреждений культуры 28 субъектов РФ не достигли целевой показатель 100% (в пределах пятипроцентного отклонения).

В этой связи в Материалах (раздел «Рынок труда, доходы и потребление») требуют более четкого изложения формулировки о сохранении результатов, достигнутых в сфере заработной платы для целевых категорий работников бюджетной сферы, исходя из сохранения соотношений, достигнутых в конкретных субъектах РФ по итогам за 2018 год, но не ниже обозначенных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года.

4. В условиях реализации политики сохранения достигнутого соотношения средней заработной платы и соответствующих целевых показателей для отдельных

категорий работников бюджетной сферы на предстоящий шестилетний период требуется рассмотреть также вопрос об обеспечении дифференциации в уровнях оплаты труда среднего медицинского и младшего медицинского персонала, целевые показатели уровня заработной платы которых в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 2012 года, составляют 100% к средней заработной плате (доходу от трудовой деятельности) в субъектах РФ, что противоречит основополагающему принципу формирования систем оплаты труда с учетом зависимости размеров заработной платы работников от уровня их подготовки, квалификации, сложности и ответственности труда.

При поэтапном повышении уровня заработной платы учителей и других категорий педагогических работников (кроме ППС), работников учреждений культуры также сложились диспропорции; целевой уровень заработной платы данных категорий работников находится на уровне средней заработной платы среднего медицинского персонала и в два раза ниже целевого уровня заработной платы не только врачей, но и таких специалистов медицинских организаций, как биолог, зоолог, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский физик, медицинский психолог и ряд других.

5. Как следует из Материалов, на весь шестилетний период для иных категорий работников бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года, предусмотрена индексация заработной платы на прогнозный уровень инфляции, т.е. планируется лишь «нулевой темп роста» их реальной заработной платы. Учитывая, что заработная плата этих работников не индексировалась с 2014 по 2017 годы, несмотря на перманентное повышение в указанный период потребительских цен и тарифов на жилищно- коммунальные услуги населению, уровень оплаты их труда в настоящее время значительно отстает от уровня оплаты труда основных категорий работников бюджетной сферы: медицинских, педагогических работников, специалистов творческих профессий в организациях культуры, В то же время необходимо иметь в виду, что на современном этапе, при реализации национальных проектов в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 204 от 07.05.2018 года, деятельность работников из числа инженерно-технического, обслуживающего персонала, рабочих и служащих в значительной степени обеспечивает процесс оказания качественных медицинских и образовательных услуг, в том числе высокотехнологических, в условиях объявленной цифровизации всех сторон жизни. Сохранение на крайне низком уровне оплаты труда этих категорий работников вызывает серьезные проблемы с кадровым обеспечением организаций, реализующих соответствующие виды медицинской помощи, а также организаций, призванных добиться достижения высоких показателей качества образования, чтобы войти в десятку ведущих стран мира.

В этой связи считаем необходимым дополнительно вернуться к рассмотрению вопроса о повышении размеров индексации заработной платы «иных» категорий работников бюджетной сферы.

6. Как отмечено в Материалах, повышение МРОТ в соответствии с законодательством (в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал предыдущего года) является одним из факторов обеспечения положительной динамики заработной платы.

Однако в целях создания условий для недопущения дальнейшей необоснованной оптимизации численности работников бюджетного сектора экономики необходимо предусмотреть выделение достаточных финансовых средств из бюджетов всех уровней для установления и поддержания МРОТ на уровне прожиточного минимума.

В этой связи считаем необходимым отразить в Материалах этапы повышения величины МРОТ во взаимосвязи с финансовым обеспечением решения этой задачи в рамках государственной бюджетной политики, и, в первую очередь с соответствующим увеличением бюджетных ассигнований из федерального бюджета».

Последующее письмо ФНПР с консолидированным мнением профсоюзов Российской Федерации (замечания и предложения Ассоциации в нём учтены) было отправлено 07.05.2019г. Ответственному секретарю РТК.

Публичное обсуждение проекта ОНБНиТТП по информации Минфина России состоится в сентябре 2019 года (ориентировочно 16.09.2019г.) на парламентских слушаниях в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации. В это же время данный документ будет представлен к рассмотрению в РТК. С учётом норм БК РФ в этих же временных рамках будет проводиться и публичное обсуждение проекта федерального бюджета.

**О предложениях Профсоюза по мерам, направленным на дальнейшее повышение и совершенствование заработной платы работников образования, в том числе в рамках подготовки проекта Единых рекомендаций на 2020 год по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. О проведении мониторинга по структуре заработной платы и размерам ставок заработной платы учителей в июле 2019 года.**

**Информация о некоторых действиях Профсоюза по доведению позиции до федеральных органов власти по вопросам повышения и совершенствования оплаты труда педагогических и иных работников образования.**

Уровень средней заработной платы педагогических работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 2012 года в субъектах РФ продолжает достигаться преимущественно за счет интенсификации труда: выполнения дополнительной учебной (преподавательской, педагогической) работы, выполняемой сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также других дополнительных видов работы.

По мнению Общероссийского Профсоюза образования, механизм, определивший в указах Президента Российской Федерации уровень увеличения к 2018 году размера заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, а также порядок его достижения не обеспечил ожидания работников.

Так, целевые показатели соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации (100%) определены к 2018 году в 2 раза ниже целевого показателя уровня средней заработной платы не только врачей (200%), но и в 2 раза ниже уровня средней заработной платы других работников медицинских организаций, предоставляющих медицинские услуги или обеспечивающих их предоставление (биологи, зоологи, инструктора-методисты по лечебной физкультуре, медицинские психологи, медицинские физики и ряд других).

В результате уровни средней заработной платы педагогических работников указанных выше категорий по установленным соотношениям их средней заработной платы и средней заработной платы (по целевым показателям) в субъекте Российской Федерации в 2018 году фактически приравнены к уровню средней заработной платы младшего и среднего медицинского персонала.

За 1 полугодие 2019 года по отношению к 2018 году **по Российской Федерации** отмечена **положительная динамика** показателей средней заработной платы педагогических работников, увеличение по регионам - в диапазоне от **9,9%** до **20,8%**. В абсолютном выражении размеры повышения средней заработной платы по регионам распределились в диапазоне от 3 144 до 12 029 рублей. В частности, по педагогическим работникам образовательных организаций общего образования повышение средней заработной платы составило 18,7% (7 189 рублей), педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций – 9,9% (3 144 рубля), педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – 16,7% (5 990 рублей), преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования – 20,8% (7 584 рубля), преподавателям образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, – 14,6% (12 029 рублей).

Положительная динамика средней заработной платы отмечена в большинстве субъектов РФ:

- по педагогическим работникам образовательных организаций общего образования – в 85 субъектах РФ;
- по педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций – в 83 субъектах РФ;

- по педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – в 85 субъектах РФ;

- по преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования, – в 85 субъектах РФ;

- по преподавателям образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, – в 73 субъектах РФ (т.е. по субъектам РФ, по которым имеется официальная информация в Росстате).

При этом достижение установленного соотношения средней заработной платы по соответствующей категории работников и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации определяется не в отношении каждого педагогического работника индивидуально, а по всем учреждениям в целом, что вызывает непонимание со стороны работников, чей уровень заработной платы оказывается значительно ниже средней заработной платы в субъекте Российской Федерации, а также их справедливое недовольство уровнем оплаты труда и массовые обращения в различные органы власти.

Изменение федерального законодательства по разграничению полномочий органов власти привело к тому, что в настоящее время федеральные органы государственной власти не имеют правовых механизмов реализации единой политики в области оплаты труда работников образования. При этом не принято во внимание, что указанные работники обеспечивают конституционные гарантии прав граждан на образование в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Кроме того, затягивание принятия федеральным центром регулирования государственных гарантий по оплате труда в виде базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы, устанавливаемых Правительством РФ по профессиональным квалификационным группам, в сфере образования привело:

- к значительной неоправданной дифференциации размеров оплаты труда работников одной и той же профессиональной квалификационной группы не только между регионами, но и между однотипными организациями в одном регионе;

- к существенным различиям в принципах и подходах к регулированию системы оплаты труда работников, выполняющих одни и те же должностные обязанности. К примеру, применение системы оплаты труда, основанной на стоимости бюджетной услуги - 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником (1 ученико/час), которая в нарушение трудового законодательства не предусматривает никаких фиксированных месячных размеров ставок заработной платы или должностных окладов, вводит для оплаты труда учителей дополнительный, не предусмотренный законодательством показатель нормирования труда учителей, зависящий от количества обучающихся в классе;

- к снижению в структуре заработной платы постоянной части в виде ставок заработной платы и должностных окладов;

- к увеличению размера переменной части, выплачиваемой, как правило, в связи с увеличением объема выполняемой работы, и, в меньшей степени - за качество работы, что при отсутствии объективных показателей приводит к непрозрачности и нередко к предвзятости в распределении стимулирующих выплат.

**Информация о проекте Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год.**

Стороной РТК, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, в Министерство труда и социальной защиты РФ в целях формирования проекта Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 года (далее – Единые рекомендации) представлена согласованная позиция по регулированию вопросов оплаты труда работников, основанная на правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, а также в Определениях Конституционного Суда Российской Федерации от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О и состоящей в том что:

вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления; это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление от 7 декабря 2017 года N 38-П).

Правовая позиция Конституционного Суда России в части выплат, связанных с оплатой труда в особых условиях (ст. 146-154 Трудового кодекса РФ), для работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности) означает, что в состав заработной платы, которая не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), не должны включаться выплаты связанные:

- с районными коэффициентами и процентными надбавками за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями;

- с условиями установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- с выполнением сверхурочных работ;
- с работой в ночное время;
- с выполнением работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- с выполнением работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, связанных в т.ч. согласно ст. 149 ТК РФ с выполнением работ различной квалификации, совмещением профессий (должностей) и др.

Следует также отметить, что принимая во внимание правовую позицию Конституционного Суда России в отношении перечисленных выше выплат, а также сформулированную им экономическую природу минимального размера оплаты труда, предполагающую оплату не ниже МРОТ при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени, профсоюзной стороной предложено при формировании положений Единых рекомендаций в целях дифференциации размеров оплаты труда при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников применять кратное увеличение минимального размера оплаты труда.

Например, предлагается установить минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) квалифицированного работника бюджетной сферы, имеющего наиболее высокий квалификационный уровень (уровень квалификации), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже пятикратного минимального размера оплаты труда.

С учетом этих же принципов предложено осуществлять формирование фондов оплаты труда для государственных и муниципальных учреждений.

По итогам заседания межведомственной рабочей группы по подготовке Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год от 3 июля 2019 года составлен Протокол, в котором предложено членам рабочей группы от Минпросвещения России, Минобрнауки России, Минздрава России, Минкультуры России, Минспорта России совместно с отраслевыми профсоюзами провести анализ мониторинга применения субъектами Российской Федерации норм, предусмотренных отраслевыми разделами IX-XII Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, в том числе в части увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в структуре заработной платы.

Информацию по результатам данного анализа направить в Минтруд России до 10 августа 2019 года.

Минпросвещения России направило в середине июля т.г. письмо руководителям

региональных органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим госуправление в сфере образования с вопросником, подготовленным совместно с Профсоюзом, для проведения всероссийского мониторинга по структуре заработной платы и размерам ставок заработной платы учителей в июле 2019 года.

Предварительный анализ результатов мониторинга (по информации из 65 субъектов РФ, в том числе из 61-ого — полная) показал, что в субъектах РФ предпринимаются меры по выполнению Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и, в частности, по повышению размеров минимальных ставок заработной платы (должностных окладов).

Вместе с тем между субъектами РФ по-прежнему сохраняется большая дифференциация в размерах минимальных ставок заработной платы (должностных окладов) учителей — от 5 000 руб. до 19 110 руб. или в 3,8 раза.

Доля ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы учителей характеризуется также большой дифференциацией по регионам и составляет от 11 % до 60 %.

Установлено, что предпринимаются меры по совершенствованию систем оплаты труда учителей в соответствии с Едиными рекомендациями. Например, количество регионов где применяется полностью или преимущественно система оплаты труда учителей, основанная на стоимости образовательной услуги — ученико-час, сократилась значительно (до 15-ти).

Проведенный анализ дает возможность сделать предварительное заключение о том, что учебная нагрузка, выполняемая в большинстве регионов, предоставивших информацию на 2 августа 2019 года, значительно превышает установленную норму и в трети регионов превышает 1,5 ставки, а в ряде регионов и 2 ставки.

### **Достойная заработная плата - залог развития справедливой экономики!**

Необходимо напомнить также о предложениях, высказанных Председателем Общероссийского Профсоюза образования Г.И. Меркуловой от имени Совета Ассоциации работников непроектной сферы РФ при обсуждении Резолюции о достойной заработной плате на X Съезде ФНПР, а именно о необходимости:

- установления Правительством Российской Федерации размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников бюджетной сферы;
- принятия закона о минимальном размере оплаты труда, устанавливаемом за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, в величину которого не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты;
- принятия федерального закона, предусматривающего порядок индексации заработной платы, обеспечивающий повышение уровня реального содержания заработной платы;

- повышения ответственности работодателей за неисполнение норм трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, регулирующих отношения в сфере оплаты труда.

**Парламентские слушания на тему: «О мерах по повышению качества образования в Российской Федерации».**

По итогам парламентских слушаний, состоявшихся в Государственной Думе 24 июня 2019 года на тему: «О мерах по повышению качества образования в Российской Федерации», рассмотревших эти вопросы только в сфере общего образования, подготовлены рекомендации, утвержденные постановлением от 23 июля 2019 г. № 6688-7-ГД, в том числе:

Правительству Российской Федерации рекомендовано в этой части:

- «разработать комплекс мероприятий и сформировать совместно с субъектами Российской Федерации «дорожные карты», гарантирующие минимальную заработную плату при условии работы за одну ставку заработной платы (18 часов) в размере не менее 70 процентов от средней заработной платы в субъекте Российской Федерации и ее фиксацию в трудовых договорах с каждым педагогическим работником, проработав одновременно механизмы оказания субъектам Российской Федерации финансовой поддержки в случае недостаточности у них собственных средств;

- проработать возможные механизмы обеспечения роста заработной платы отдельных категорий педагогических работников начиная с 2020 года исходя из общего либо дифференцированного повышения уровня средней заработной платы для соответствующих референтных групп и (или) корректировки в соответствии с темпом роста реальной заработной платы работников образовательных организаций;

- нормативно определить понятие категории «малокомплектная общеобразовательная организация» и установить критерии отнесения образовательных организаций к данной категории с учетом территориальных и иных особенностей, проработать вопросы расширения применения нормативов финансирования малокомплектных общеобразовательных организаций, не зависящих от количества обучающихся».

В связи с тем, что рабочая группа по доработке рекомендаций парламентских слушаний была сформирована исключительно из депутатов — представителей четырех фракций в Государственной Думе, к сожалению, предложения Профсоюза, переданные депутатом Государственной Думы Е.А.Митиной в эту рабочую группу в силу ряда обстоятельств, учтены не были.

**Предложения Общероссийского Профсоюза образования в проект постановления Государственной Думы Российской Федерации**

**«О рекомендациях парламентских слушаний на тему «О мерах по повышению качества образования в Российской Федерации»».**

Предложено рекомендовать:

**Правительству Российской Федерации:**

1. Принять меры по дальнейшему совершенствованию механизмов повышения заработной платы, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 2012 года для педагогических работников организаций общего образования, предусмотрев увеличение целевых показателей повышения средней заработной платы педагогических работников организаций общего образования до уровня не менее 150% к средней заработной плате в соответствующем регионе.

2. В целях совершенствования законодательства в части оплаты труда принять федеральный закон о внесении изменений в Федеральный закон от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» и в соответствующие статьи Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотрев в них, что:

- минимальный размер оплаты труда (МРОТ), устанавливаемый федеральным законом, - это размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, в величину которого не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты;

- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

- нормативно определить понятие «малокомплектная общеобразовательная организация» и установить критерии отнесения образовательных организаций к данной категории с учетом территориальных и иных особенностей; обеспечить на всей территории Российской Федерации применение единого порядка расчета нормативных затрат для малокомплектных общеобразовательных организаций, исходя из конкретных условий их функционирования – в расчете на класс-комплект, то есть независимо от количества обучающихся в этих организациях.

**Министерству просвещения Российской Федерации:**

- проработать совместно с Минтрудом России и Минфином России возможность нормативного закрепления требования по перераспределению средств, предназначенных для оплаты труда в общеобразовательных организациях, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации;

- совместно с Минфином России, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации провести оценку дополнительных расходов федерального и региональных бюджетов, гарантирующих обеспечение поэтапного повышения

заработной платы педагогических работников общего образования, дополнительного образования детей, педагогических работников и мастеров производственного обучения организаций среднего профессионального образования, а также подготовить рекомендации по особенностям финансирования малокомплектных сельских школ.

**О предложениях по проведению акции Профсоюза в преддверии парламентских слушаний в Государственной Думе (ориентировочно 16 сентября) по вопросам формирования федерального бюджета на 2020 и плановый период 2021-2022 годов в форме направления обращений, писем, телеграмм от региональных (межрегиональных), местных и первичных организаций Профсоюза в адрес депутатов Государственной Думы.**

В связи с тем, что широкое обсуждение приоритетных направлений финансирования расходов федерального бюджета на 2020 год и планируемый период 2021-2022 годов, планируется провести в сентябре 2019 года, считаем весьма своевременным и целесообразным Общероссийскому Профсоюзу образования, его региональным (межрегиональным), местным и первичным организациям провести акцию в преддверии парламентских слушаний в Государственной Думе (намеченной ориентировочно на 16 сентября) в форме направления обращений, писем, телеграмм в адрес депутатов Государственной Думы, а также Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительства Российской Федерации по вопросам ускорения принятия мер по кардинальному повышению заработной платы педагогических работников и работников из числа инженерно-технического и учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций высшего образования, в том числе гарантированной части их заработной платы, соответствующему увеличению бюджетных ассигнований из федерального и иных бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, увеличению финансовой поддержки бюджетов субъектов Российской Федерации из федерального бюджета.

Одновременно обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на необходимость проведения активных переговоров, консультаций с руководителями органов исполнительной и законодательной власти субъектов РФ, с главами регионов по вопросам повышения заработной платы педагогических и иных работников образования, с проявлением четкой позиции Профсоюза и предъявлением конкретных предложений по актуальным вопросам.

**О создании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, и утверждении плана работы Общероссийского Профсоюза образования и Минпросвещения России по реализации в 2019 году Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы.**

В целях реализации в сфере ведения Минпросвещения России во II полугодии 2019 – 2020 гг. федерального Отраслевого соглашения<sup>1</sup> образована Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Минпросвещения России, и утверждён её состав<sup>2</sup> во главе с сопредседателями П.С. Зеньковичем, статс-секретарём – заместителем Министра просвещения Российской Федерации, и Т.В. Куприяновой, заместителем Председателя Профсоюза.

*Справочно. К настоящему времени утверждён план мероприятий Минпросвещения России и Профсоюза по выполнению в 2019 г. Отраслевого соглашения.*

### **Об актуальных решениях Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Система социального партнёрства действует в нашей стране как один из основополагающих общественных институтов, деятельность которого направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. При численности населения Российской Федерации около 147 млн. чел. более 75 млн. чел., относящихся к категории «рабочая сила» (экономически активное население), в той или иной мере подпадают под действие механизмов и инструментов воздействия этой системы. В число 75 млн. чел. входят и порядка 5,5 млн. чел., занятых на сегодняшний день в сфере образования.

Система социального партнёрства структурирована, её функционирование имеет упорядоченный характер, когда права, обязанности и возможности каждого из её участников (работники и работодатели в лице уполномоченных представителей, органы государственной власти и органы местного самоуправления) закреплены системой нормативных правовых актов и соглашениями разных уровней – от локальных (уровень отдельно взятой организации) до федерального.

На федеральном уровне действуют Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы и отраслевые соглашения между социальными партнёрами в различных сферах экономической и общественной деятельности. **В сфере образования** регулирование социально-трудовых отношений в рамках социального партнёрства продолжает (с учётом реорганизации министерства) в настоящее время осуществляться на основе подписанного 6 декабря 2017 года на период 2018 – 2020 годы отраслевого

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-20))

<sup>2</sup> Приказ Минпросвещения России от 25 июня 2019 г. № 326 «Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

соглашения между Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Российской Федерации

Общероссийский Профсоюз образования, как и другие российские профсоюзы и организации профсоюзов, в своей деятельности в рамках социального партнёрства руководствуется прежде всего положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). Всего ТК РФ подразделяется на 14 разделов, один из которых (Раздел II) целиком посвящён социальному партнёрству в сфере труда.

Отдельно следует остановиться на работе Профсоюза по представительству интересов работников сферы образования в постоянно действующей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом № 92-ФЗ от 01.05.99г. Это связано прежде всего с тем, что в своей работе Профсоюз постоянно сталкиваемся с проблемой необходимости проведения межведомственных обсуждений и межведомственных согласований в целях решения проблемных вопросов, актуальных для работников сферы образования. Самостоятельно Профсоюзу сложно инициировать подобные согласительные процедуры, с другой стороны административного ресурса отдельного взятого ведомства - в нашем случае Минпросвещения и Минобрнауки России – бывает недостаточно для решения в рамках социального партнёрства поставленных Профсоюзом вопросов. Механизм и инструменты РТК способствуют инициированию рассмотрения отраслевых проблемных вопросов, решение которых предполагает участие таких ведомств как, например, Минтруд или Минфин России, являющихся главными регуляторами в области проведения государственной политики в сфере трудовых отношений и финансов. Учитывая, что наряду с работниками сферы образования к «бюджетникам» относится большая часть работников других сфер деятельности (здравоохранение, культура, спорт и т.д.), нормы, регулирующие трудовые отношения, часто носят универсальный характер и их принятие или изменение требуют согласований с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в этих сферах экономической деятельности.

В состав РТК входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. Количество членов РТК – 90 человек: по 30 человек от каждой из сторон социального партнёрства – профсоюзы, работодатели, Правительство Российской Федерации. Обязанности Координатора РТК в настоящее время исполняет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации по вопросам социальной политики Голикова Т.А.

Для организации контроля за выполнением Генерального соглашения и решений РТК, подготовки вопросов, вносимых на ее рассмотрение, обсуждения проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, проведения консультаций по другим вопросам, решением РТК, из числа ее членов, образуются постоянно-действующие рабочие группы (всего – семь групп), в состав которых наряду с членами РТК включаются эксперты (списочный состав утверждается координатором РТК на основании предложений социальных партнёров).

Следует отметить, что основной формой работы РТК являются ее заседания, которые проводятся, как правило, ежемесячно в соответствии с полугодовыми планами работы по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Также рассмотрению подлежат вопросы, предлагаемые к рассмотрению в силу своей актуальности дополнительно к уже принятому плану (вносятся по инициативе сторон социального партнерства или в соответствии с решениями рабочих групп РТК).

**Председатель Профсоюза Меркулова Г.И.** входит в состав РТК и одновременно, является сопредседателем рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения, что даёт возможность Профсоюзу участвовать в прямом диалоге с социальными партнёрами на федеральном уровне и представлять интересы работников отрасли на федеральном уровне при выработке итоговых решений и, что важно, осуществлять на экспертном уровне предварительное обсуждение и выработку взаимоприемлемых решений по актуальным для работников сферы образования вопросам. Специалисты Профсоюза и заместители Председателя Профсоюза участвуют в качестве экспертов в заседаниях рабочих групп, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие интересы работников отрасли – готовят необходимые материалы по рассматриваемым вопросам: справки, обоснования, проекты нормативных правовых актов, изменений и дополнений к ним, предложения в проекты решений по итогам заседаний и т.д.

В качестве примеров результативной работы Профсоюза на «площадке» РТК можно отметить:

1. По результатам работы Межведомственной рабочей группы по подготовке **Единых рекомендаций** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, в состав которой вошли руководители и специалисты Профсоюза, в декабре 2018 года Единые рекомендации были окончательно согласованы сторонами социального партнёрства и утверждены на заседании РТК;

2. Разработанные совместно с Профсоюзом и разосланные Минпросвещения России руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации «Разъяснения по вопросу **оформления трудовых отношений** с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и

руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству» (письмо от 16 июля 2019 года № ПЗ-741-06). Вопрос о необходимости разработки таких Разъяснений по инициативе Профсоюза рассматривался не один раз на заседаниях рабочих групп РТК, в том числе 10 мая 2018 года и 20 марта 2019 года.

Следует подчеркнуть, что процесс привлечения Профсоюза к разработке Разъяснений (в итоге в основе Разъяснений оказался вариант, разработанный специалистами Профсоюза) с дальнейшим их межведомственным обсуждением и согласованием (Минтруд, Минздрав, Минкультуры России) был инициирован благодаря возможностям «площадки» РТК.

3. По инициативе Профсоюза на заседании соответствующей профильной рабочей группы РТК 18 апреля 2019 года рассмотрен вопрос «О нормативно-правовом регулировании **обеспечения права на досрочную страховую пенсию педагогических, медицинских работников и работников, осуществляющих творческую деятельность в организациях культуры**, в связи с принятием Федерального закона от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». Сообщение по данному вопросу на заседании рабочей группы сделала заместитель председателя Профсоюза Т.В.Куприяновой

По итогам заседания рабочей группы:

- Профсоюзу было предложено официально направить в Минтруд России и Пенсионный фонд Российской Федерации обращения с вопросами о нормативно-правовом регулировании обеспечения права на досрочную страховую пенсию педагогических, медицинских работников и работников, осуществляющих творческую деятельность в организациях культуры, в связи с принятием Федерального закона от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»;

- Минтуду России и Пенсионному фонду Российской Федерации предложено направить в секретариат РТК и Профсоюз ответы на указанные вопросы и провести консультации с Профсоюзом по этим вопросам с последующим информированием о результатах секретариата РТК;

- Пенсионному фонду Российской Федерации предложено направить в секретариат Комиссии проект Административного регламента предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по информированию граждан об отнесении к категории граждан предпенсионного возраста для информирования членов и экспертов рабочей группы РТК.

Все предусмотренные решением рабочей группы РТК письма и ответы были отправлены и получены.

В ответе Пенсионного фонда России от 31 мая 2019 г. № С4-25-19/11141 в адрес Профсоюза содержатся необходимые разъяснения по отнесению к предпенсионерам (независимо от возраста) педагогических работников, осуществлявших не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей. Это, в свою очередь, предусматривает право на досрочную страховую пенсию в установленные Федеральным законом от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ сроки и право на меры социальной поддержки, определяемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Необходимо отметить, что далеко не всегда удаётся выйти на конечные согласованные решения по вопросам, предлагаемым Профсоюзом к рассмотрению в РТК. В случае не достижения согласия по обсуждаемым проблемным вопросам Профсоюз инициирует повторное их рассмотрение, а в случае неаргументированного отрицания или простого игнорирования необходимости поиска решения проблем на уровне РТК, официально обращается к руководителям министерств, в чьей компетенции находится решение вопросов, координатору РТК, высшим должностным лицам Российской Федерации.

### **Справка о ситуации с педагогическими кадрами в сфере общего образования.**

По данным федерального статистического наблюдения, сформированным по итогам сбора статистической отчетности сферы образования на начало 2017/2018 учебного года и за 2017 отчетный год (Образование в России – 2018. Статистический бюллетень. – М.: МИРЭА – Российский технологический университет, 2018. – 422 с.):

Число ставок по штату учителей составляло 1 439 441,98 при списочном составе 1 338 143, 57, т.е. дефицит кадров учителей составил 101 298 чел. или 7%, в том числе нехватка учителей начальных классов составила 16 539 (4,3%) чел., учителей русского языка и литературы – 11 000 (6%), истории, экономики, права, обществознания – 6 500 (7%), математики – 9676 (7%), иностранных языков – 10 798 (7%), физической культуры – 8 298 (8%), трудового обучения – 9%, музыки и пения – 11 %, изобразительного искусства и черчения 10%, ОБЖ – 10%.

Нехватка педагогов дополнительного образования детей составила – 11 735 чел. (20%), воспитателей, работающих в подразделениях (группах) дошкольного образования – 1936 чел.(3%).

При этом в отчетный период выбыло из образовательных организаций 139 053 (8%) педагогических работника, из них 129 063 (7%) – по собственному желанию, в том числе выбыло 100 574 (7%) учителя, из них по собственному желанию – 94 317(6,5%).

Проблема нехватки педагогических кадров обостряется в связи с постепенным их старением. Как отметила в своем выступлении на парламентских

слушаниях в Государственной Думе Министр просвещения России Ольга Васильева (24 июня 2019 г.), возрастной состав работающих учителей остается проблемным: 39% составляют учителя старше 50 лет, доля молодых не превышает 5,5%, кадровый дефицит учителей в регионах составляет примерно 10-11 процентов. К 2020 году нехватка педагогов в российских школах составит 180 тысяч человек.

По данным Минпросвещения России, в последние годы растет количество учеников на одного учителя. Так, в 2017 г. на одного педагога приходилось 13,7 обучающихся, в 2018 г. – 14, в 2019 г. – 14,9.

Растет и учебная нагрузка на учителя, которая в 2016 году в среднем составляла 23,4 часа, а в конце прошлого учебного года выросла до 25 часов в неделю. В региональном разрезе – от 1,1 ставки в Республике Мордовия до 1,78 в Кемеровской области. И это не предел. Нередки случаи, когда учителя ведут по 2 ставки и более.

Подобное положение теоретически мог бы исправить приток выпускников педагогических вузов, однако данные официальной статистики говорят о незаинтересованности большинства из них заниматься педагогической деятельностью. Так, из 73 тысяч человек, ежегодно поступающих на бюджетные места в педагогические вузы, только 33-34 тысяч поступают работать в школы. Таким образом, чтобы восполнить существующий дефицит кадров учителей, по математическим расчетам в идеале потребуется не менее трех лет (без учета выбытия учителей).

Увеличение дефицита учителей в российских школах подтверждают и данные опроса более 3 тысяч педагогов из 83 регионов, который провели эксперты **Общероссийского народного фронта и фонда «Национальные ресурсы образования»** во втором квартале 2019 года.

Так, по данным ОНФ:

доля учителей, которые сообщают, что в их школах не хватает педагогов-предметников, за год выросла с 48 до 51%;

респонденты чаще всего говорят об отсутствии в их школе учителя математики (34%), иностранного (32%) и русского (25%) языков, начальных классов (24%), физики (18%);

об отсутствии одного-трех учителей сообщили 36% респондентов, четырех-пяти - 10,6%, десяти — 0,4%;

учителя увольняются и в конце, и в середине года, иногда уходят командами по шесть – восемь человек;

о нехватке педагогов говорят как в сельских школах (54%), так и в городских (50%).

только четверть опрошенных сообщили, что за прошедший учебный год состав и численность коллектива не менялись, а 7% – что учителя не увольнялись и даже приходили новые.

более трети участников опроса (38%) отметили, что замену уволившимся коллегам нашли с трудом, а 22% сообщили, что ушедшему из школы педагогу так и не нашли замену. « При этом муниципалитеты, узнав об увольнении предметников, рекомендуют некоторым школам обходиться «своими силами», чтобы средняя зарплата в школе соответствовала нужному уровню. «Негласный приказ – не увеличивать количество учителей. Даже если учитель уволился, его часы перераспределяются», «Распределяли нагрузку среди оставшихся педагогов, в том числе и не по профилю», – говорили педагоги во время опроса»;

растет средний возраст учительского состава: «Педагогический коллектив в основном – за 40 лет, из молодых – только один, пенсионеров – 19 из 40».

«Национальный проект «Образование» пока не дает ответа на главный вопрос: кто будет выводить российскую школу в десятку лучших? Именно от учителя зависит, сможет ли ребенок учиться по индивидуальной образовательной траектории, поучаствует ли в онлайн-уроке, проявит ли интерес к волонтерству. Нужно возвращаться к вопросу системы оплаты труда, финансировать целевую подготовку сельских учителей – у муниципалитетов далеко не всегда хватает на это средств. Нужно обеспечить четкое соблюдение прав и гарантий педагогов. Каждый шаг, который совершают органы власти, должен освобождать время учителя и создавать новые возможности, а не увеличивать давление. На это должно работать все: Федеральный государственный образовательный стандарт, Национальная система учительского роста, цифровая школа, центры профессионального мастерства. Мы должны создать условия, в которых эффективный педагогический труд снова станет возможным в каждой школе», – отметила **член Центрального штаба ОНФ, заместитель Председателя комитета Государственной Думы по образованию и науке Любовь Духанина**.

Результаты опроса вместе с данными о средних зарплатах учителей и ожиданиями педагогов от реализации нацпроекта «Образование» эксперты ОНФ направят в Министерство просвещения России и региональные органы управления образованием.

Нехватка педагогических кадров, недостаточность и неэффективность предпринимаемых в регионах мер по привлечению педагогических кадров в образовательные организации вызывает беспокойство региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

Вместе с тем, анализ действующих региональных соглашений показывает, что меры социальной поддержки молодых педагогических работников во многих регионах остаются непривлекательными для них.

В подавляющем большинстве соглашений практически нет конкретных договоренностей о совместной работе социальных партнеров, связанных с развитием кадрового потенциала образовательных организаций, привлечением в сферу образования выпускников педагогических вузов, колледжей.

Большинство соглашений содержат, например, следующие договоренности:

а) «стороны договорились способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования...»;

б) министерство (департамент) «предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера и иных показателях заработной платы, объемах задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых на основании решений государственных органов»;

в) «стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодёжи, в рамках управления персоналом; закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами».

Такие договоренности не дают представления о том, в чем проявляется позиция региональных, местных и первичных организаций Профсоюза при формировании предложений по развитию кадрового потенциала, преодолению кадрового дефицита непосредственно в школах, дошкольных образовательных организациях, привлечению именно в общеобразовательные организации молодых

специалистов, если Профсоюз реально намерен решать задачи улучшения условий труда педагогических работников, снижения интенсивности их труда.

Учитывая сложившуюся ситуацию с нарастающим дефицитом педагогических кадров в общеобразовательных организациях, по мнению Профсоюза, необходимо на августовских совещаниях инициировать обсуждение темы развития кадрового потенциала сферы образования региона, предложив социальным партнерам во взаимодействии с ректорами педагогических вузов, директорами колледжей разработать или провести корректировку действующей региональной программы (дорожной карты) мер, направленных на обеспечение потребности школ в педагогических кадрах, в том числе с учетом ожидаемых в период до 2024 года прироста численности детей школьного возраста, увеличения потребности в педагогических кадрах в разрезе каждого преподаваемого предмета, каждой образовательной организации.

Следует обратить внимание на эффективность использования целевого обучения молодежи с обеспечением последующего их трудоустройства, расширения практики дополнительной социальной поддержки как в период обучения в вузе, так и в первые годы работы, в том числе с учетом реализации, начиная с 2020 года, программы «Земский учитель».

На взгляд Профсоюза, необходимо повысить внимание к осуществлению в школах профориентационной работы обучающихся старших классов на профессию учителя.

Учитывая, что по плану деятельности Министерства просвещения Российской Федерации на 2019 год в IV квартале текущего года состоится Всероссийский съезд сельских учителей, считаем необходимым в Профсоюзе скоординировать работу по подготовке предложений по совершенствованию условий труда сельских учителей, в том числе с учетом реализации программы «Земский учитель».

### **О мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2018 году, по данным мониторинга, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования.**

Общероссийским Профсоюзом образования в первой половине 2019 года проведен мониторинг предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций, установленных в субъектах РФ в 2018 году. В мониторинге приняли участие 76 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, предоставивших информацию по 79 субъектам РФ. Не представили информацию региональные организации Профсоюза Кемеровской, Сахалинской областей и Республика Саха (Якутия), нет информации по Ненецкому и Чукотскому автономным округам. Также в мониторинге не представлена информация по мерам социальной поддержки работников образования г. Москвы,

так как, по информации Московской городской организации Профсоюза, большинство позиций, запрашиваемых в мониторинге, относится к компетенции работодателя и устанавливается на локальном уровне социального партнерства в коллективном договоре и в соответствующих локальных нормативных актах образовательных организаций; соответственно, заполнение таблицы в предложенном формате для Московской городской организации Профсоюза не представляется возможным.

17 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (Калужская, Орловская, Тамбовская, Белгородская, Калининградская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Томская области, г. Санкт-Петербург и Ленинградская область, Ставропольский и Пермский края, республики Коми, Дагестан, Чувашия и Алтай) прислали информацию по старой форме отчета.

По итогам мониторинга установлено следующее:

### **1. Меры социальной поддержки молодых специалистов образовательных организаций.**

Названные меры осуществлялись в 2018 году во всех субъектах РФ, представивших информацию, за исключением Карачаево-Черкесской Республики, где меры социальной поддержки молодым специалистам не установлены.

Предоставление мер социальной поддержки молодым специалистам осуществлялось в различных формах.

Так, в 58 субъектах РФ предоставлялись **единовременные денежные выплаты** молодым специалистам, впервые устраивающимся на работу в образовательные организации, из них:

- в 42 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики в диапазоне от 10 до 350 тыс. руб.;

- в 16 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях в диапазоне от 10 до 150 тыс. руб.

Указанная мера социальной поддержки молодых специалистов закреплена в региональных и территориальных отраслевых соглашениях в 14 субъектах РФ (Орловской, Рязанской, Тульской, Вологодской, Кировской, Оренбургской, Тюменской областях, республиках Карелия, Крым, Татарстан, Бурятия, Тыва, Алтайском и Краснодарском краях).

В 21 субъекте РФ молодым специалистам предоставлялись **ежегодные единовременные денежные выплаты**, как правило, в течение первых 3-х лет работы после окончания образовательных организаций профессионального образования, из них:

- в 13 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;

- в 8 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

В 72 субъектах РФ молодым специалистам, окончившим образовательные организации, реализующие образовательные программы высшего или среднего профессионального образования, и работающим в образовательных организациях, в течение первых трех лет с момента трудоустройства, выплачивается **ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу (ставке заработной платы)**, из них:

- в 62 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;
- в 10 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

Указанная мера социальной поддержки молодых специалистов закреплена в региональных, территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах в 19 субъектах РФ (Воронежской, Курской, Липецкой, Орловской, Рязанской, Архангельской, Новгородской, Астраханской, Оренбургской, Курганской, Свердловской, Новосибирской областях, республиках Карелия, Адыгея, Мордовия, Татарстан, Удмуртия, Бурятия, Краснодарском крае).

В 45 субъектах РФ установлена **ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу наставникам молодых специалистов** (в течение периода наставничества), вышеуказанная выплата предусмотрена региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных организаций и выплачивается наставникам молодых специалистов, в основном, из стимулирующей части ФОТ образовательных организаций.

Наряду с указанными выше мерами в большинстве субъектов РФ осуществлялась поддержка молодых специалистов и студентов педагогических специальностей в таких формах, как:

- ✓ призы и выплаты победителям конкурсов профессионального мастерства для молодых специалистов – «Педагогический дебют», «Педагогические горизонты», «Педагогический серфинг», «Фестиваль методических идей молодых педагогов» и др.;
- ✓ дополнительные стипендии студентам, осваивающим профессиональные образовательные программы по педагогическим специальностям, а также студентам, заключившим договор о целевом обучении и последующем трудоустройстве в образовательные организации;
- ✓ предоставление грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации;
- ✓ обучение и проведение форумов, организация профсоюзных педагогических школ для молодых педагогов.
- ✓ В ряде субъектов РФ в качестве мер социальной поддержки молодых специалистов реализовывались специальные проекты (программы):
- ✓ «Мобильный учитель» (Пермский край),

✓ «Профсоюзная страховка» для всех молодых специалистов на случай увольнения в связи с сокращением численности или штата работников (Владимирская область),

✓ ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах общественного транспорта в размере 50% стоимости единого месячного проездного билета (г. Санкт-Петербург);

✓ культурно-образовательный тур для молодых педагогов (Тюменская область).

**2. Меры социальной поддержки работников дошкольных образовательных организаций** осуществлялись в 2018 году в 61 субъекте РФ также в различных формах, таких как:

✓ в 40 субъектах РФ для работников дошкольных образовательных организаций предусмотрено снижение платы за содержание их детей в дошкольных учреждениях, из них в 9 субъектах РФ (Белгородской, Брянской, Воронежской, Тульской, Курской, Оренбургской, Курганской областях, Республике Карелия и Краснодарском крае) эта мера социальной поддержки работников ДОУ зафиксирована в региональных и (или) территориальных соглашениях;

✓ в 9 субъектах РФ (Брянской, Владимирской, Ивановской, Московской, Рязанской, Нижегородской, Саратовской, Челябинской и Омской областях) в ряде муниципальных образований предоставлялась компенсация оплаты питания для работников дошкольных образовательных организаций в соответствии с положениями, закрепленными в территориальных соглашениях, коллективных договорах и локальных актах образовательных организаций;

✓ в 41 субъекте РФ в отдельных муниципальных образованиях установлено право на первоочередной прием в дошкольные организации детей работников ДОУ;

✓ в большинстве субъектов РФ педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций осуществляются выплаты премий и награждение памятными подарками и призами за участие в конкурсах профессионального мастерства;

✓ наряду с вышеперечисленными мерами социальной поддержки педагогических работников дошкольных образовательных организаций в ряде муниципальных образований осуществляются иные меры поддержки, например, в Московской области работникам предоставляются дополнительно оплачиваемые 2 календарных дня к отпуску за работу без больничных листов, в Омской области поварам, работающим в дошкольных образовательных организациях, предоставляются дополнительно оплачиваемые 6 календарных дней к отпуску, во Владимирской области работникам компенсируют стоимость проезда из города на работу в сельскую местность.

**Примечание.** В 18 субъектах РФ: в Смоленской, Архангельской, Новгородской, Псковской, Ленинградской, Астраханской, Пензенской, Свердловской, Иркутской, Магаданской областях, Пермском, Забайкальском, Камчатском краях, республиках Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкесской, Чеченской, Ямало-Ненецком автономном округе меры социальной поддержки работникам дошкольных образовательных организаций в 2018 году не осуществлялись.

**3. Меры социальной поддержки педагогических работников, уходящих на пенсию по возрасту, либо уже находящихся на пенсии,** применялись в 2018 году в 71 субъекте РФ:

✓ в 58 субъектах РФ осуществлялись единовременные денежные выплаты педагогическим работникам, получившим право выхода на пенсию, при этом в 20 субъектах РФ такая выплата производится педагогическим работникам только при условии оставления работы. В 30 из 58 субъектов РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований на единовременные денежные выплаты таким педагогическим работникам осуществлялись и выплаты из профсоюзного бюджета. Указанная мера закреплена в региональных, территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций в 35 субъектах РФ;

✓ в 20 субъектах РФ осуществлялись ежемесячные доплаты к пенсиям неработающих пенсионеров, из них в 10 субъектах РФ – ежемесячные доплаты к пенсиям неработающим пенсионерам, имеющим почетные звания и/или ученую степень;

✓ в 38 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление пенсионеров из региональных и (или) муниципальных бюджетов, в том числе в 32 субъектах РФ средства на эти цели предоставлялись также из профсоюзного бюджета;

✓ в 55 субъектах РФ пенсионерам оказывалась материальная помощь к праздникам, юбилейным датам и по другим основаниям, из них в 50 субъектах РФ средства на материальную помощь пенсионерам предоставлялись из профсоюзного бюджета.

**Примечание.** Меры социальной поддержки педагогических работников, уходящих на пенсию по возрасту (в т.ч. досрочную), не установлены в 8 субъектах РФ: в Липецкой, Самарской, Свердловской, Иркутской областях, в Чеченской, Карачаево-Черкесской, Адыгейской, Алтайской республиках.

**4. Меры социальной поддержки по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников образовательных организаций:**

✓ в 68 субъектах РФ в 2018 году осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников образования, в том числе в 59 субъектах РФ наряду с выделением

бюджетных ассигнований средства на эти цели предоставлялись и из профсоюзного бюджета;

✓ в 49 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и летний отдых детей работников образования, в том числе в 22 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на эти цели предоставлялись и из профсоюзного бюджета;

✓ в 29 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости проезда работников образования к месту лечения и отдыха, в 23 из которых данные выплаты осуществлялись за счет средств профсоюзных организаций;

✓ в 62 субъектах РФ предоставлялась материальная помощь на лечение и оплату стоимости операций работникам образования, из них в 58 субъектах РФ материальная помощь предоставлялись из профсоюзного бюджета.

✓ в 48 субъектах РФ осуществлялось финансирование проводимых спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе полная или частичная компенсация стоимости абонементов в тренажерные залы, фитнес - центры, бассейны и т.п., в 38 из них - за счет средств профсоюзных организаций.

#### **5. Меры социальной поддержки по улучшению жилищных условий работников образования:**

✓ в 47 субъектах РФ по данным мониторинга мероприятия по улучшению жилищных условий граждан, в том числе работников образования осуществлялись через различные региональные (муниципальные) целевые программы, в том числе в 25 субъектах РФ в рамках программ по улучшению жилищных условий молодых учителей, молодых семей (приложение №1);

✓ в 25 субъектах РФ работникам образования, нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставлялись служебные квартиры, квартиры на условиях социального найма на период работы в образовательной организации, в том числе в 16 субъектах РФ – молодым специалистам.

✓ в 29 регионах - предоставлялись комнаты в общежитии, из них в 21 субъекте РФ – молодым специалистам;

✓ в 29 субъектах РФ работникам образования осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости коммерческого найма жилого помещения, в том числе в 23 субъектах РФ – молодым специалистам.

✓ в 19 субъектах РФ в отдельных муниципальных образованиях работникам образования под строительство жилья выделялись земельные участки либо по льготной стоимости, либо на бесплатной основе, в 15 из них – молодым специалистам.

**6. Инновационные формы социальной поддержки работников образования – членов Профсоюза** в различных формах применялись в 2018 году в 61 субъекте РФ:

- ✓ в 26 субъектах РФ в рамках реализации программы дополнительного пенсионного обеспечения работников образования через АО НПФ «САФМАР»;
- ✓ в 16 субъектах РФ осуществлялось дополнительное медицинское страхование работников, в том числе в 4 субъектах РФ - страхование «Антиклещ»;
- ✓ в 23 субъектах РФ осуществлялась социальная поддержка работников, членов Профсоюза, через кредитный потребительский кооператив;
- ✓ в 43 субъектах РФ вошло в практику работы заключение договоров с предприятиями сферы торговли, услуг и т.п. на предоставление скидок для членов Профсоюза.

**7. Иные меры социальной поддержки работников образования – членов Профсоюза** применялись в 2018 году в 69 субъектах РФ.

По сведениям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза:

- ✓ в 60 субъектах РФ работникам образовательных организаций производятся выплаты за работу в сельской местности;
- ✓ в 77 субъектах РФ педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, осуществляют компенсацию оплаты жилых помещений и коммунальных услуг.
- ✓ Кроме этого, в региональных, территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах закрепляются дополнительные меры социальной поддержки отдельных категорий работников образования, например:
  - ✓ дополнительные оплачиваемые отпуска по различным основаниям (за эффективное использование рабочего времени, родителям первоклассников);
  - ✓ единовременные выплаты за подготовку учеников-медалистов, победителей олимпиад;
  - ✓ компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно;
  - ✓ доплаты работникам, имеющим отраслевые награды в сфере образования;
  - ✓ поощрение работников к юбилейным, праздничным датам;
  - ✓ материальная помощь по различным основаниям;
  - ✓ призы педагогическим работникам - победителям, призерам муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства и др.

Проведенный Общероссийским Профсоюзом образования анализ мер социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2018 году, позволяет сделать вывод о том, что перечисленные в этом разделе меры в том или ином виде устанавливаются в большинстве регионов.

Вместе с тем:

- не все региональные (межрегиональные) организации Профсоюза участвуют в ежегодно проводимом мониторинге; начиная с 2012 года **максимальное количество участников мониторинга – 76 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза**; в 2019 году не представили информацию региональные организации Профсоюза Кемеровской, Сахалинской областей, Республика Саха (Якутия), отсутствует информация по Ненецкому и Чукотскому автономным округам;

- информация о результатах проводимого мониторинга из многих региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза поступает в аппарат Профсоюза в нарушение установленных сроков после неоднократных напоминаний (только 55 из 76 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза предоставили запрашиваемую информацию в установленные сроки);

- многие устанавливаемые в субъектах РФ меры социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций не отличаются положительной динамикой на протяжении ряда лет. Так, наметилась тенденция к снижению мер социальной поддержки молодых специалистов, мер, направленных на улучшение жилищных условий педагогических работников, мер социальной поддержки работников дошкольных образовательных организаций (Приложение 3).

Следует обратить внимание на то, что меры социальной поддержки работников образования во многом не носят системного характера и не являются обязательствами региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров, что отрицательно сказывается на их эффективности и обеспечении стабильности их предоставления.

**Разъяснения по наиболее актуальным вопросам применения нормативных правовых актов, связанных с продолжительностью отпусков, рабочего времени, досрочного пенсионного обеспечения, наполняемостью классов (групп); по вопросу установления режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику».**

### **Раздел I**

В ЦС Профсоюза обращаются члены профсоюза, руководители образовательных организаций, руководители региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Профсоюза по вопросам применения нормативных правовых актов, связанных с продолжительностью отпусков, рабочего времени, досрочного пенсионного обеспечения, наполняемостью классов (групп).

Принимая во внимание, что регулирование всех перечисленных вопросов осуществляется исключительно федеральными нормативными правовыми актами, предлагается на августовских совещаниях обсудить наиболее часто возникающие вопросы, связанные:

**1. С продолжительностью рабочего времени учителей в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодными основными удлиненными (ежегодными дополнительными) оплачиваемыми отпусками.**

При решении указанного вопроса необходимо учесть, что основополагающим федеральным нормативным правовым актом, регулирующим продолжительность рабочего времени учителей, в период каникул обучающихся, а также в период отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с их ежегодными основными удлиненными (ежегодными дополнительными) оплачиваемыми отпусками, является приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388 (далее – Особенности режима рабочего времени; приказ № 536).

Указанные периоды согласно положениям разделов IV и V Особенности режима рабочего времени являются для учителей рабочим временем. В эти периоды учителя выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

При этом в пределах нормируемой части педагогической работы учителей, определяемой в астрономических часах, включающей проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) допускается:

- уточнение с письменного согласия учителей режима их рабочего времени путем введения суммированного учета рабочего времени;
- уточнение видов выполняемой работы согласно пункту 5 раздела I «Общие положения» квалификационных характеристик<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее – квалификационные характеристики).

Не допускается установление учителям продолжительности рабочего времени, предусмотренного по должностям педагогических работников, к выполнению работы по которым при уточнении видов выполняемой работы они могут привлекаться в каникулярный период и в период отмены занятий.

Уточнение режима рабочего времени и видов выполняемой работы в указанные выше периоды оформляется приказом организации.

**2. С регулированием порядка определения учебной нагрузки учителей, осуществляющих обучение на дому детей и оплатой их труда в каникулярный период, не совпадающий ежегодным основным удлиненным и ежегодным дополнительным оплачиваемыми отпусками (далее - отпуск).**

Вопросы, связанные с порядком определения учебной нагрузки учителей, осуществляющих обучение на дому детей, регулируются пунктами 2.5 и 2.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», зарегистрированного Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204 (далее – приказ № 1601).

В соответствии с пунктом 2.5 приложения 2 к приказу № 1601 при возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Согласно пункту 2.6 приложения 2 к приказу № 1601 наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Кроме того, в соответствии с абзацем вторым п. 4.2. приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

**3. С продолжительностью ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (далее – отпуск) воспитателей, музыкальных руководителей, других педагогических работников, работающих с**

**обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и (или) нуждающихся в длительном лечении, а также с нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей, работающих с такими детьми.**

При решении вопросов, связанных с продолжительностью отпуска следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В дошкольных образовательных организациях, не являющихся специализированными дошкольными организациями, воспитателям, музыкальным руководителям, а также всем другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении, продолжительность отпуска определяется в соответствии с пунктом 4 раздела I приложения к указанному постановлению и составляет 56 календарных дней.

В общеобразовательных организациях отпуск продолжительностью 56 календарных дней воспитателям и музыкальным руководителям дошкольных групп, работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении, предоставляется в соответствии с пунктом 4 раздела III приложения.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 25 часов педагогической работы в неделю, устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, что определено п. 2.5 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Следует также учесть, что предоставление отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении, а также применение нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 25 часов педагогической работы в неделю, для воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (детьми) с ОВЗ, не обусловлено количеством таких детей в группе, а также необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня с такими детьми.

При этом следует учитывать, что в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования» для организации образовательной деятельности с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, **необходимо создание группы комбинированной направленности.**

В группах комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ОВЗ,

обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей.

Статус обучающегося с ОВЗ (в том числе статус обучающегося с ОВЗ ребенку из числа инвалидов), который педагогическим работникам дает право на отпуск 56 календарных дней или норму 25 часов в неделю педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливается психолого-медико-педагогической комиссией (далее - ПМПК), деятельность которой регламентируется приказом Минобрнауки России от 20 сентября 2013 г. № 1082 «Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии».

Исчерпывающего перечня оснований, при наличии которых обучающиеся признаются лицами с ОВЗ, не имеется. ПМПК принимает решение о выдаче заключения коллегиально с учетом особых образовательных потребностей обучающихся и индивидуальной ситуации развития.

Таким образом, категория «обучающийся с ОВЗ» определена не с точки зрения собственно ограничений по здоровью, а с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования, исходя из решения коллегиального органа - ПМПК.

#### **4. С наполняемостью классов, групп.**

Необходимо обратить внимание на необходимость соблюдения санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН):

- к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями);

- к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями).

Прежде всего, следует учесть, что в соответствии с указанными постановлениями изменился порядок определения наполняемости классов (групп).

Так, количество учащихся в классе определяется теперь исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, составляющей 2,5 м<sup>2</sup> на 1 ученика при фронтальном обучении, соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, в том числе удаленности мест для занятий от светонесущей стены, требований к естественному и искусственному освещению.

Количество детей в группах дошкольной образовательной организации общеразвивающей направленности определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты - для групп раннего возраста (до 3-х лет) не менее 2,5 метров квадратных на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет) - не менее 2,0 метров квадратных на одного ребенка, фактически находящегося в группе. При этом условием соблюдения указанных норм будет являться лишь фактическое отсутствие части детей в отдельные дни. Фактическое же присутствие всех принятых в группу детей приведет к нарушению установленных санитарно-эпидемиологических требований к условиям отдыха, воспитания и обучения детей.

В отношении комплектования дошкольных групп данные выводы изложены к п. 1.9 СанПиН в Решении Верховного Суда РФ от 04.04.2014 № АКПИ14-281, согласно которому несоблюдение Санитарных правил может привести к несоблюдению установленных гигиенических нормативов, к ненадлежащему исполнению дошкольной образовательной организацией принятых на себя по договору с родителями детей обязательств, оказанию некачественных образовательных услуг, что нарушает права и законные интересы родителей.

Нарушение норм СанПиН, связанных с комплектованием классов (групп) обучающихся детьми, приводит также к нарушениям трудовых прав педагогических работников. Если, к примеру, на каждого воспитателя в смену в зависимости от возраста детей приходилось 15-20 чел., то в настоящее время в нарушение норм СанПиН, определяемое в зависимости от площади на одного ребенка, на каждого воспитателя в смену приходится по 35-40 детей, что нередко приводит к травматизму детей, повышению их заболеваемости, а также и к частой сменяемости педагогических работников и помощников воспитателей (младших воспитателей). Превышение норм обслуживания, предусмотренных СанПиН, должно являться основанием для увеличения штатной численности указанных работников либо для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

**5. С нормативно-правовым регулированием обеспечения права на досрочную страховую пенсию независимо от возраста лиц, осуществлявших не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в связи с принятием Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (далее – Федеральный закон № 350-ФЗ) и с предоставлением им мер социальной поддержки.**

В связи с принятием Федерального закона № 350-ФЗ в положения Федерального закона от 28.12.2012 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» внесены изменения, в соответствии с которыми, с одной стороны, за лицами, осуществлявшими не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей независимо от возраста, сохранено право на досрочное назначение страховой

пенсии по старости, а, с другой стороны, предусмотрено, что досрочно страховая пенсия указанным работникам начиная с 1 января 2019 г. должна назначаться от 6 до 60 месяцев позже года достижения права на указанный вид пенсии, т.е. не ранее сроков, указанных в приложении 7 к Федеральному закону № 400-ФЗ.

ЦС Общероссийского Профсоюза образования подготовлен и в июле 2019 г. направлен в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза Информационно-методический бюллетень № 3, содержащий извлечения из федерального законодательства по вопросу досрочной страховой пенсии, переписку Общероссийского Профсоюза образования с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным Фондом Российской Федерации, а также информацию о включении по требованию Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) в Единый план первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 1 полугодие 2019 г. вопроса «О нормативно-правовом регулировании обеспечения права на досрочную страховую пенсию педагогических, медицинских работников и работников, осуществляющих творческую деятельность в организациях культуры в связи с принятием Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»

По результатам рассмотрения данного вопроса в рабочей группе по социальному страхованию, социальной защите, развитию отраслей социальной сферы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Минтруду России и ПФР было поручено направить в секретариат Комиссии и Профсоюз ответы на поставленные Профсоюзом вопросы, а по результатам проинформировать секретариат РТК. ПФР предложено также направить в секретариат РТК проект Административного регламента предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по информированию граждан об отнесении к категории граждан предпенсионного возраста (для информирования членов и экспертов рабочей группы).

ПФР в письме от 31 мая 2019 г. № С4-25-19/11141 в адрес Профсоюза дал подробное разъяснение об отнесении независимо от возраста лиц, осуществлявших не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, к предпенсионерам. Указанное разъяснение содержится в указанном выше Информационно-аналитическом бюллетене № 3.

Необходимо обратить особое внимание на пункт 2.8 письма ПФР в адрес Профсоюза в котором сообщено, что анализ информации о мерах социальной поддержки и социальной помощи, предоставляемых субъектами Российской Федерации лицам предпенсионного возраста, показал, что в регионах сложился различный подход к определению лиц предпенсионного возраста.

Согласно информации о нормативных правовых актах субъектов РФ по данному вопросу, в 59 субъектах РФ льготы и (или) меры соцподдержки планируется предоставлять лицам, достигшим возраста 55 и 60 лет, без дополнительных условий.

Вместе с тем, за лицами, осуществлявшими не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от возраста должно быть сохранено право на предоставление мер социальной под-держки (к примеру, имеющим звание «Ветеран труда) в год возникновения права на досрочную страховую пенсию, как это предусматривалось при ее назначении в соответствии с Федеральным законом № 400 в редакции, действовавшей по состоянию на 31 декабря 2018 года, независимо:

- от возраста;
- от отсрочки, предусмотренной Федеральным законом № 350, назначения досрочной страховой пенсии на 6-60 месяцев;
- от продолжения педагогическими работниками работы в тех же или иных должностях;
- от оставления в год возникновения права на досрочную страховую пенсию работы в должностях, дающей право на досрочную страховую пенсию, но до наступления срока ее назначения в соответствии со сроками, предусмотренными приложением № 7 к Федеральному за-кону № 400-ФЗ, внесенным Федеральным законом № 350.

Кроме того, если по состоянию на 31 декабря 2018 года условием сохранения мер социальной поддержки, связанной с предоставлением компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживавшим и работавшим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), являлся выход на пенсию (в том числе досрочно) непосредственно из школы, расположенной в указанных населенных пунктах, то начиная с 1 января 2019 г. сохранение предоставления указанной компенсации лицам из числа педагогических работников, оставивших работу в школе, должно быть связано с выработкой 25-летнего страхового стажа, необходимого для отнесения педагогического работника к предпенсионерам, независимо от возраста и отсрочки назначения на 6-60 месяцев страховой пенсии.

Таким образом, исходя из изложенного, педагогические работники, осуществлявшие не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от возраста не должны быть ущемлены в правах на меры соцподдержки по сравнению с лицами, достигшим возраста 55 и 60 лет.

Руководителям региональных организаций необходимо проанализировать принятые органами государственной власти субъектов Российской Федерации нормативные правовые акты, связанные с мерами соцподдержки, и при необходимости принять меры по внесению в них дополнений в целях сохранения прав на меры

соцподдержки лицам, отнесенным к предпенсионерам, в том же порядке, который действовал до 31 декабря 2018 года.

## **Раздел II**

Обращаем внимание, что в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1014, приказом Минпросвещения России от 21.01.2019 г. № 32 были внесены изменения в части особенностей организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья, которые касаются наполняемости групп и дополнительных должностей работников для работы с детьми.

Приводим раздел **III** «Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья» с учетом внесенных в него изменений.

### **Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

Содержание дошкольного образования и условия организации обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой дошкольного образования, а для детей-инвалидов также в соответствии с [индивидуальной программой](#) реабилитации или абилитации ребенка-инвалида.

Условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья определяются в заключении психолого-медико-педагогической комиссии <8>. (п. 16 в ред. [Приказа](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, должны быть созданы специальные условия для получения дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья <9>.

Под специальными условиями для получения дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего детям необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания образовательных организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями

здоровья <10>.

В целях доступности получения дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1) для детей с ограниченными возможностями здоровья по зрению: присутствие ассистента, оказывающего ребенку необходимую помощь; обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт) или аудиофайлы;

2) для детей с ограниченными возможностями здоровья по слуху: обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для детей, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа детей в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров до высоты не более 0,8 м; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Дошкольное образование детей с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими детьми, так и в отдельных группах или в отдельных образовательных организациях <11>.

Количество детей в группах компенсирующей направленности не должно превышать:

(в ред. [Приказа](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с тяжелыми нарушениями речи - 6 детей в возрасте до 3 лет и 10 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи - 12 детей в возрасте старше 3 лет; (абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для глухих детей - 6 детей для обеих возрастных групп;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для слабослышащих детей - 6 детей в возрасте до 3 лет и 8 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для слепых детей - 6 детей для обеих возрастных групп;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для слабовидящих детей - 6 детей в возрасте до 3 лет и 10 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с амблиопией, косоглазием - 6 детей в возрасте до 3 лет и 10 детей

в возрасте старше 3 лет; (абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата - 6 детей в возрасте до 3 лет и 8 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с задержкой психоречевого развития - 6 детей в возрасте до 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с задержкой психического развития - 10 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с умственной отсталостью легкой степени - 10 детей в возрасте старше 3 лет;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени - 8 детей в возрасте старше 3 лет; (абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей с расстройствами аутистического спектра - 5 детей для обеих возрастных групп;

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

для детей со сложными дефектами (тяжелыми и множественными нарушениями развития) - 5 детей для обеих возрастных групп. (абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

Количество детей в группах комбинированной направленности не должно превышать:

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

а) в возрасте до 3 лет - не более 10 детей, в том числе не более 3 детей с ограниченными возможностями здоровья; (пп. "а" введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

б) в возрасте старше 3 лет:

не более 10 детей, в том числе не более 3 глухих детей, или слепых детей, или детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, или детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени, или с расстройствами аутистического спектра, или детей со сложным дефектом;

не более 15 детей, в том числе не более 4 слабовидящих и (или) детей с амблиопией и (или) косоглазием, или слабослышащих детей, или детей, имеющих тяжелые нарушения речи, или детей с умственной отсталостью легкой степени;

не более 17 детей, в том числе не более 5 детей с задержкой психического развития, для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи.

(пп. "б" введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

Допускается организовывать разновозрастные группы компенсирующей или

комбинированной направленности для детей от 2 месяцев до 3 лет и от 3 лет и старше с учетом возможности организации в них режима дня, соответствующего анатомо-физиологическим особенностям детей каждой возрастной группы, с предельной наполняемостью 6 и 12 человек соответственно. (абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

При комплектовании групп комбинированной направленности не допускается смешение более 3 категорий детей с ограниченными возможностями здоровья; при объединении детей с разными нарушениями в развитии учитываются направленность адаптированных образовательных программ дошкольного образования и возможности их одновременной реализации в одной группе.

(абзац введен [Приказом](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

При получении дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности в штатное расписание вводятся штатные единицы специалистов: учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), учитель-логопед, педагог-психолог, тьютор, ассистент (помощник) на каждую группу:

детей с нарушениями слуха (глухих, слабослышащих, позднооглохших) - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога (сурдопедагога), не менее 0,5 штатной единицы педагога-психолога;

детей с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих, с амблиопией и косоглазием) - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога (тифлопедагога), не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда, не менее 0,5 штатной единицы педагога-психолога;

детей с тяжелыми нарушениями речи - не менее 1 штатной единицы учителя-логопеда, не менее 0,5 штатной единицы педагога-психолога;

для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога и (или) педагога-психолога, не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда, не менее 0,5 штатной единицы ассистента (помощника);

для детей с расстройствами аутистического спектра - не менее 0,5 штатной единицы учителя-дефектолога (олигофренопедагога) и/или педагога-психолога, не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда;

для детей с задержкой психического развития - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога (олигофренопедагога) и/или педагога-психолога, не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда;

для детей с умственной отсталостью - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога (олигофренопедагога), не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда и не менее 1 штатной единицы педагога-психолога;

для детей со сложным дефектом (тяжелыми и множественными нарушениями развития) - не менее 1 штатной единицы учителя-дефектолога и (или) педагога-

психолога, не менее 0,5 штатной единицы учителя-логопеда, не менее 1 штатной единицы ассистента (помощника).

На каждую группу компенсирующей направленности для детей с нарушениями зрения (слепых) или расстройствами аутистического спектра, или умственной отсталостью (умеренной и тяжелой степени) - не менее 1 штатной единицы тьютора.

При получении дошкольного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности для организации непрерывной образовательной деятельности и коррекционных занятий с учетом особенностей детей в штатное расписание вводятся штатные единицы специалистов: учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог), учитель-логопед, педагог-психолог, тьютор, ассистент (помощник) из расчета 1 штатная единица:

учителя-дефектолога (сурдопедагога, тифлопедагога, олигофренопедагога) на каждые 5 - 12 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

учителя-логопеда на каждые 5-12 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

педагога-психолога на каждые 20 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

тьютора на каждые 1-5 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

ассистента (помощника) на каждые 1-5 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. (п. 21 в ред. [Приказа](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

Для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, на основании заключения медицинской организации и письменного обращения родителей ([законных представителей](#)) обучение по образовательным программам дошкольного образования организуется на дому или в медицинских организациях <12>.

(в ред. [Приказа](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

Порядок регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной образовательной организации и родителей ([законных представителей](#)) воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части организации обучения по образовательным программам дошкольного образования на дому или в медицинских организациях определяется нормативным правовым актом уполномоченного органа государственной власти субъекта Российской Федерации <13>.

(в ред. [Приказа](#) Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32)

<8> [Пункт 21](#) приказа Минобрнауки России от 20 сентября 2013 г. № 1082

"Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 октября 2013 г., регистрационный № 30242).

<9> [Часть 10 статьи 79](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326).

<10> [Часть 3 статьи 79](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326).

<11> [Часть 4 статьи 79](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326).

<12> [Часть 5 статьи 41](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326).

<13> [Часть 6 статьи 41](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326).

### **Раздел III.**

**К вопросу установления режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику».**

В перечень поручений Председателя Правительства Российской Федерации по итогам форума «Национальные проекты - этап «реализация», состоявшегося 4 - 6 апреля 2019 г., было включено поручение Минпросвещения России совместно с Минздравом России, Минкультуры России: проанализировать практику регионов по установлению режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику»; подготовить необходимые предложения по внесению изменений в законодательство Российской Федерации, способствующие совершенствованию графиков работы указанных учреждений, и по механизмам публичного обсуждения графиков и качества работы детских дошкольных и школьных учреждений.-

Во исполнение поручения Правительства Российской Федерации Экспертный совет по дошкольному образованию при Комитете Государственной Думы по образованию и науке под руководством заместителя председателя Комитета Ларисы Тутовой, организовал работу по изучению практики регионов в части установления режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику».

На состоявшемся 25 июня 2019 заседании Экспертного совета были рассмотрены опыт работы города Казани Республики Татарстан и итоги мониторинга по изучению отношения педагогов к установлению режима работы

дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций общего образования (школ) по «семейному графику», организованного и проведенного членами Экспертного совета.

Позицию Общероссийского Профсоюза образования на заседании представили члены Экспертного совета Лившиц В.Б., секретарь по экономическим вопросам и Степина М.Н., главный специалист отдела по вопросам общего образования аппарата Профсоюза, которые обратили внимание на необходимость рассмотрения следующих вопросов:

насколько будет увеличена продолжительность работы групп при режиме сокращенного дня (8 - 10-часовое пребывание), полного дня (10,5 - 12-часовое пребывание), продленного дня (13 - 14-часовое пребывание);

какой персонал будет привлекаться и что будет содержанием работы персонала в этих группах;

какое финансовое обеспечение необходимо для функционирования дошкольной образовательной организации или группы в режиме «семейного графика».

Профсоюз обратил также внимание Экспертного совета на то, что руководители образовательных организаций обеспокоены тем, что такая инициатива может реализовываться посредством только имеющегося объема финансового обеспечения дошкольных образовательных организаций, либо за счет средств самих родителей. Тогда в условиях существующей недостаточности финансового обеспечения вся ответственность организации «семейного графика» работы образовательных организаций или групп ляжет на руководителей, потребует от них обеспечивать дополнительные условия деятельности организации, включая кадровое обеспечение.

Учитывая, что вопросы актуализации режима работы дошкольных образовательных организаций и обеспечивающего его законодательства затрагивают, в первую очередь, интересы педагогических работников этих организаций, в ЦС Профсоюза поступают многочисленные обращения работников, председателей региональных, районных и городских организаций Профсоюза с просьбой разъяснить, каких конкретных изменений в режиме работы образовательных организаций следует ожидать.

В целях формирования квалифицированного отношения членов Профсоюза к вопросу о режимах работы образовательных организаций «по семейному графику» сообщаем следующее.

Действующим законодательством определены условия для установления различных режимов работы образовательных организаций и групп, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного образования, в соответствии с потребностями семьи.

Так, в соответствии с частью 2 статьи 25 Федерального закона № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в уставе образовательной организации должна быть отражена информация, предусмотренная законодательством Российской Федерации, включая нормативные акты Минпросвещения России.

В соответствии с частью 11 статьи 13 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1014 (ред. от 21.01.2019) утвержден Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования (далее - Порядок).

Порядком (пункт 2) определено, что он «является обязательным для организаций, осуществляющих образовательную деятельность и реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированные образовательные программы дошкольного образования, включая индивидуальных предпринимателей (далее - образовательная организация)» (в ред. Приказа Минпросвещения России от 21.01.2019 № 32).

Порядком также установлено, что образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в *группах* различной направленности (пункт 13 Порядка). В соответствии с этим же пунктом также могут быть организованы группы детей раннего возраста без реализации образовательной программы дошкольного образования, обеспечивающие развитие, присмотр, уход и оздоровление воспитанников в возрасте от 2 месяцев до 3 лет; группы по присмотру и уходу без реализации образовательной программы дошкольного образования для воспитанников в возрасте от 2 месяцев до прекращения образовательных отношений.

Согласно пункту 14 Порядка *режим работы образовательной организации* по пятидневной или шестидневной рабочей неделе определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с ее уставом, *группы* могут функционировать в режиме: кратковременного пребывания (до 5 часов в день), сокращенного дня (8 - 10-часового пребывания), полного дня (10,5 - 12-часового пребывания), продленного дня (13-14-часового пребывания) и круглосуточного пребывания детей. При этом образовательные программы дошкольного образования реализуются в группах, функционирующих в режиме не менее 3 часов в день, а по запросам родителей (законных представителей) возможна организация работы групп также в выходные и праздничные дни.

В соответствии с приказом Рособнадзора от 12.04.2019 № 461 "Об утверждении перечня нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении Федеральной

службой по надзору в сфере образования и науки мероприятий по федеральному государственному надзору в сфере образования» указанный пункт 14 Порядка содержит обязательные для соблюдения требования, которые оцениваются при проведении мероприятий по контролю.

Исходя из указанных оснований, с учетом информации о режиме работы дошкольной образовательной организации (по пятидневной или шестидневной рабочей неделе), уставом должна определяться длительность пребывания детей в группах: одинаковая во всех группах, либо различная.

Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза следует обратить внимание на оценку наличия в уставах дошкольных образовательных организаций информации о режиме работы (по пятидневной или шестидневной рабочей неделе) с одновременным указанием режима работы групп дошкольной образовательной организации.

Одновременно обращаем внимание на существующие в нормативных правовых документах разночтения.

– В требованиях пункта 1.3 СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (ред. От 20.07.2015 № 28, от 27.08.2015 №41) указываются дошкольные образовательные организации, а не группы: «1.3. Дошкольные образовательные организации функционируют в режиме кратковременного пребывания (до 5 часов в день), сокращенного дня (8 - 10-часового пребывания), полного дня (10,5 - 12-часового пребывания), продленного дня (13 - 14-часового пребывания) и круглосуточного пребывания детей», в то время как в Порядке временные режимы указаны в отношении групп.

Только пункт 1.6 СанПиН 2.4.1.3147-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к дошкольным группам, размещенным в жилых помещениях жилищного фонда" (ред. от 14.08.2015) предусматривает режимы пребывания детей в группах (за исключением круглосуточного пребывания): «1.6. Дошкольные группы могут функционировать в режиме кратковременного пребывания (до 5 часов в день), сокращенного дня (8 - 10 часового пребывания), полного дня (10,5 - 12 часового пребывания), продленного дня (13 - 14 часового пребывания)».

– В субъектах Российской Федерации реализуются различные механизмы общественного обсуждения графика работы образовательных организаций.

Однако законодательством не закреплены полномочия органов управления системой образования по учету общественного мнения при установлении графика/режима работы дошкольных образовательных организаций или длительности пребывания детей в группах в отличие от общеобразовательных организаций.

Федеральный закон N 273-ФЗ определяет, какие из коллегиальных органов управления создаются в обязательном порядке, а какие - согласно уставу

образовательной организации. К первым относятся общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический (ученый) совет, ко вторым - попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие органы ([часть 4 статьи 26](#)).

При этом в целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников могут создаваться советы обучающихся, советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся или иные органы. Может учитываться мнение действующей в образовательной организации профсоюзной организации.

Тем не менее, указанные выше органы не уполномочены принимать управленческие решения, а созданы для обсуждения и учета мнения определенных групп участников образовательных отношений в рамках управления образовательной организацией в отсутствие четкого, законодательно закреплённого механизма определения режима «семейного графика» работы дошкольных образовательных организаций или групп с учетом мнения родителей.

Устав образовательной организации утверждается учредителем и образовательная организация не вправе самостоятельно принимать решение о режиме работы учреждения или групп, в том числе с учетом мнения родителей (законных представителей) детей. Учредитель финансирует деятельность дошкольной образовательной организации в соответствии с установленным Уставом режимом работы организации и у руководителя образовательной организации отсутствуют правовые основания для изменения в сторону увеличения длительности пребывания детей в группах, изменения режима работы дошкольной организации или групп по запросам родителей несколько раз в течение финансового года.

По мнению практиков, повсеместная потребность в установлении режимов работы в дошкольной образовательной организации или группе по так называемому «семейному графику» отсутствует. Такая потребность может определяться особенностями социально-экономического развития конкретных субъектов РФ. В дошкольных организациях, где есть потребность, образовательные организации на локальном уровне создают различные организационные условия для удовлетворения потребностей родителей (законных представителей) в изменении графика работы образовательных организаций или групп.

Следует отметить, что наиболее часто создаются следующие организационные условия удовлетворения потребностей родителей: группы продленного дня в общеобразовательных организациях; работа дежурных групп в утреннее и вечернее время, а также организация группы по присмотру и уходу утреннего пребывания, вечернего пребывания; утреннего и вечернего пребывания с 1,5-часовым пребыванием детей в дошкольных образовательных организациях при

функционировании учреждения в режиме 10,5-часового пребывания, сокращение графика работы общеобразовательных организаций с 6 до 5-ти дневной недели.

В действительности изменение режима работы дошкольных образовательных организаций с 12-часового на 10,5-часовое пребывание детей является способом экономии финансовых ресурсов. По мнению Профсоюза, именно эта распространяющаяся тенденция привела к возникновению инициативы по организации работы дошкольных учреждений или групп по «семейному графику».

Профсоюз обращает внимание на то, что в настоящее время отсутствуют четкие сведения о фактической длительности пребывания детей в образовательных организациях или группах, так как длительность пребывания детей в группах организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного образования, не является объектом федерального статистического наблюдения по форме 85-К.

Федеральной государственной службой статистики осуществляется ежегодное федеральное статистическое наблюдение по форме 85-К, в которую включены данные только о режиме работы дошкольных образовательных организаций Российской Федерации по пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что организованные в настоящее время в дошкольных образовательных организациях группы по присмотру и уходу утреннего пребывания, вечернего пребывания, утреннего и вечернего пребывания в дошкольных образовательных организациях с функционированием в режиме 10,5-часового пребывания детей, станут называться по-новому - группами с режимом работы по «семейному графику».

В связи с этим, необходимо руководствоваться тем, что под присмотром и уходом за детьми в Федеральном законе понимается комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня (пункт 34 статьи 2 Федерального закона). Присмотр и уход за детьми осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основании договора об оказании соответствующих услуг между родителями (законными представителями) ребенка и организацией.

Кроме того, необходимо учитывать, что образовательные программы дошкольного образования реализуются в группах, функционирующих в режиме не менее 3 часов в день. В связи с этим, если в настоящее время уже функционируют группы по присмотру и уходу утреннего пребывания, вечернего пребывания, утреннего и вечернего пребывания в дошкольных образовательных организациях с 1,5-часовым пребыванием детей, то образовательная деятельность в них не может осуществляться, следовательно, необходимо обратить внимание на:

условия привлечения и оплаты труда педагогов, работающих в таких группах;

содержание должностных обязанностей и трудовых функций всего персонала групп;

содержание нормативных документов, регулирующих функционирование таких групп с целью установления соответствия содержания их деятельности требованиям образовательного и бюджетного законодательства;

важность осуществления анализа данных, предоставленных образовательной организацией, о причинах выбора родителями группы по «семейному графику» работы, поскольку принятие решений учредителем о функционировании групп с различным временем пребывания детей в дошкольных образовательных организациях, как правило, начинается с проведения мониторинга посещаемости детей дошкольных учреждений с последующим выявлением путей оптимизации их деятельности.

Что касается практики введения «семейного графика» для младших школьников, то в соответствии с Уставом многие школы работают с 8 до 20 часов, создаются группы продленного дня, которые работают до 19 часов. После уроков и обеда в «продленке», прогулки в школьном дворе или на спортивной площадке дети принимаются за приготовление уроков, которое происходит в «шумовом поле», нередко в ситуации небрежного выполнения письменной части заданий. Дети предполагают, что устную часть уроков (изучение правил, чтение, пересказ, ответы на вопросы и др.) смогут выполнить дома. К 19 часам обостряется вопрос с вечерним приемом пищи - ужином, не предусмотренным в режиме группы продленного дня. Следует учитывать, что младшие школьники в связи с введением «семейного графика» могут оказаться в худшем положении, чем дошкольники, оставшиеся в детском саду до 19 и более часов. Объясняются такие предположения тем, что в дошкольной образовательной организации имеется предметно-игровая среда, дневной отдых в постелях, питание во второй половине дня (полдник и ужин). Ожидание возвращения домой происходит в ситуации игрового общения, обеспеченного игровой атрибутикой. Дошкольники не обременены выполнением «незаконченных» школьных заданий, тогда как школьные группы продолжают находиться в помещении классной комнаты, не оборудованной для отдыха, досуга, игрового общения, без вечернего приема пищи.

Несмотря на то, что на основании проведенного анализа Минпросвещения России признало, что внесения изменений в законодательство Российской Федерации в целях совершенствования графиков работы детских дошкольных и школьных учреждений, не потребуются, поскольку нормативные документы позволяют в соответствии с запросами родителей внести сегодня соответствующие изменения в локальные акты образовательных организаций и определить разный режим пребывания детей в дошкольных группах, тем не менее, по мнению

Профсоюза, требуется принятие отдельного нормативного документа, например, порядка/правил изменения режимов работы дошкольных образовательных организаций или групп.

Такой документ позволил бы в соответствии с указанными в нем требованиями решать возникающие проблемы по внесению изменений в устав образовательной организации, штатное расписание, графики работы педагогического и учебно-вспомогательного персонала, а также обеспечивать необходимые материально-технические условия для пребывания детей, организации питания (особенно в школах), определять источники финансирования всех мероприятий групп, функционирующих по режиму «семейного графика» и т.д.

При разработке порядка/правил изменения длительности пребывания детей в дошкольной образовательной организации или группе необходимо:

- установить интервалы увеличения режимов работы для: сокращенного дня (8-10-часового пребывания), полного дня (10,5-12-часового пребывания), продленного дня (13-14-часового пребывания);
- определить содержание работы персонала;
- предусмотреть условия финансового обеспечения длительности пребывания детей в образовательных организациях и группах по «семейному графику» (финансовое обеспечение учредителем, средства самих родителей).

Профсоюз обращает внимание на то, что финансовый механизм обеспечения работы групп по «семейному графику» должен включать:

- введение нового наименования услуги в Общероссийский классификатор услуг;
- определение содержания новой услуги и требования к ее исполнителям;
- определение нормативов финансового обеспечения этого вида услуги (работ) и объемов государственного (муниципального) заказа (задания) на оказание услуг и выполнение работ.

По мнению Профсоюза, для того чтобы детские сады имели дружественный для родителей режим/графики работы необходимо внести изменения, нормативно закрепив, что режим работы дошкольных образовательных организаций и/или групп определяется учредителем на основе изучения запросов родителей.

## **Об актуальных изменениях в законодательстве Российской Федерации в сфере труда и образования в 2018/2019 учебном году.**

### **I. О ведомственных наградах Минобрнауки России и Минпросвещения России.**

В связи с преобразованием Минобрнауки России в Минпросвещения России и Минобрнауки России<sup>4</sup> были признаны утратившими силу приказы Минобрнауки

---

<sup>4</sup> Указ Президента Российской Федерации от 15 мая 2018 г. № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти». – П. 2.

России по вопросу награждения ведомственными наградами<sup>5</sup>, а также учреждены ведомственные награды (в том числе ведомственные знаки, дающие право на присвоение звания «Ветеран труда») Минпросвещения России<sup>6</sup> и Минобрнауки России<sup>7</sup>.

Справочно. С обзором изменений в законодательстве о ведомственных наградах Минпросвещения России и Минобрнауки России можно ознакомиться в приложении № 1 к постановлению Исполкома Профсоюза от 19 июня 2019 г. № 17-5 «О совершенствовании мер морального поощрения работников образования». В настоящее время Департаментом государственной службы и кадров Минпросвещения России при участии специалистов аппарата Профсоюза готовятся Методические рекомендации о порядке оформления и представления документов о награждении ведомственными наградами Минпросвещения России (включая ведомственный знак отличия, дающий право на присвоение звания «Ветеран труда»).

## **II. О профилактике составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации.**

В целях содействия созданию условий для устранения избыточной отчётности педагогических работников Профсоюз подготовил рекомендации по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации<sup>8</sup>. Кроме того, Председатель Профсоюза Г.И. Меркулова как член комиссии Минпросвещения России по доработке проектов ФГОС общего образования<sup>9</sup> внесла предложения по сокращению требований к содержанию рабочих программ учебных предметов,

---

<sup>5</sup> Приказ Минпросвещения России № 191 и Минобрнауки России № 35н от 22 апреля 2019 г. «О признании утратившими силу некоторых приказов Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросу награждения ведомственными наградами» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2019 г., регистрационный № 54690).

<sup>6</sup> Приказ Минпросвещения России от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2019 г., регистрационный № 54691); приказ Минпросвещения России от 10 января 2019 г. № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда» (зарегистрирован в Минюсте России 15 марта 2019 г., регистрационный № 54058).

<sup>7</sup> Приказ Минобрнауки России от 11 декабря 2018 г. № 71н «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 28 декабря 2018 г. № 53230); этим же приказом учреждён знак отличия Минобрнауки России, дающий право на присвоение звания «Ветеран труда».

<sup>8</sup> Письмо Профсоюза (Меркулова Г.И.) от 14 июня 2019 г. № 360 «О рекомендациях по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации», направленное в адрес председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

<sup>9</sup> Приказ Минпросвещения России от 5 июля 2019 г. № 361 «Об утверждении комиссии Министерства просвещения Российской Федерации по доработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов общего образования».

курсов и рабочих программ курсов внеурочной деятельности, а также указала на необходимость определения категорий лиц, составляющих программы формирования универсальных учебных действий у обучающихся, программы воспитания обучающихся, программы коррекционной работы и планы внеурочной деятельности, – с тем, чтобы исключить практику принудительного и бесплатного привлечения учителей к выполнению данных видов работ<sup>10</sup>.

*Справочно. С информацией за период 2018 г. можно ознакомиться в приложении № 1 к постановлению Исполкома Профсоюза от 3 апреля 2019 г. № 16–7 «О деятельности Профсоюза в 2018 г. по профилактике составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации». В настоящее время прорабатываются возможные варианты наделяния Минпросвещения России полномочиями по определению перечня документов, в разработке и ведении которых участвуют педагогические работники: посредством внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, либо в Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Профсоюз инициировал исключение из пояснительной записки к одному из законопроектов положения о наличии у учителя в обязательном порядке технологических карт уроков<sup>11</sup>. 25 июля 2019 г. депутаты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Е.А. Митина (член Исполкома Профсоюза), М.В. Тарасенко (член Исполкома Генерального Совета ФНПР) и др. внесли на рассмотрение Государственной Думы проект федерального закона «О внесении изменений в статью 6 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”»<sup>12</sup>.*

### **III. О нормах профессиональной этики педагогических работников.**

В связи с обсуждением в средствах массовой информации современных норм профессиональной этики педагогических работников, вызванным, в частности, размещением ими своих фотографий в социальных сетях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», Минпросвещения России сформировало рабочую группу с участием заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко и специалистов аппарата Профсоюза<sup>13</sup>, которая подготовила взамен

<sup>10</sup> Письмо Профсоюза (Меркулова Г.И.) от 29 июля 2019 г. № 452 «О замечаниях и предложениях к проектам федеральных государственных образовательных стандартов общего образования», направленное в адрес статс-секретаря – заместителя Министра просвещения Российской Федерации П.С. Зеньковича.

<sup>11</sup> Письмо Профсоюза (Авдеенко М.В.) от 14 февраля 2019 г. № 117 «О проекте федерального закона “О внесении изменений в статьи 6, 8 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”, направленное в адрес заместителя Министра просвещения Российской Федерации Т.Ю. Синюгиной.

<sup>12</sup> «Часть 1 статьи 6 дополнить пунктом 10.1 следующего содержания: “10.1) установление перечня документов, в разработке и ведении которых участвуют педагогические работники;”».

<sup>13</sup> Состав рабочей группы по внесению изменений в Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждён директором Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и детского отдыха Минпросвещения России И.А. Михеевым.

Модельного кодекса<sup>14</sup> проект примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников, отвечающего актуальным вызовам демократического и информационного общества.

Справочно. Вопрос о примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников рекомендовано рассмотреть на совещании с руководителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза<sup>15</sup>.

**IV. Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»<sup>16</sup>** в ТК РФ введена [статья 185.1](#) «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации». Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 г.

**V. Федеральным законом от 11 октября 2018 г. № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»** глава 41 ТК РФ, устанавливающая особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, дополняется новой [статьей 262.2](#) в соответствии с которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставляться по их желанию в удобное для них время. Федеральный закон направлен на повышение трудовых гарантий работников, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

---

<sup>14</sup> Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Минобрнауки России от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «О направлении материалов»).

<sup>15</sup> Протокол совещания рабочей группы по разработке проекта примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников от 18 июля 2019 г. № 2. – П. 3.

<sup>16</sup> Далее – ТК РФ

Поскольку очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем согласно [статье 123](#) ТК РФ, положения новой [статьи 262.2](#) ТК РФ должны учитываться при его формировании.

**VI. Федеральным законом от 01 апреля 2019 года № 48-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»** заменено понятие «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» на понятие «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета», в том числе в форме электронного документа.

Также внесены изменения в часть четвертую статьи 65 ТК РФ в части необходимых документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Так, при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

**VII. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 1 июня 2018 г. № 15-4/10/В-4010 «Об обязанности работодателя по обеспечению проведения специальной оценки условий труда»** напоминает работодателям, что проведение специальной оценки условий труда должно быть завершено не позднее 31 декабря 2018 года.

Сообщается, что в соответствии с требованиями ТК РФ и Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Результаты ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда могут использоваться до окончания срока их действия, но не позднее чем 31 декабря 2018 г.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

В целях недопущения снижения объема гарантий, компенсаций и прав работников на безопасный труд в связи с возможным риском проведения специальной оценки условий труда до конца 2018 г. не в полном объеме, Минтруд России обращает особое внимание на недопустимость нарушения требований Трудового кодекса РФ, Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в части безусловного завершения проведения специальной оценки условий труда не позднее чем 31 декабря 2018 г. на территории субъекта РФ.

**VIII. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в**

**размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.**

В случае если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, МРОТ устанавливается федеральным законом в размере, определенном с 1 января предыдущего года.

Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 августа 2018 года № 550н прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года установлен в размере 11280 рублей в месяц.

Учитывая изложенное, Федеральным законом от 25 декабря 2018 года № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» устанавливается, что с 1 января 2019 года МРОТ составляет 11280 рублей в месяц.

**IX. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2018 года № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой».**

Конституционный Суд РФ признал часть первую статьи 178 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой содержащееся в ней положение - в силу отсутствия в действующем правовом регулировании механизма, обеспечивающего предоставление на равных условиях всем работникам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), предусмотренной этим законоположением гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), - лишает возможности получить данную выплату тех из них, кто приобрел право на нее после прекращения юридического лица.

В связи с этим, работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, должно быть гарантировано право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства и после ее завершения.

**X. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 года № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Сергиной».**

Согласно изложенной в письме от 22 апреля 2016 года № 14-3/В-381 позиции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, являющегося федеральным органом исполнительной власти, отмечается, что при применении

квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Следовательно, как цель введения профессиональных стандартов, в частности в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагали увольнения с работы лиц, не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности, в том числе воспитателей дошкольных образовательных организаций.

Решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности должно осуществляться с учетом длящегося характера трудовых отношений на основе осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Таким образом, Конституционный Суд Российской Федерации признает [часть 1 статьи 46](#) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 1 (часть 1), 2, 7 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1) и 37 (часть 1), в той мере, в какой она - по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой в системе действующего правового регулирования, - используется в качестве обоснования прекращения трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную педагогическую деятельность и признанными аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности.

Во исполнение указанного Постановления Конституционного Суда Российской Федерации, а также в соответствии с подпунктом «б» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 25 июля 2017 г. № Пр-1432 (в части обеспечения допуска студентов к осуществлению образовательной деятельности) разработан и внесен в апреле 2019 года в Государственную Думу Российской Федерации **проект федерального закона «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»**. 23 июля 2019 года этот законопроект принят Государственной Думой в первом чтении.

Законопроект состоит из двух частей. Первая часть подготовлена во исполнение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П. Законопроектом устанавливается положение, согласно

которому требование части 1 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» о наличии среднего профессионального или высшего образования не распространяется на педагогических работников, замещающих должности воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, принятых на работу до дня вступления в силу указанного федерального закона.

Вторая часть законопроекта подготовлена в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 25 июля 2017 г. № Пр-1432 (подпункт «б» пункта 1). Законопроектом предлагается дополнить статью 46 положением, предусматривающим возможность допуска лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по основным и дополнительным общеобразовательным программам в течение периода прохождения ими обучения. Порядок и условия допуска указанных лиц будет установлен федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования совместно с другими федеральными органами.

Вводимые проектом федерального закона правовые нормы направлены на обеспечение соблюдения прав педагогических работников, замещающих должности воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона, успешно осуществляющих профессиональную педагогическую деятельность.

### **О мерах по совершенствованию порядка и условий привлечения педагогических работников к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; о проведении мониторинга в июле 2019 г. Минпросвещения России совместно с Профсоюзом.**

В связи с возникновением в ряде регионов России случаев исключения органами Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР) периодов участия педагогических работников в проведении ГИА из специального стажа для досрочного назначения им страховой пенсии по старости Профсоюз инициировал принятие мер по фактам ухудшения правового положения педагогических работников<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Письма Профсоюза (Меркулова Г.И.) от 25 марта 2019 г. № 183 «О содействии недопущению ухудшения правового положения педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации» и от 25 апреля 2019 г. № 259, направленные в адрес заместителя Председателя Правительства Российской Федерации – координатора Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Т.А. Голиковой.

По итогам переговоров с участием Профсоюза внесено изменение в законодательство<sup>18</sup>, согласно которому участие педагогических работников в проведении ГИА отнесено к педагогической работе<sup>19</sup>, что стало основанием для подготовки и направления Пенсионным фондом России в его региональные отделения официального разъяснения о том, что периоды участия педагогических работников в проведении ГИА, в том числе в предыдущие годы, подлежат включению в стаж для досрочного назначения им страховой пенсии по старости<sup>20</sup>.

*Справочно. По инициативе Профсоюза в июле 2019 г. Минпросвещения России совместно с Рособрнадзором и Профсоюзом провело мониторинг соблюдения прав педагогических работников, привлекаемых к проведению ГИА<sup>21</sup>. Из решений, принятых 5 июля 2019 г. на совещании под руководством Министра просвещения Российской Федерации О.Ю. Васильевой с участием Профсоюза и федеральных органов исполнительной власти, следует, что по итогам обработки и анализа результатов мониторинга, непосредственное участие в котором примут специалисты аппарата Профсоюза, будет проработан вопрос о возможном внесении изменений в часть 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях дальнейшего улучшения нормативного правового регулирования условий привлечения педагогических работников к участию в проведении ГИА. Кроме того, Минпросвещения России подготовит с участием Рособрнадзора и Профсоюза рекомендации по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА, для органов исполнительной власти субъектов*

---

<sup>18</sup> Приказ Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. № 234 «О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Минюсте России 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее соответственно – приказы № 234 и 1601).

<sup>19</sup> «За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (абзац 2 примечания 1 к приложению № 1 к приказу № 1601 (в редакции приказа № 234)).

<sup>20</sup> Письмо Пенсионного фонда Российской Федерации (Чирков С.А.) от 27 мая 2019 г. № С4-25-24/10565 «О досрочном пенсионном обеспечении педагогических работников», направленное в адрес отделений Пенсионного фонда Российской Федерации.

<sup>21</sup> Письмо Департамента стратегии, анализа, прогноза и проектной деятельности в сфере образования (Хамардюк А.В.) от 15 июля 2019 г. № 02-556 «О проведении мониторингов», направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (приложение к письму Профсоюза от 16 июля 2019 г. № 429 «О проведении мониторингов», направленное в адрес руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза).

*Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования*<sup>22</sup>.

**О ходе обсуждения проекта федерального закона № 519539-7 «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» в преддверии рассмотрения его Государственной Думой во втором чтении.**

В 2018 году Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесен проект федерального закона № 519539-7 «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере».

В течение длительного периода и по настоящее время экспертами Профсоюза ведётся работа по вопросу оценки социальных рисков для системы образования указанной законодательной инициативы.

В заключениях и письмах в адрес федеральных органов исполнительной и законодательной власти, подготовленных специалистами аппарата Профсоюза, содержатся принципиально важные предложения Профсоюза основным предложением Профсоюза об исключении положения о распространении действия норм законопроектов «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» на систему государственных и муниципальных образовательных организаций общего образования.

Однако указанное предложение не было учтено авторами законопроекта. В этой связи Профсоюзом были подготовлены и направлены письма в соответствующие федеральные органы исполнительной власти и Государственную Думу с просьбой рассмотреть возможность проведения рабочей встречи представителей Комитета Государственной Думы по образованию и науке, Общероссийского Профсоюза образования, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с целью рассмотрения, в том числе и предложений Профсоюза по внесению изменений в статью 2 законопроекта. По итогам длительной работы Общероссийский Профсоюз образования добился того, что положения законопроекта, которые касаются школ и детских садов, в

---

<sup>22</sup> Протокол совещания Минпросвещения России (Васильева О.Ю.) с Общероссийским Профсоюзом образования и представителями федеральных органов исполнительной власти от 5 июля 2019 г. № ОВ-14/04пр. – п. 6.

обязательном порядке могут использоваться регионами только с 2024 года, до этого срока - в переходный период эти положения могут использоваться лишь в качестве эксперимента.

Вместе с тем Общероссийский Профсоюз образования продолжает предпринимать дополнительные усилия с целью дальнейшей корректировки законопроекта для учёта в нем в полном объеме позиции Профсоюза.

В настоящее время проект федерального закона № 519539-7 «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» находится в Комитете Государственной Думы Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов на стадии подготовки ко второму чтению.

Напоминаем, что рассмотрение законопроекта во втором чтении было запланировано на март 2019 года, однако сроки его рассмотрения перенесены.

**О предложениях Профсоюза по вопросам содержания и реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», в том числе по Концепту федерального проекта «Учитель будущего». Об обсуждении моделей профессионального роста педагогических работников.**

В целях изучения практики создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, а также центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов<sup>23</sup> представители Профсоюза в составе рабочей группы Минпросвещения России посетили в июне – июле 2019 г. соответствующие центры в 6 из 11 пилотных субъектов Российской Федерации (Республике Адыгея, Кабардино-Балкарской Республике, Астраханской, Воронежской, Тульской и Тюменской областях). Ключевыми вопросами изучения на данном этапе стали организационно-правовые, кадровые и материально-технические условия реализации дополнительных профессиональных программ, а также качественное обновление их содержания.

Сообщаем, что специалистами Профсоюза были подготовлены и направлены в Министерство просвещения Российской Федерации предложения по актуализации методических рекомендаций по формированию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, а также центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, которые были частично учтены.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что на федеральном уровне в рамках разных проектов

---

<sup>23</sup> Распоряжение Минпросвещения России от 30 апреля 2019 г. № МР-4/02вн «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта “Учитель будущего”».

продолжается обсуждение различных моделей профессионального роста педагогических работников.

Так, в рамках участия представителей Профсоюза в составе рабочей группы «Учитель будущего»<sup>24</sup> были внесены предложения Профсоюза «О социально-профессиональном портрете российского учителя в 2024 и 2035 гг.»<sup>25</sup>, а также комплексные предложения по совершенствованию системы непрерывного профессионального педагогического образования учителей<sup>26</sup>. Так, по мнению Профсоюза, модель профессионального роста «учителей будущего» должна быть основана на концепции их непрерывного образования, включающего, к примеру, следующие этапы:

1) профессиональная ориентация в период обучения в общеобразовательных организациях;

2) получение высшего образования – специалитета и освоение программ «педагогической» интернатуры;

3) повышение квалификации в период работы в соответствии с персонифицированным порядком финансирования необходимых программ (с выдачей сертификатов на их освоение и правом свободного выбора учителем и работодателем формы, содержания и места их реализации);

4) профессиональная переподготовка учителей, претендующих на присвоение квалификационных званий «старший учитель» и «ведущий учитель»;

5) дальнейшее самообразование (в том числе на основе систематически обновляемого «культурного навигатора» для учителей).

*Справочно. В настоящее время данные комплексные предложения Профсоюза изучаются Минпросвещения России в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации об их проработке<sup>27</sup>, а также в рамках подготовки и обсуждения проекта целевой модели национальной системы профессионального роста педагогических работников.*

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что в 2019/2020 учебном году по-прежнему применяется Порядок проведения аттестации педагогических работников

---

<sup>24</sup> Состав рабочей группы федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» утверждён заместителем Министра просвещения Российской Федерации М.Н. Раковой 15 апреля 2019 г. № МР-35/вн.

<sup>25</sup> Протокол заседания рабочей группы федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» (Ракова М.Н., Синюгина Т.Ю., Резаков М.Р.) от 14 июня 2019 г. № 118-8/02 пр.

<sup>26</sup> Письмо Профсоюза (Меркулова Г.И.) от 9 июля 2019 г. № 402 «О предложениях по подготовке к заседанию Государственного Совета Российской Федерации в части реализации национального проекта “Образование”», направленное в адрес заместителя Председателя Правительства Российской Федерации – куратора национального проекта «Образование» Т.А. Голиковой.

<sup>27</sup> Поручение заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой от 22 июля 2019 г. № ТГ-П8-6310.

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

**О реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».**

«Успех каждого ребенка» - один из крупных проектов, входящих в национальный проект «Образование», главная задача которого - формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.

Общий бюджет проекта: более 80,5 млрд. рублей. К 2024 году в 85 субъектах России должны быть созданы региональные центры выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; созданы 150 тысяч новых мест в образовательных организациях различных типов для реализации дополнительных общеразвивающих программ; привлечены не менее чем 12 млн. детей к просмотру открытых онлайн-уроков: «Проектория», «Уроки настоящего»; обновлена материально-техническая база для занятий физкультурой и спортом для 935 тысяч детей в 7000 общеобразовательных организаций в сельской местности; создано 245 детских технопарков «Кванториум» и 340 мобильных технопарков «Кванториум» для 2 млн детей; обеспечен охват дополнительными общеобразовательными программами не менее 70% детей с ограниченными возможностями здоровья.

Цель и показатели федерального проекта: обеспечение к 2024 году для детей в возрасте от 5 до 18 лет доступных для каждого и качественных условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путём увеличения охвата дополнительным образованием до 80% от общего числа детей, обновления содержания и методов дополнительного образования, развития кадрового потенциала и модернизации инфраструктуры системы дополнительного образования детей (далее – ДОД).

Для успешной реализации федерального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» создана федеральная рабочая группа, в которую вошли представители Министерства просвещения Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования, научных организаций, региональных институтов развития образования, а также представители бизнес-структур.

Основные темы рабочей группы – формирование целевой модели региональных систем дополнительного образования детей, развитие доступности и качества дополнительного образования, через:

- совершенствование системы управления сферой дополнительного образования детей;

- систему персонифицированного финансирования дополнительного образования детей;
- сетевое взаимодействие;
- навигатор по ресурсам образования;
- обновление содержания и модели повышения доступности;
- развитие профессионального мастерства педагогических кадров;
- механизм выявления и поддержки одаренных детей на региональном уровне;
- мониторинг региональных систем дополнительного образования детей и выявление лучших практик.

Формирование и развитие целевой модели региональных систем дополнительного образования основывается на межведомственном/межуровневом взаимодействии; финансово-организационных мероприятиях; кадровой политике; программном подходе (общеобразовательные программы ДОД); эффективном использовании материально-технической базы.

Предполагается, что большую роль в развитии доступности и качества дополнительного образования детей должны сыграть региональные модельные центры, в настоящее время они созданы в 20-ти субъектах Российской Федерации. Преимущество таких центров:

1. Доступность трёх типов ресурсов: всех уровней системы образования, реального сектора экономики, негосударственного сектора образования.
2. Ребёнок пробует, попробовав – выбирает, выбрав – обучается.
3. Возможность принять участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта распространения цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию детей.
4. Построение индивидуального учебного плана для обучающихся в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) с учетом реализации проекта «Билет в будущее».

Региональные модельные центры призваны участвовать в обеспечении непрерывного образования, профессиональных проб, индивидуальной траектории развития ребёнка, сопровождения развития детей и молодёжи наставниками из сферы общего, профессионального, высшего, дополнительного образования и реального сектора экономики, а также в воспитании и просвещении, позволяющих формировать разностороннее мышление гармоничной личности, ориентированной на здоровый образ жизни и готовой к активному участию в социальной и экономической жизни страны.

Данный проект, как предполагается, будет способствовать также вхождению российской экономики в пятёрку лучших экономик мира.

Обновление инфраструктуры организаций дополнительного образования детей, возрождение института наставничества обеспечит обучающимся:

- формирование SOFT SKILLS («мягкие навыки») в командной реализации междисциплинарных проектов и даст возможность приобрести универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению: социальные, интеллектуальные и волевые компетенции, коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность;

- базовые компетенции программирования (основа цифровой экономики);

- обновлённое содержание с применением новых технологий и HARD SKILLS («жёсткие навыки»), то есть приобретение (с учётом мотивации обучающихся и мотивации наставников) профессиональных навыков, которым можно научить и которые можно измерить.

Перечисленные выше компетенции и навыки может передать обучающимся только педагог – профессионал своего дела, умеющий работать с информацией, внедряющий в процесс обучения и воспитания инновационные педагогические технологии.

В связи с этим в программе развития региональных модельных центров важное место отведено повышению значимости и престижа педагогического работника ДОД, совершенствованию системы повышения профессионального мастерства педагогических кадров, основанной на выявлении профессиональных дефицитов, академической мобильности программ дополнительного профессионального образования, функционировании стажировочных площадок, обмену опытом, выявлении наиболее эффективных практик в сфере воспитания и дополнительного образования детей.

Реализацию поставленных задач в проекте «Успех каждого ребёнка» должны обеспечить детские технопарки «Кванториум», в которых только в 2018 году 800 тыс. детей прошли обучение.

Современное молодое поколение смотивировано на создание нового. В кванториумах наставники, представляющие научные организации, предприятия обучают на регулярных образовательных сессиях проектированию, основанному на задачах из жизни. Образовательные сессии разрабатываются на основе лучших практик. Функциональные заказчики – региональные власти и бизнес – гарантируют финансовое обеспечение проекта.

Миссия кванториумов: содействовать ускоренному техническому развитию детей и реализации научно-технического потенциала российской молодежи, внедряя эффективные модели образования, доступные для тиражирования во всех регионах страны.

Кванториумы – это:

1. Образовательные организации, осуществляющие обучение по дополнительным общеобразовательным программам, соответствующим

приоритетным направлениям технологического развития Российской Федерации, это - площадки, оснащенные высокотехнологичным оборудованием, нацеленные, как предполагается, на подготовку новых высококвалифицированных инженерных кадров, разработку, тестирование и внедрение инновационных идей и технологий.

2. Дистанционные образовательные технологии - образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников (часть 1 статьи 16 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3. Индивидуальный учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (пункт 28 статьи 2 Закона № 273-ФЗ).

4. Летние школы - вид организации обучения в каникулярное время, программно-тематическое содержание которого выходит за рамки основных образовательных программ, с целью формирования у обучающихся определенных навыков и компетенций, в том числе практических, соответствующих тематикам проведения летних школ, поддержки инициативной и талантливой молодежи, создания особой социокультурно-среды - сообществ обучающихся.

5. Мобильный технопарк для детей - мобильная (передвижная) высокотехнологичная лаборатория, в том числе оснащенная по модели детского технопарка "Кванториум", на базе передвижной станции (автоприцеп и(или) грузовой автомобиль), находящаяся на балансе образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы, в том числе детского технопарка "Кванториум", осуществляющая в специальном режиме обучение по дополнительным общеобразовательным программам естественнонаучной и технической направленности, совмещающая очную и дистанционную формы обучения, а также реализующая дополнительную подготовку и практико-ориентированное обучение педагогов организаций дополнительного образования детей по соответствующим направленностям. Целью мобильного технопарка является повышение доступности дополнительного образования детей технической и естественнонаучной направленностей, в первую очередь, в муниципальных образованиях с малой численностью населения.

В 2018 году в 20 регионах проведена инвентаризация инфраструктурных, материально-технических ресурсов, показавшая, что 90544 педагога готовы вести еженедельно внеучебную и (или) воспитательную работу в объеме 1 129075 часов, то есть 85497 детей могли бы обучаться дополнительно. В 2019 году такая инвентаризация будет проведена ещё в 55 субъектах Российской Федерации.

Успешное развитие доступности и качества дополнительного образования детей должно обеспечить персонифицированная система его финансирования.

В настоящее время в 20 субъектах Российской Федерации внедрена система персонифицированного финансирования дополнительного образования детей.

Персонифицированное дополнительное образование детей – это система, предусматривающая закрепление обязательств государства по оплате того образования, в котором прежде всего заинтересован ребенок. Фактически за именованным сертификатом будут закреплены бюджетные средства для оплаты кружков и секций дополнительного образования, которые ребенок сможет использовать в любой организации вне зависимости от форм собственности (муниципальная или частная организация дополнительного образования, деятельность индивидуальных предпринимателей). Внедрение системы персонифицированного дополнительного образования детей решает сразу несколько важных задач:

- дети получают возможность бесплатно обучаться в любых организациях, в том числе и тех, где ранее родителям приходилось платить свои деньги, при условии вхождения организаций в региональный реестр поставщиков услуг дополнительного образования;

- повышается конкуренция на рынке услуг дополнительного образования детей, а значит и качество предоставляемых образовательных услуг; организации начинают ориентироваться на реальные образовательные потребности детей. Наличие сертификата у ребенка – наличие у его семьи возможности влиять на предложение образовательных программ (по общему закону «спрос рождает предложение»);

- у образовательных организаций, оказывающих качественные и востребованные услуги, появляется возможность привлекать дополнительное бюджетное финансирование;

- происходит «оздоровление» образовательных программ и услуг дополнительного образования, финансируемых за счёт бюджетных средств на разных уровнях, их ориентация на то, что действительно интересно детям;

- открывается доступ новых организаций (частных организаций и индивидуальных предпринимателей) к бюджетным средствам на равных условиях с муниципальными учреждениями.

Ядром системы персонифицированного дополнительного образования является региональный модельный центр, выполняющий, помимо функций, описанных выше, роль оператора персонифицированного финансирования. В его обязанности будет входить ведение реестров поставщиков образовательных услуг и реализуемых ими образовательных программ, обеспечение соблюдения участниками системы дополнительного образования правил персонифицированного финансирования.

Предоставление детям сертификатов дополнительного образования начинается в конце 2018/2019 учебного года и до 1 сентября 2019 года, то есть до начала нового учебного года, сертификаты будут предоставляться всем желающим.

Сертификат, как предполагается, не нужно будет получать каждый учебный год, он будет выдаваться единожды и действовать до достижения ребёнком 18 лет. Средства на сертификате будут ежегодно пополняться. В зависимости от стоимости образовательной программы сертификат можно будет направить на обучение по одной или нескольким программам. У каждого ребёнка (семьи) будет открыт свой личный кабинет в электронной информационной системе, в которой можно будет выбирать кружки и секции, осуществлять запись на программы, отслеживать получение услуги и списание средств с сертификата, оценивать образовательную программу и многое другое. Используя сертификат, ребенок (его родители) может самостоятельно формировать свою образовательную траекторию. После выбора программы на ее оплату направляется часть средств сертификата, далее ребенок использует остаток для выбора другой программы. Оплата (вернее даже доплата) за счет средств родителя предполагается только, если остаток средств на сертификате меньше стоимости программы.

Отдельная работа в рамках внедрения системы будет проводиться с частными организациями и индивидуальными предпринимателями, оказывающими услуги в сфере дополнительного образования детей. Все организации, реализующие программы дополнительного образования, которые хотят функционировать в системе персонифицированного дополнительного образования, должны войти в реестр поставщиков образовательных услуг и внести свои образовательные программы в специальный навигатор информационной системы.

В настоящее время работает общедоступный навигатор системы дополнительного образования, насчитывающий 13713 организаций ДОД, в которых занимается 1185892 ребёнка. В системе навигатора - 113713 дополнительных образовательных программ.

На 1 апреля 2019 года выданы 1343346 сертификатов на получение бесплатного образования в сфере дополнительного образования детей.

В 2019 году механизмы персонифицированного финансирования будут внедрены ещё в 22 субъектах Российской Федерации.

Развитие системы дополнительного образования сегодня является одним из условий развития общества в целом и обеспечения соответствия компетенций новых поколений современным вызовам. Одним из изменений системы дополнительного образования является переход к новым принципам управления, заложенным в федеральном проекте «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Проект предусматривает проведение апробации наиболее значимых результатов с целью их предварительной оценки с вынесением на проектный комитет национального проекта "Образование" для принятия решения о дальнейшем масштабировании и внедрении в субъектах Российской Федерации.

В настоящее время готовится приказ Минпросвещения России по формированию целевой модели региональных систем дополнительного образования детей, который предусматривается утвердить к 1 сентября 2019 года.

Учитывая сложность и разнообразие задач, стоящих перед педагогическими работниками дополнительного образования детей в связи с формированием целевой модели региональных систем дополнительного образования детей, Профсоюз обеспокоен тем, что в рамках реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» не предусмотрена специальная программа повышения квалификации и переподготовки этой категории педагогических работников, обеспеченная выделением дополнительных бюджетных средств на решение этой задачи.

По итогам проведенных консультаций со специалистами Минпросвещения России установлено, что повышение квалификации педагогов дополнительного образования детей в соответствии с задачами, предусмотренными новым федеральным проектом, будет осуществляться следующим образом. Например, обучению тьютеров для работы в региональных центрах одаренных детей будет осуществляться Фондом «Талант и успех» в рамках госзадания.

Повышение квалификации работников «кванториумов» будет проводиться «Фондом новых форм развития образования» также через госзадания.

Повышение квалификации педагогических работников организаций дополнительного образования детей будет проводиться, как и в настоящее время, через институты развития образования, а также региональные модельные центры и по соответствующим направлениям - федеральными центрами дополнительного образования детей.

Также предусмотрено проведение совещаний для руководителей региональных модельных центров и иных создающихся структур, реализующих программы дополнительного образования детей.

Предполагается, что по каждой направленности дополнительного образования детей будут подготовлены методические рекомендации издательством «Просвещение», победившем в соответствующем Конкурсе на выполнение этой работы.

На успешное развитие федерального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» будут оказывать позитивное влияние Всероссийские конкурсы профессионального мастерства в сфере дополнительного образования детей, проводимые Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования: «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», конкурс программ развития организаций дополнительного образования детей «Арктур».

Совет по вопросам дополнительного образования детей при Центральном Совете Общероссийского Профсоюза образования выступил с инициативой трансформации Всероссийского конкурса организаций дополнительного

образования детей «Арктур» путем включения в него дополнительных номинаций: «авторская программа педагога дополнительного образования», «руководитель», «методист». Возможность реализации этой инициативы будет дополнительно прорабатываться и обсуждаться.

**О взаимодействии Общероссийского Профсоюза образования, департамента образования Ярославской области и Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д.Ушинского по реализации социально значимого проекта – российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д.Ушинского.**

В целях реализации проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», развития системы непрерывного педагогического образования, качественного воспроизводства молодых кадров для сферы образования, создания условий для профессионального самоопределения обучающихся, ориентированных на педагогическую профессию, вовлечения региональных (межрегиональных) Советов молодых педагогов в проведение профориентационной работы с обучающимися, ориентированными на педагогическую профессию, Общероссийский Профсоюз образования в марте 2019 года в городе Ярославле принял участие в социально значимом проекте – Российской психолого-педагогической олимпиаде школьников имени К.Д. Ушинского (далее – Олимпиада).

Каковы же предпосылки реализации данного проекта? Надо отметить, что отсутствует системная профессиональная ориентационная работа по педагогическим специальностям с мотивированными детьми, сохраняется тенденция преобладания различных психологических диагностик при низком проценте педагогических проб, но при этом сохраняется проблема обеспеченности образовательных организаций молодыми кадрами.

Корни российской олимпиады, конечно, надо искать на ярославской земле. Ведь именно в этом регионе уже 28 лет проходит областная психолого-педагогическая олимпиада для школьников. И не только эта. В Ярославле родились всероссийские олимпиады по литературе, географии, астрономии...

Организатором Олимпиады выступил департамент образования Ярославской области, научно-методическое сопровождение осуществлял Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского. Проведение Олимпиады поддержал и Профсоюз, понимая важность и необходимость развития непрерывного педагогического образования, выявления обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии.

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Правительству Российской Федерации при разработке национального проекта «Образование» поручено обеспечить «внедрение

национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций». Постановка такой задачи является ключевой для развития кадрового потенциала системы общего образования.

При этом обновление педагогического сообщества за счет выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования определяется не только качеством подготовки непосредственно в этих учреждениях, но и качеством абитуриентов, определивших для себя соответствующее направление обучения, осознанностью сделанного ими выбора, наличием способностей к педагогической деятельности. В этой связи актуализируется вопрос об адекватной сегодняшним реалиям профессиональной ориентации, которая традиционно призвана обеспечить осознанный выбор выпускниками школ дальнейшей жизненной траектории, места учебы, направления будущей деятельности.

Следует признать, что в течение 20 лет наблюдалось снижение интереса обучающихся, да и педагогов к традиционным формам подготовки к продолжению обучения по педагогической профессии, что объясняется рядом объективных обстоятельств: снижением престижности профессии учителя, изменением приоритетов при выборе будущей профессиональной деятельности.

Повышение эффективности ориентации на педагогическую профессию оказалось вне зоны внимания педагогических работников общеобразовательных организаций, сосредоточивших свои усилия на формировании у обучающихся интереса к другим специальностям экономики и социальной сферы. Необходимо отметить, что приход в систему образования качественно подготовленных, перспективных молодых учителей во многом определяет успешность в учебе и в жизни будущих инженеров, программистов и представителей других востребованных на рынке труда профессий.

По мнению Профсоюза, сегодня ориентация на педагогическую профессию должна быть принята в качестве одной из основных составляющих кадровой политики в сфере образования субъектов Российской Федерации, планирующих обеспечение своих систем образования педагогическими работниками на ближайшую и долгосрочную перспективу, в том числе для решения спектра задач в рамках реализации национального проекта «Образование». Особенно в малых муниципальных образованиях, где нередко наблюдается сочетание преобладания учителей старшей возрастной категории с оттоком молодежи в другие территории.

В современных условиях при реализации проектов, направленных на работу с обучающимися, ориентированными на педагогическую профессию, необходимо учитывать следующее:

– потребность в разработке методики оценки эффективности профориентационной деятельности в классах и группах педагогической направленности в образовательных организациях, которая была бы не только научно

обоснована, но и принята педагогическим сообществом, а также муниципальными и региональными органами управления образования, поддержка которых является значимым компонентом продвижения ориентации на педагогические профессии;

- возможности построения индивидуальных образовательных маршрутов для социально одаренных и педагогически ориентированных обучающихся 10-11 классов, открывающиеся в связи с переходом старших школьников на обучения по новым Федеральным государственным образовательным стандартам;

- значимость обеспечения неформальной преемственности предварительного и подготовительного этапов профессионального становления и развития специалиста, в т.ч. в части методик обучения будущих профессионалов и возможности построения индивидуальных маршрутов их образования;

- зависимость результативности работы по ориентации на педагогическую профессию от состояния и развития (в т.ч. в контексте национальной системы профессионального роста педагогических работников) кадрового потенциала общеобразовательных организаций, объясняющаяся тем, что личность педагога (повседневное взаимодействие с которым является частью жизненного опыта обучающегося) во многом выступает отправной точкой для профессионального самоопределения школьника (иначе говоря, ученики «неинтересного учителя» (в данном контексте, синоним «не компетентного») вряд ли выберут педагогическую профессию);

- особенности значительно отличающегося от своих родителей и педагогов поколения школьников (так называемое, поколение Z), профессиональная ориентация которых должна строиться с использованием соответствующих форм и технологий.

Последнее предполагает, что одним из оснований в подходе к профессиональной ориентации школьников должна выступать событийность. Российская психолого-педагогическая олимпиада школьников им. К.Д. Ушинского стала весомым аргументом практической реализации такого подхода.

Олимпиада – это перспективный проект в рамках предварительного этапа профессионального становления и развития будущего педагога. Данный проект предполагает:

- включенность в подготовку и проведение Олимпиады всех заинтересованных участников в качестве организаторов (региональный департамент образования) и соорганизаторов (Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского), партнеров (Общероссийский Профсоюз образования) и операторов (государственное образовательное учреждение дополнительного образования Ярославской области «Ярославский региональный инновационно-образовательный центр «Новая школа»), исполнителей (Ярославский педагогический колледж и другие организации);

использование для выявления педагогически одаренных школьников заданий, предполагающих демонстрацию не только знаний в области педагогики и психологии, но и умений публично представлять результаты собственной проектной и исследовательской деятельности, находить решения в нестандартных ситуациях, способности к педагогической импровизации и других компетенций, являющихся ключевыми при выборе педагогической профессии;

цикл трехдневных мероприятий Олимпиады: конкурсных испытаний и встреч школьников с лидерами профессионального педагогического сообщества, открытой деловой программы для сопровождающих их педагогов (предусматривающей повышение квалификации с выдачей документа установленного образца) и открытой образовательной программы для педагогических и руководящих работников, студентов профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования;

качество проведения церемоний открытия, закрытия и каждого мероприятия в рамках Олимпиады, ставшее результатом детальной предварительной проработки их содержания и символики.

19 июня 2019 года на заседании Исполнительного комитета Профсоюза был рассмотрен вопрос «Об итогах участия Профсоюза в социально значимом проекте в области образования – Российской психолого-педагогической олимпиаде школьников имени К.Д. Ушинского». На заседании Исполкома заключено Соглашение Общероссийского Профсоюза образования с департаментом образования Ярославской области о взаимодействии в реализации образовательного проекта, направленного на создание системной работы с обучающимися, ориентированными на получение педагогической профессии, распространение данного формата допрофессиональной подготовки обучающихся, выбравших педагогическую профессию, во всех субъектах Российской Федерации.

В ходе обсуждения члены Исполкома отметили, что департамент образования Ярославской области и Общероссийский Профсоюз образования предлагают проект перспективного сотрудничества по созданию условий для развития допрофессиональной подготовки проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности школьников, как составляющей системы непрерывного педагогического образования, а также обеспечения возможностей для их осознанного профессионального самоопределения.

Исполком Профсоюза поддержал предложение о проведении второй Российской психолого-педагогической олимпиады школьников имени К.Д. Ушинского в г. Ярославле, которая планируется не только как классическое интеллектуальное и компетентностное состязание обучающихся 9-11-х классов, но и призванное выявлять и поддерживать школьников, имеющих способности к педагогической деятельности.

Включение в число участников Олимпиады большого количества субъектов Российской Федерации позволит организовать на её площадках обсуждение в общероссийском формате вопросов состояния и перспектив развития допрофессиональной подготовки проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности школьников, а также наработку конкретных предложений по продвижению этого направления работы в стране.

Исполком Профсоюза считает необходимым и признает целесообразным при реализации этого проекта использовать возможности заинтересованного участия региональных (межрегиональных) Советов молодых педагогов в проведении профориентационной работы с обучающимися, ориентированными на педагогическую профессию, последующее их сопровождение в период обучения педагогической профессии в организациях высшего и среднего профессионального образования, а также в течение трех лет работы молодых педагогов в образовательной организации.

Системная и скоординированная деятельность департамента образования Ярославской области и Общероссийского Профсоюза образования по продвижению социально значимого проекта на уровне Российской Федерации даст возможность психолого-педагогической олимпиаде школьников имени К.Д. Ушинского получить статус Всероссийской олимпиады школьников и войти в перечень Всероссийских олимпиад школьников Министерства просвещения Российской Федерации. Несомненно, такой формат позволит создать новые условия для продуктивного взаимодействия по развитию педагогического потенциала в нашей стране, формированию системы, направленной на профессиональное самоопределение обучающихся, ориентированных на педагогическую профессию, качественное воспроизводство молодых кадров в сфере образования, встраивания этой работы в систему непрерывного педагогического образования в Российской Федерации.

Исполком Профсоюза выразил уверенность, что ежегодное проведение Олимпиады будет важным событием, способным начать объединение усилий педагогических и руководящих работников системы образования субъектов Российской Федерации, а также заинтересованных представителей организаций высшего и среднего профессионального образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, профессиональных педагогических сообществ по формированию системы профориентационной работы с обучающимися, ориентированными на педагогическую профессию.

В план работы Минпросвещения России и Профсоюза по реализации в 2019 году Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы включено обязательство сторон по подготовке совместных рекомендаций о проведении регионального этапа психолого-педагогической олимпиады школьников для направления в государственные органы исполнительной власти и региональные (межрегиональные) организации Профсоюза.

**Об актуальных вопросах развития системы профессионального образования с учетом реализации национального проекта «Образование», защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников, стипендиального обеспечения обучающихся.**

### **1. Основные тенденции развития системы высшего образования.**

Деятельность Правительства Российской Федерации в сфере образования в 2018 году осуществлялась в соответствии с решениями и поручениями Президента Российской Федерации, положениями законодательства об образовании, а также с учетом установленных Федеральным законом "О стратегическом планировании в Российской Федерации" правовых основ стратегического планирования в Российской Федерации. Обзор и анализ реализации государственной политики в сфере образования в 2018 году изложен в докладе Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. Доклад включает данные мониторинга системы образования за 2017 год, проведенного в 2018 году во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 "Об осуществлении мониторинга системы образования", а также содержит информацию, сформированную на основе данных федерального статистического наблюдения, ведомственных мониторингов и результатов социологических исследований. Текст размещен на сайте Правительства Российской Федерации. Доклад детально обсуждался на заседании Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по образованию и науке, на парламентских слушаниях на тему «О мерах по повышению качества образования в Российской Федерации», но только в части вопросов, касающихся сферы общего образования.

Вопросы профессионального образования, изложенные в докладе Правительства Российской Федерации, не обсуждались на парламентских слушаниях, при том, что вопросы профессионального образования, в том числе высшего достаточно широко представлены в Докладе Правительства Российской Федерации.

Стратегия реализации государственной политики в сфере высшего образования направлена на обеспечение доступности и повышение качества высшего образования, его привлекательности, в том числе, для иностранных студентов, и конкурентоспособности образовательных организаций высшего образования.

#### **1.1. Обеспечение доступности высшего образования**

Ключевой механизм обеспечения доступности высшего образования в стране – формирование объемов и структуры контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" за счет бюджетных

ассигнований федерального бюджета осуществляется финансовое обеспечение обучения по образовательным программам высшего образования из расчета не менее чем восемьсот студентов на каждые десять тысяч человек в возрасте от семнадцати до тридцати лет, проживающих на территории Российской Федерации. На протяжении последних пяти лет каждый второй выпускник общеобразовательной организации имеет возможность поступить на бюджетное место в вуз, на каждые 100 выпускников школ приходится 57 бюджетных мест на первых курсах в вузах.

В течение последних четырех лет отмечается рост потребности в выпускниках естественно-научных, инженерно-технических, педагогических и медицинских направлений подготовки и специальностей, что повлияло на структуру очного приема на программы бакалавриата и специалитета в 2018/19 учебном году: 47% КЦП выделено на инженерные направления подготовки и специальности; 11% - в области наук об обществе, 10% - в области естественных наук, 9% - педагогические, 9% - медицинские.

Однако механизм распределения КЦП, который в настоящее время действует в системе управления процессом распределения бюджетных ассигнований в вузы, устарел, и порой приводит к тому, что часть КЦП оказывается невостребованной одними вузами, в то время как другие вузы остаются неудовлетворены количеством предоставленных им по результатам конкурса, бюджетных мест.

При определении объема и распределении КЦП следует учитывать региональную доступность и территориальную неоднородность в доступности высшего образования.

Сеть ведущих университетов страны позволяет талантливым ребятам получать образование мирового класса в любом федеральном округе, совсем не обязательно переезжать в столицы.

## **1.2. Обеспечение конкурентоспособности образовательных организаций высшего образования.**

Обеспечение конкурентоспособности вузов осуществляется за счет реализации Проекта 5/100, поддержки ведущих университетов, опорных университетов в регионах.

Сегодня в России сформирована группа ведущих университетов (МГУ имени М.В. Ломоносова, СПбГУ, федеральные, национальные исследовательские университеты), ключевыми задачами которых являются проведение фундаментальных научных исследований и подготовка специалистов высшей квалификации, повышение глобальной конкурентоспособности и качества российского образования в целом.

Общий объем финансирования программ повышения конкурентоспособности ведущих университетов по Проекту 5/100 в период 2013-2018 годов составил 60,1 млрд. рублей, в том числе 9,9 млрд. рублей в 2018 году - на поддержку 21 российского вуза, претендующих на статус ведущих мировых университетов (в том

числе 5 федеральных и 12 национальных исследовательских университетов). В результате в 2018 году 11 российских университетов вошли в ТОП-100 и 18 российских университетов - в ТОП-200 мировых институциональных, предметных и отраслевых рейтингов.

**Опорные университеты** (включая 12 университетов, реорганизованных путем присоединения к ним других университетов) показывают положительную динамику развития как по показателям результативности реализации программ развития, так и по показателям мониторинга. На реализацию программ развития 33 опорных университетов в 2017 году за счет средств федерального бюджета выделено 1,9 млрд. рублей, в 2018 году - 1,135 млрд. рублей. Опорными университетами привлечено софинансирование программ развития в 2017 году в объеме 3,68 млрд. рублей, что превышает минимальные пороговые значения (по условиям проекта) фактически в 10 раз.

Количественные показатели деятельности опорных университетов:

- в 24 университетах наблюдается рост среднего балла ЕГЭ в 2018 году по отношению к 2017 году;

- в 22 университетах зафиксирована положительная динамика доли принятых на обучение студентов - выпускников образовательных организаций региона расположения университета, в общем числе студентов, принятых на обучение по очной форме бакалавриата и специалитета;

- объем контрольных цифр приема по уровням бакалавриата, специалитета и магистратуры в 2017 году увеличился на 8,5% (с 49363 до 53558 бюджетных мест); в 2018 году - увеличение в среднем на 15% по сравнению с 2017 годом (до 61372 бюджетных мест), в том числе по уровню бакалавриата - увеличение на 6%, по уровням специалитета и магистратуры - на 12%;

- общий объем поддержки по выигранным в 2017 году заявкам на федеральные проекты и конкурсы увеличился по сравнению с 2016 годом более чем в 5 раз (с 216 млн. рублей до 1 216 млн. рублей);

- численность работников университетов, имеющих статьи в научных изданиях первого и второго квартилей, индексируемых в международных базах данных, возросла на 10% в 2018 году по сравнению с 2016 годом.

Показатели взаимодействия опорных университетов с регионами:

- объем софинансирования реализации проектов университетов со стороны региональных властей и промышленных партнеров в 2018 году возрос на 23% (с 3,68 млрд. рублей до 4,53 млрд. рублей);

- объем поддержки в 2017 году на реализацию проектов университетов из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и из местных бюджетов увеличился на 11% (с 317 млн. рублей до 352 млн. рублей) по сравнению с уровнем 2016 года. Доля средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных

бюджетов в общем объеме софинансирования программ развития университетов на 2017 год составила 10% (352 млн. рублей);

- общий объем привлеченных университетами средств индустриальных партнеров (без учета партнеров по государственным программам и средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов) вырос в 2018 году на 35% по сравнению с 2016 годом. В 11 университетах рост показателя за период 2016-2018 годов составил более 200%;

- университетами реализуются 154 стратегических проекта в интересах развития регионов (в среднем - 4,8 проекта на университет, общий объем финансирования превышает 4,5 млрд. рублей);

- 31 университет интегрирован в региональную систему развития предпринимательства (заключены соглашения о сотрудничестве с региональными бизнес-инкубаторами, центрами предпринимательства; договоры с региональными бизнес-инкубаторами на оказание услуг);

- количество общественных совещательных структур при руководстве муниципалитета/региона, в работе которых принимают участие работники университетов, в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличилось на 66%.

#### Показатели взаимодействия опорных университетов с бизнес-сообществом:

- доля средств индустриальных партнеров в общем объеме софинансирования программ развития опорных университетов в 2017 году составила 47% (1700 млн. рублей);

- в среднем возросло на 78% в 2018 году по сравнению с 2016 годом: число жителей региона, прошедших программы повышения квалификации в университетах в сфере предпринимательства (за исключением студентов университета); число студентов университетов, принявших участие в программах бизнес-инкубаторов;

- доля образовательных программ университетов (бакалавриат, специалитет, магистратура, ординатура), в которые внедрены модули по технологическому или социальному предпринимательству, в 2018 году по сравнению с 2016 годом возросла в 2,3 раза.

#### Показатели интеграции опорных университетов с научными институтами:

- объем финансирования реализованных/реализуемых научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ университетов, соисполнителями или заказчиками которых являются научные институты, в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличился в 2,9 раза (с 86,6 млн. рублей до 252,9 млн. рублей);

- количество базовых кафедр и других структурных подразделений опорных университетов в партнерстве с научными институтами увеличилось на 43% в 2018 году по сравнению с 2016 годом (с 68 до 97 подразделений).

#### Опорные университеты являются:

- центрами притяжения и развития талантов в регионе и предлагают траекторию развития для талантливых детей;

- региональными научно-инновационными центрами, которые осуществляют реализацию федеральных инициатив на региональном уровне (программы Минпромторга России, Минэкономразвития России, Минкультуры России);

- источником позитивных изменений городской и региональной среды, ключевыми центрами предоставления интеллектуально-культурных сервисов, а также и консалтинговых услуг в регионе.

В дальнейшем поддержка лидерской группы университетов будет осуществляться в формате федерального проекта "Молодые профессионалы" - через обеспечение основных направлений развития глобальной конкурентоспособности ведущих российских университетов и создания в субъектах Российской Федерации университетов, обеспечивающих высокое качество подготовки кадров для базовых отраслей экономики и социальной сферы субъектов Российской Федерации, активно участвующих в реализации стратегической повестки развития регионов, соответствующих определенным параметрам образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности, финансовой устойчивости, кадрового потенциала.

### **1.3. Реализация мероприятий в части высшего образования в рамках национального проекта «Образование» и «Цифровая экономика».**

Среди девяти федеральных проектов, которые входят в национальный проект «Образование» три федеральных проекта реализуются при участии Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: «Молодые профессионалы (часть 2. Повышение конкурентоспособности и профессионального образования)»; «Новые возможности для каждого»; «Экспорт образования».

**Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности и профессионального образования)».**

Объем финансового обеспечения:

из средств федерального бюджета в 2019 – 2024 годах - 156,2 млрд. руб.,

в т. ч. на высшее образование – 92,7 млрд. руб.

Основная задача:

Обеспечение глобальной конкурентоспособности высшего образования путем вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по присутствию образовательных организаций высшего образования в ТОП-500 глобальных рейтингов университетов QS, THE, ARWU.

Данный проект непосредственно связан с приоритетными проектами, которые реализуются с 2017 года: «Вузы как центры пространства создания инноваций» и «Современная цифровая образовательная среда».

Инструменты реализации:

Поддержка проектов развития вузов.

Развитие академической мобильности научных и педагогических работников.  
Грантовая поддержка научных и педагогических работников.

Итоговые результаты:

- **Не менее 30** вузов получают государственную поддержку.
- **20% обучающихся** смогут использовать ресурсы других организаций в процессе обучения.
- **15% научных и педагогических работников** примут участие в образовательном процессе других организаций.
- Планируется обеспечить всем **свободный бесплатный доступ к Online образовательным программам**, в т. ч. дополнительного профессионального образования.

Ход реализации во втором квартале 2019 г.:

- В рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» (в части высшего образования) в 2019 году планируется увеличение количества российских университетов, входящих в глобальные рейтинги университетов.
- Для достижения данных показателей распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 февраля 2019 г. № 179-р (далее – Распоряжение № 179-р) обеспечено распределение средств федерального бюджета на государственную поддержку ведущих университетов Российской Федерации. Распоряжением № 179-р в 2019 году выделено 9,9 млрд. рублей для 21 образовательной организации высшего образования, с которыми в полном объеме заключены соглашения о предоставлении субсидии.
- В рамках федерального проекта в 2019 году доведены бюджетные ассигнования на финансирование программ развития Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова в размере 0,9 млрд. рублей и Санкт-Петербургского государственного университета в размере 0,8 млрд. рублей.
- Ведется формирование нового механизма распределения средств, на поддержку глобальной конкурентоспособности ведущих университетов, количество которых будет увеличено до 30 к 2021 году.
- В рамках федерального проекта осуществляется развитие системы «опорных университетов», а также университетов, обеспечивающих подготовку кадров для базовых отраслей экономики и социальной сферы. Будет сформирована новая модель опорного университета, а также обеспечено распределение средств федерального бюджета на поддержку этой группы университетов.
- Принято постановление Правительства Российской Федерации от 8 мая 2019 г. № 570 «О реализации отдельных мероприятий, направленных на создание и развитие информационного ресурса «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», федерального проекта «Молодые профессионалы

(повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», которое позволит предоставить гранты бюджетным, автономным учреждениям и иным некоммерческим организациям на реализацию отдельных мероприятий, направленных на создание и развитие информационного ресурса «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации».

### **Федеральный проект «Новые возможности для каждого».**

#### Объем финансового обеспечения:

из средств федерального бюджета в 2019 – 2024 годах на решение задач в части высшего образования - 7,5 млрд. руб.

#### Основная задача:

Создание условий для непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, а также профессионального карьерного роста.

#### Инструменты реализации:

- Интеграционная платформа непрерывного образования.
- Единый национальный реестр профессиональных конкурсов.
- Набор поддерживающих сервисов (создание информационного центра о деятельности центров опережающего дополнительного профессионального образования).

Грантовая поддержка вузов.

#### Итоговые результаты:

- **Не менее 3 млн. граждан** ежегодно смогут пройти обучение по программам непрерывного образования в вузах.
- **Не менее 30 тысяч научных и педагогических работников, работников организаций-работодателей** пройдут подготовку к реализации современных программ непрерывного образования.
- **20% научных и педагогических работников вузов** примут участие в реализации программ непрерывного образования.

#### Ход реализации во втором квартале 2019 г.:

1. Утверждено постановление Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2019 г. № 525 «Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета образовательным организациям высшего образования на реализацию мероприятий федерального проекта «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование». Данное постановление регламентирует внедрение системы грантовой поддержки образовательных организаций высшего образования с целью формирования и внедрения современных программ непрерывного образования (дополнительных образовательных программ и программ профессионального обучения),

обеспечивающих расширение и обновление профессиональных знаний гражданами и приобретение ими новых профессиональных навыков и знаний.

2. До конца 2019 года планируется осуществить подготовку научно-педагогических работников и работников организаций-работодателей к реализации современных программ непрерывного образования – обучение по программам повышения квалификации должны пройти не менее 15 тыс. человек.

### **Федеральный проект «Экспорт образования».**

#### Общий объем финансового обеспечения:

из средств федерального бюджета в 2019 – 2024 годах: 107,5 млрд. руб.

#### Основная задача:

Повышение привлекательности и конкурентоспособности российского образования на международном рынке образовательных услуг, что позволит, в свою очередь нарастить не сырьевой экспорт Российской Федерации.

Данный проект непосредственно связан с приоритетным проектом, который реализуется с 2017 года: «Развитие экспортного потенциала российской системы образования».

#### Инструменты реализации:

- Целевая модель привлечения иностранцев в российские образовательные организации.
- Летние и зимние школы, проводимые в Российской Федерации.
- Ресурсные центры для обучения, создаваемые за рубежом.
- Олимпиады для талантливых иностранных обучающихся.
- Развитие информационных ресурсов.
- Развитие инфраструктуры, формирование языковой среды.

#### Итоговые результаты:

- **Не менее чем в 2 раза** увеличится численность иностранных обучающихся.
- **50 ресурсных центров** будет организовано для детей и педагогов.
- **Не менее 77 тысяч** мест в построенных, отремонтированных и реконструированных общежитиях будет предоставлено обучающимся.
- **5% иностранных граждан** планируют трудоустроить в российских компаниях.
- **60 вузов** будут иметь международные аккредитованные программы.

#### Ход реализации во втором квартале 2019 г.:

В 2019 году планируется увеличение количества иностранных граждан, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования до 241 тыс. человек, в сравнении с 2018 годом. В целях достижения указанных показателей была проведена Международная олимпиада Ассоциации «Глобальные университеты» (для абитуриентов

магистратуры, поступающих в 2019/2020 учебном году), в которой приняли участие 22 тыс. человек из 162 стран. Победителями и призерами стали 316 человек из 60 стран (из них 158 человек проходили Олимпиаду на английском языке).

Подготовлен перечень показателей для оценки экспортного потенциала образовательных организаций высшего образования, который позволит установить критерии для отбора университетов с высоким потенциалом по привлечению иностранных обучающихся, для строительства студенческих городков. В различных субъектах Российской Федерации к концу 2019 года планируется ввести в эксплуатацию новые места в общежитиях образовательных организаций высшего образования. На реализацию мероприятия по созданию студенческих городков и кампусов для иностранных и иногородних студентов на 2019 год федеральным проектом предусмотрено финансирование в размере 8,8 млрд. рублей.

Предусмотрено финансирование 10 объектов в 2019 году в рамках федеральной адресной инвестиционной программы, 13 объектов капитального строительства государственной собственности Российской Федерации, не включенные в федеральные целевые программы, и Сибирского федерального университета для капитального строительства Комплекса общежитий для студентов «Университетский» (I очередь).

Для определения целей, порядка и условий предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета принято постановление Правительства Российской Федерации от 8 мая 2019 г. № 569 «Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на реализацию отдельных мероприятий федерального проекта «Экспорт образования» национального проекта «Образование».

На реализацию федеральных проектов «Молодые профессионалы» (Часть 2. Повышение глобальной конкурентоспособности высшего образования)», «Новые возможности для каждого» и «Экспорт образования» национального проекта «Образование» в 2019 году предусмотрено 26,0 млрд. рублей, из них 14,6 млрд. рублей - составляют уже принятые бюджетные обязательства.

#### **Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики».**

Среди федеральных проектов, которые входят в Национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации» один федеральный проект непосредственно связан с системой образования: «Кадры для цифровой экономики».

#### Объем финансового обеспечения:

из средств федерального бюджета в 2019 – 2024 годах: 46,2 млрд. руб.

#### Инструменты реализации:

- Увеличение контрольных цифр приема на образовательные программы в сфере информационных технологий.
- Создание центров ускоренной подготовки специалистов.

- Открытие центров развития компетенций руководителей научных, научно-технических проектов и лабораторий.
- Создание международных научно-методических центров на базе вузов.
- Конкурсный отбор вузов-спутников для проведения исследований, подготовки, переподготовки и стажировки продвинутых кадров для цифровой экономики.
- Распространение практик модели «Цифровой университет».

#### Итоговые результаты:

- **120 тысяч человек** - обучающихся на программы высшего образования в сфере информационных технологий.
- **50 центров** ускоренной подготовки специалистов и **5 международных научно-методических центров** на базе вузов, **15 вузов-спутников** для проведения исследований, подготовки, переподготовки и стажировки продвинутых кадров цифровой экономики;
- **100% образовательных организаций высшего образования** будут использовать элементы модели «Цифровой университет».

#### **1.4. Общая характеристика системы высшего образования**

В последние годы государственная политика в сфере высшего образования была направлена на оптимизацию сети вузов и сокращение сегмента низкокачественного образования. На сайте Минобрнауки России размещены данные по форме федерального статистического наблюдения образовательных организаций высшего образования (вузов), в обобщенном виде. Профсоюз, на основании этих данных, изучил динамику изменений количества образовательных организаций высшего образования, численности студентов и работников за период действия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

#### Динамика численности вузов:

В таблице № 1.4.1. приведена статистика организаций, реализующих образовательные программы высшего образования, начиная с 2013 года (сведения за 2014 и 2015 гг. отсутствуют на сайте Минобрнауки России по всем организациям, а за 2016 и 2019 гг. отсутствуют сведения по филиалам).

Наиболее активно процесс реорганизации и оптимизации численности государственных (муниципальных) вузов реализовался в период с 2013 по 2016 год включительно. В период с 2013 по 2016 год было сокращено 40 вузов, находящихся в ведении Минобрнауки России и 39 вузов, находящихся в ведении других федеральных органов исполнительной власти. После 2016 года количество государственных вузов, находящихся в ведении Минобрнауки России, стабилизировалось и на сегодняшний день остается неизменным в количестве 248 вузов; количество государственных вузов, находящихся в ведении других федеральных органов исполнительной власти, уменьшилось на 4 организации.

Таблица № 1.4.1.

Статистика (ВПО-1)	Количество ООВО				
	2013г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.
<b>Всего головных ООВО</b>	<b>968</b>	<b>818</b>	<b>766</b>	<b>741</b>	<b>727</b>
<b>Государственные головные</b>	<b>578</b>	<b>502</b>	<b>500</b>	<b>496</b>	<b>494</b>
в ведении Минобрнауки России	288	248	248	248	248
В ведении остальных федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ)	234	205	203	203	201
В ведении муниципалитетов и субъектов РФ	56	49	49	45	45
<b>Частные организации*</b>	<b>391</b>	<b>316</b>	<b>266</b>	<b>245</b>	<b>233</b>
<b>Всего филиалов</b>	<b>1482</b>		<b>651</b>	<b>596</b>	
<b>Государственные филиалы</b>	<b>949</b>		<b>480</b>	<b>455</b>	
<b>Частные организации (негосударственные учреждения*)</b>	<b>533</b>		<b>171</b>	<b>141</b>	

\*В 2013 году частные организации назывались негосударственными учреждениями.

Частные организации подверглись еще более активной реорганизации: за период с 2013 по 2016 год их количество уменьшилось на 18% (ликвидированы 75 организаций), а в период с 2016 года по настоящее время – на 26% (минус 83 организации). Всего было сокращено 158 частных вузов, 40% от числа имевшихся в 2013 году. Количество филиалов к 2018 году по сравнению с 2013 годом сократилось на 60% и этот процесс, по всей видимости, еще не завершен.

#### Динамика численности обучающихся:

На основании статистических данных по форме СПО-1 можно рассчитать, каким образом изменялось количество студентов в период с 2013 по 2018 год включительно. Из таблицы 1.4.2. видно, что в связи со снижением уровня рождаемости в 90-е годы в период с 2013 по 2018 год происходило планомерное снижение численности студентов. Однако количество студентов, обучающихся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, снижалось непропорционально снижению общей численности студентов, а в 2018 году численность студентов, обучающихся за счет средств федерального бюджет, даже слегка увеличилась (на 0,3%), при том, что сокращение численности студентов составило 1,9% в 2018 году.

Таблица № 1.4.2

Численность студентов (тыс. чел.)	год					
	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
всего	5 647	5 209	4 766	4 399	4 246	4 162
За счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	2 127	2 120	1 870	1 846	1 843	1 849
По договорам об оказании платных образовательных услуг	3 450	2 571	2 833	2 491	2 341	2 250

В Докладе Правительства Российской Федерации рассчитана численность обучающихся по образовательным программам высшего образования. Численность студентов, обучающихся за счет средств федерального бюджета, прогнозируется со снижением численности с ежегодным темпом 1-2% в 2019-2020 годах и 3-4% к 2024 году (см. таблицу №1.4.3.). Контрольные цифры приема, представленные в таблице 1.4.3, отражающие тенденцию к их серьезному сокращению при значительном росте демографической возрастной категории людей студенческого возраста, вызвали достаточно серьезный общественный резонанс.

Сегодняшняя возрастная когорта населения 17-30 лет весьма неоднородна по численности отдельных возрастных групп внутри нее. Среди абитуриентов больше всего молодых людей от 17 до 21 года. По прогнозам Росстата, именно эта группа начнет увеличиваться в ближайшее время - скажется выход из демографической ямы 1990-х. Именно таких ребят к 2024 году станет больше на 15 % (к 2034 году на 45%). Это создаст повышенный спрос на места в вузах. Но на общий объем контрольных цифр приема это не повлияет. Снижение соотношения контрольных цифр приема на бюджетные места и численности выпускников школ приведет к снижению доступности высшего образования для выпускников российских школ. С 2019 года без увеличения КЦП доля выпускников школ, поступающих в вузы, упадет, что создаст риски образовательного неравенства и социальной нестабильности.

Таблица №1.4.3.

тыс. чел.	год						
	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.
Численность студентов	4 162	4 173	4 235	4 347	4 501	4 641	4 786
Численность	647,5	713,8	739,1	755,6	770,8	783,4	823,8

выпускников школ и иностранных абитуриентов							
Численность населения в возрасте 17 -30 лет	23 046	23 859	22 847	21 992	21 196	20 689	20 382
Контрольные цифры приема на бюджетные места	597,6	518,4	509,2	488,8	469,2	450,4	432,4

В целях обеспечения необходимой доступности высшего образования Комитетом Государственной Думы Российской Федерации по образованию и науке было рекомендовано Правительству Российской Федерации рассмотреть вопрос о выделении дополнительных бюджетных ассигнований федерального бюджета на увеличение общих объемов КЦП для обучения по образовательным программам высшего образования на 2021/2022 учебный год и последующие годы.

Динамика численности работников:

В таблице 1.4.4. приведено распределение численности работников образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, по основным категориям персонала по результатам статистических данных формы СПО-1 за период действия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года.

Таблица №1.4.4.

годы	Всего работников вузов	Руководящий персонал вузов		ППС	
		численность	% от общей численности	численность	% от общей численности
2014	779 405	26 587	3,4%	299 750	38,5%
2015	724 486	23 990	3,3%	279 758	38,6%
2016	673 770	28 186	4,2%	260 980	38,7%
2017	633 506	28 609	4,5%	245 078	38,7%
2018	607 903	29 104	4,8%	236 057	38,8%

Из таблицы видно, что при снижении общей численности работников, в том числе и численности ППС, количество представителей руководящего персонала (проректоры, начальники управлений и отделов), начиная с 2016 года, постоянно увеличивается. При этом снижение численности ППС не приводит к снижению ее доли в общей численности работников на протяжении последних пяти лет она остается приблизительно одинаковой и даже чуть увеличивается от 38,5% в 2014 году до 38,8%

по итогам 2018 года. Следовательно, больше всего сокращается доля работников вузов из числа учебно-вспомогательного персонала и прочего обслуживающего персонала. Происходит это как за счет фактического сокращения работников этих категорий, так за счет их перевода на аутсорсинг. Особую обеспокоенность Профсоюза вызывает сокращение квалифицированных кадров работников из числа учебно-вспомогательного персонала, которые в технических вузах всегда играли особую и важную роль в организации лабораторных и практических занятий, участвовали в формировании прикладных навыков у студентов, обеспечивая тем самым преподавателей достаточным временем для контроля за освоением изучаемого материала студентами.

ЦС Профсоюза не раз привлекал внимание власти к этой проблеме, однако эффективного решения по сохранению работников данной категории в необходимом количестве, для качественного обеспечения учебного процесса, пока не найдено. Статус и уровень заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного персонала в учебных структурных подразделениях вузов оставляет желать лучшего.

В докладе Правительства Российской Федерации на период с 2019 года по 2024 год спрогнозирован рост численности ППС в среднем на 5,2 тыс. чел. в год, который приведет к прогнозному значению численности ППС порядка 270 тыс. чел. в 2024 году. Сопоставляя эти данные с данными таблицы №1.4.3. можно сделать вывод о том, что рост ППС возможен только в тех вузах, где будет увеличиваться контингент иностранных и российских студентов, обучающихся за счет внебюджетных средств и по договорам об оказании платных образовательных услуг.

### **1.5. Стипендиальное обеспечение и социальная поддержка студентов.**

Доступность высшего образования непосредственно связана с системой социального обеспечения и социальной поддержки студентов. Структуру стипендиального обеспечения обучающихся вузов составляют государственная академическая стипендия студентам, государственная социальная стипендия студентам, государственные стипендии аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажерам, стипендии Президента Российской Федерации и стипендии Правительства Российской Федерации, именные стипендии; стипендии обучающимся, назначаемые юридическими или физическими лицами, в том числе направившими их на обучение, стипендии слушателям подготовительных отделений.

Размер стипендиального фонда определяется исходя из общего числа обучающихся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета в соответствии с Правилами формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и нормативами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2016 г. № 1390, по каждому уровню профессионального образования и категориям обучающихся.

Участие в работе стипендиальных комиссий на всех уровнях (в группе, на курсе, на факультете и т.д.) с целью осуществления контроля за распределением средств стипендиального фонда в соответствии с федеральным законодательством и

локальными нормативными документами вуза - одна из первостепенных задач первичных профсоюзных организаций студентов вузов. С 2013 года при поддержке Профсоюза функционирует Всероссийская школа-семинар «Стипком», обучение в которой прошло уже более 7000 студентов. В рамках проведения обучающих мероприятий Школы «Стипком» члены стипендиальных комиссий вузов знакомятся с основами стипендиального обеспечения и действующей нормативной базой.

Средняя государственная академическая стипендия в 2018 году составила 2996 рублей, в повышенном размере - 9175 рублей, средняя государственная социальная стипендия - 3 293 рублей.

В соответствии с Федеральным законом "О федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" и Федеральным законом "О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов" предусмотрена индексация стипендиального фонда с 1 сентября 2018 г. на 4%, с 1 сентября 2019 г. - 4,3%, с 1 сентября 2020 г. - 3,8%.

В течение нескольких лет подряд при финансовой поддержке Минобрнауки России проводился Конкурсный отбор программ развития деятельности студенческих объединений образовательных организаций высшего образования с целью развития системы студенческих объединений образовательных организаций высшего образования и повышения роли студенчества в обеспечении модернизации высшего образования, в решении социально-экономических проблем городов, регионов, страны.

Многие первичные профсоюзные организации студентов приняли участие в конкурсном отборе программ развития и имели возможность, в случае победы, реализовать свои проекты. Благодаря этому у первичных профсоюзных организаций появились новые возможности.

В настоящее время с целью повышения конкурентоспособности российской молодежи посредством увеличения числа молодых людей, обладающих набором важнейших компетенций; поддержки студенческого самоуправления, студенческих объединений, клубов и студенческих управленческих инициатив и т.п., Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) также реализует Всероссийский конкурс молодежных проектов для физических лиц и для вузов. Грантовую поддержку осуществляет и Фонд президентских грантов.

Первичным профсоюзным организациям необходимо наращивать участие в этих Конкурсах с целью дальнейшего продвижения своих инициатив, проектов.

### **1.6. Мониторинг повышения заработной платы педагогических работников**

Задача повышения заработной платы работников высшего образования, поставленная в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» решалась в соответствии с Планом мероприятий ("дорожной картой") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»,

утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

Целевое значение показателя среднемесячной заработной платы в 2018 году не достигнуто по преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования (96,4 из 100 %), в том числе отклонение от целевого значения показателя превышает 5 % в 11 субъектах Российской Федерации.

Целевое значение показателя среднемесячной заработной платы преподавателей организаций, реализующих программы высшего образования по итогам 2018 года в среднем превышено и составило 220 %.

Среднемесячная заработная плата профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, достигла целевого значения, равного 200% среднемесячной заработной платы в соответствующем регионе, в 83 субъектах Российской Федерации; не достигнуто целевое значение (более чем на 5%) в Республике Северная Осетия (Алания) (193,2%), в Ненецком автономном округе отсутствуют педагогические работники в образовательных организациях, реализующих программы высшего образования;

по научным сотрудникам — среднемесячная заработная плата достигла целевого значения, равного 200% среднемесячной заработной платы в соответствующем регионе, в 80 субъектах Российской Федерации; не достигла целевого значения среднемесячная заработная плата в Москве (191,9%), Камчатском крае (191,5%), Магаданской области (192,7%), Тульской области (183,1%), в Ненецком автономном округе отсутствуют научные сотрудники в организациях сферы образования.

Результаты статистических данных о численности и оплате труда работников организаций высшего образования за период действия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» позволили Профсоюзу проанализировать динамику изменения среднемесячной заработной платы в образовательных организациях высшего образования. Информация о размере среднемесячной заработной платы работников вузов по категориям персонала без учета внешних совместителей в период с 2015 по 2018 год включительно в целом по Российской Федерации представлена в таблице №1.6.1.

Согласно федерального статистического отчета Росстата и данных приведенных в таблице 1.6.1, задача, поставленная Президентом Российской Федерации на период до 2019 года в части обеспечения работников из числа ППС заработной платой в размере 200% от среднемесячной заработной платы в экономике, в целом по стране, выполнена успешно. Однако в соответствии с предварительным рейтингом качества финансового менеджмента образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России, за 2018 год из 247 образовательных организаций высшего образования – в 36 вузах

целевой показатель ниже 200%, но укладывается в допустимый предел 5% (показывают не менее 195%). В 11 вузах у работников из числа ППС средняя заработная плата менее 195% от средней зарплаты по экономике. Несмотря на то, что в целом по стране в 2018 году средняя заработная плата ППС составила 217 %, далеко не во всех вузах она достигает 200 % и выше. К сожалению, выполнение Указа Президента Российской Федерации и показателей «дорожной карты» чаще всего обеспечивается путем оптимизации штатной численности работников вузов, увеличением числа студентов на одного преподавателя. Согласно предварительного рейтинга качества финансового менеджмента самым распространенным в вузах является соотношение преподаватель:студент- от 1:13 до 1:16, при показателе «дорожной карты» 1:12, порой это соотношение достигает значений 1:20 и выше. Именно интенсификация труда и сокращение численности ППС позволяет вузам достигать средних значений заработной платы 200% и выше к средней зарплате по экономике, однако это приводит к социальной напряженности и недовольству в коллективах.

Таблица №1.6.1.

№ строки	Категории персонала	Среднемесячная заработная плата работников вузов по категориям персонала без учета внешних совместителей по годам (в рублях)			
		2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
01	Всех работников (сумма строк 02-09, 10, 13, 16)	36 937	40 664	45 991	56 143
02	в том числе: руководящий персонал	76 025	78 392	82 898	93 072
03	профессорско-преподавательский состав	50 820	56 104	65 581	82 424
04	научные работники	65 199	74 823	86 650	106 271
05	инженерно-технический персонал	32 905	34 204	39 522	44 175
06	административно-хозяйственный персонал	35 065	35 933	38 906	44 173
07	производственный персонал	30 548	34371	40 241	52 368
08	учебно-вспомогательный персонал	20 143	22 180	24 824	27 522
09	иной персонал	18 458	22 106	23 258	31 039
10	педагогические работники структурных подразделений, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена	28 047	31 807	34 407	39 340
11	из них: преподаватели	28 553	32 275	35 148	40 069
12	мастера производственного обучения	22 867	25 129	27 159	32 804
13	педагогические работники структурных подразделений, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих	27 070	29 801	27 177	35 103
14	из них: преподаватели	27 457	31 392	29 674	35 715
15	мастера производственного обучения	26 868	28 259	25 771	34 610
16	педагогические работники структурных	25 776	33 453	31 530	55 820

	подразделений, реализующих образовательные программы профессионального обучения				
17	из них: преподаватели	26 029	43 446	27 908	57 512
18	мастера производственного обучения	17 203	17 167	22 178	28 184
	Из строки 03 - профессорско-преподавательский состав, осуществляющий образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ	25 104	35 601	47 277	50 131

При том, что за последние 4 года неуклонно растет заработная плата всех категорий работников, по данным таблицы 1.6.1 можно отметить ряд негативных закономерностей в динамике оплаты труда других категорий работников вузов:

✓ Среднемесячная заработная плата профессорско-преподавательского состава, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, составляет всего 132% от среднемесячной заработной платы по экономике в Российской Федерации и на 39% ниже среднемесячной зарплаты ППС, осуществляющего образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

✓ Недопустимо низкий уровень среднемесячной заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного персонала, которая составляет всего 73% от среднемесячной заработной платы в экономике Российской Федерации. В 2018 году учебно-вспомогательный персонал был самой низкооплачиваемой категорией работников в вузах, поскольку их заработная плата ниже, чем у прочего обслуживающего персонала.

Задача повышения заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ находится в центре внимания Профсоюза.

## **2. Актуальные проблемы и вызовы, стоящие перед системой высшего образования и возможные действия Профсоюза и его организаций в текущей ситуации.**

Анализ материалов рабочей группы по развитию профессионального образования и обучения в национальной системе квалификаций, созданной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям; информация, предоставленная представителями педагогической общественности, а также председателями первичных профсоюзных организаций работников вузов, позволили выявить проблемы, существенно обострившиеся в системе высшего образования в 2018 и 2019 году.

### **2.1. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования.**

Работники из числа ППС постоянно переписывают образовательные программы и учебно-методические комплексы в соответствии с постоянно обновляющимися

федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (далее – ФГОС ВО). Изменяются положения ФГОС ВО о результатах освоения программ высшего образования; требования к структуре программ и условиям реализации предполагают переписывание профессорско-преподавательским составом учебно-методической документации (описания программы, рабочих программ дисциплин, практик и т.д.). Эта работа отнимает у ППС очень много времени, но, в действительности, не влияет на качество образовательного процесса.

В новых ФГОС ВО отсутствуют требования к профессиональной составляющей подготовки преподавателя, и многие вузы, которые не относятся к ведущим университетам, пользуются этим, чтобы уменьшить количество ППС.

Повышение квалификации ППС в этих вузах носит формальный характер и проводится исключительно для соблюдения требований ФГОС ВО и не обеспечивает реального повышения уровня профессионализма преподавателей. Поэтому профессиональный уровень ППС в вузах, которые не являются ведущими университетами, снижается, что в дальнейшем может реально привести к замене ППС в вузах-аутсайдерах онлайн-курсами ведущих университетов и, следовательно, к очередному снижению численности ППС.

Одновременно действует несколько редакций ФГОС ВО с разными требованиями к результатам освоения образовательных программ, структуре программ, условиям их реализации.

Для вузов это означает, что:

- ✓ подготовка разных комплектов документов должна осуществляться одновременно под требования разных редакций ФГОС;
- ✓ происходит формальный, а не содержательный пересмотр программ;
- ✓ зачастую вуз не может выпустить группу студентов по тому же ФГОС, на который происходил их набор при поступлении;
- ✓ поскольку эксперты Рособнадзора требуют соблюдения всех действующих на момент аккредитации редакций ФГОС ВО, то вуз претерпевает существенные, порой неразрешимые трудности при прохождении процедур лицензирования и государственной аккредитации.

С точки зрения качества подготовки кадров это приводит, к тому, что:

- ✓ происходит постоянное формальное изменение структуры программы и формулировок компетенций, что не способствует реальному изменению содержания образования в соответствии с современными требованиями;
- ✓ ФГОС ВО становятся все более «рамочными», с точки зрения специфики направлений подготовки, результатов обучения. Каждый вуз фактически сам формирует образовательную программу (набор дисциплин, модулей, практик), её содержание и даже результаты освоения (профессиональные компетенции). Это приводит к разрушению единства образовательного пространства, лишает вузы ориентиро в понимании того, что является качественной подготовкой.

В настоящий момент федеральные проекты национального проекта «Образование» и ряд поручений Президента снова требуют актуализации ФГОС высшего образования, в том числе с учётом требований к формированию компетенций цифровой экономики для всех уровней образования, а также актуализации Правил разработки ФГОС и примерных программ с целью обеспечения учёта приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации.

Учитывая, что Минобрнауки России после реорганизации не завершил актуализацию ФГОС ВО 3++, а исполнение указанных поручений предполагает сжатые сроки, рассматривается вариант разработки ФГОС ВО по уровням высшего образования (по одному ФГОС ВО для бакалавриата, магистратуры, специалитета), либо один ФГОС высшего образования.

Реализация актуализации через написание по одному ФГОС ВО на уровень высшего образования имеет целый ряд существенных недостатков:

✓ Перенос многих важных требований и условий в примерные основные образовательные программы (формы обучения, профессиональные компетенции, перечень направленностей (профилей) и т.д.), что приведет к еще большей дестабилизации ситуации в условиях отсутствия примерных программ и их рекомендательного статуса.

✓ Укрупнение направлений подготовки. Уже сейчас вне зависимости от направлений выпускникам выдаётся диплом с квалификацией «бакалавр», «магистр». При отсутствии стандартов по направлениям подготовки, которые будут отражать отраслевую специфику подготовки, будет трудно определить, чем выпускники разных направлений отличаются друг от друга. Особенно остро эта проблема будет стоять для инженерных направлений, где много узкоспецифических стандартов.

✓ То внесет очередные формальные изменения в программы вузов. Учитывая, что стандарты не будут включать каких-либо требований к содержанию подготовки, это может привести к снижению количества ставок ППС в вузах.

## **2.2. Регламентация требований к квалификации научно-педагогических работников.**

В соответствии с частью 1 статьи 46 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

В соответствии с частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой

функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются государственными или муниципальными учреждениями поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов, реализация которых должна завершиться не позднее 1 января 2020 г.

В настоящий момент требования к квалификации научно-педагогических работников регулируются одновременно приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (далее – ЕКС) и приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – ПС «Педагог профессионального образования...»), требования которых существенно различаются.

При этом из Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства № 584 не следует возможность применения образовательными организациями высшего образования после 1 января 2020 г. ЕКС вместо ПС «Педагог профессионального образования...».

Исходя из вышеизложенного, вузы в настоящий момент при определении педагогической нагрузки на 2019-2020 учебный год руководствуются профессиональными стандартами. В частности, нагрузка по преподаванию по программам магистратуры и аспирантуры полностью передаётся лицам, занимающим должность профессора.

Данные меры приводят к профанации при распределении нагрузки (в расписании учебной нагрузки - один преподаватель, а занятия проводит другой), снижению доступности работы в вузах молодых учёных и преподавателей.

Кроме того, текущие требования ЕКС и ПС «Педагог профессионального образования...» существенно затрудняют привлечение к преподаванию на программах высшего образования в качестве штатных сотрудников практиков с большим опытом работы, не имеющих ученой степени и (или) ученого звания. Нарушение ЕКС и (или) ПС «Педагог профессионального образования...» ведет к лишению вузов государственной аккредитации (например, за то, что заведующий кафедрой физической культуры не имеет ученого звания), однако данное условие не всегда связано с качеством преподавания, особенно по программам практической направленности (например, магистратура по направлению «Дизайн»).

В настоящее время не ясно, смогут ли образовательные организации высшего образования выполнить требования, закрепленные в ПС "Педагог профессионального обучения...», а также каким образом это скажется на эффективности функционирования системы высшего образования.

Необходимо, на взгляд Профсоюза, также отметить реальные риски образовательных организаций высшего образования:

✓ наличие в штате педагогических работников, не соответствующих квалификационным требованиям ПС "Педагог профессионального обучения...», может привести к лишению образовательной организации лицензии на образовательную деятельность и к взысканию с уполномоченного должностного лица заработной платы, незаконно выплаченной такому работнику. Кроме того, в соответствии с новой концепцией федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС 3++) соблюдение требований профессионального стандарта педагога становится предметом проверок Рособнадзора в рамках государственной аккредитации;

✓ выполнение работ персоналом, не соответствующим квалификационным требованиям, может привести к правовым последствиям не только дисциплинарного, но административного и уголовного характера.

Проблемы профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»:

✓ Традиционный подход по предъявлению требований к опыту практической работы. В качестве основного (и подчас - единственного) критерия выбран стаж научно-педагогической работы. Такое требование является значительным препятствием для привлечения к преподаванию по программам высшего образования и ДПП, ориентированных на соответствующий уровень, высококвалифицированных практиков, научных работников, не относящихся к числу педагогических работников, и отдельных категорий педагогических работников. Например, «старшему преподавателю» необходимо при отсутствии ученой степени (звания) иметь стаж научно-педагогической работы не менее трех лет. Другие виды стажа не могут учитываться. Это подход, в соответствии с

которым ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели не смогут принимать участие в реализации программ специалитета, магистратуры, аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки, а также ДПП, ориентированных на соответствующий уровень квалификации. Например, «старший преподаватель» с ученой степенью и званием не может читать в магистратуре профильные дисциплины в области своих научных и профессиональных интересов только потому, что не находится на должности «доцента». При этом доценты, не обладающие необходимой специализацией, обязаны вести указанные дисциплины. Подобное искусственное ограничение существенно изменит организационно-штатную структуру организаций высшего образования и значительно скажется на качестве образования. Подчинение логики учебного процесса исключительно формально-должностному принципу не может привести к повышению его качества.

✓ Статьей 47 ФЗ «Об образовании в РФ» прямо установлено право педагогическим работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в соответствии с которым у работодателя напрямую возникает обязанность по направлению педагогического работника на дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года. В профессиональном стандарте для всех обобщенных трудовых функций (далее – ОТФ) ППС вопреки норме закона установлена лишь рекомендация на обучение научно-педагогических работников по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

✓ В числе требований к образованию профессиональный стандарт не учитывает наличие успешно завершенных программ профессиональной переподготовки на базе высшего образования (специалитета, магистратуры), в том числе профессиональных переподготовок с присвоением дополнительной квалификации (МВА и др. аналогичных программ). Таким образом, многие представители бизнес-элиты и высококвалифицированные специалисты-практики, имеющие как российские, так и зарубежные степени (прикладные квалификации, дополнительные квалификации) в области бизнес-образования лишены права претендовать на должность доцента или профессора.

✓ Не учтен международный опыт. Так, например, Перечень докторских степеней в системе аттестации ЮНЕСКО на базе Международной стандартной классификации образования МСКО 2011 (с изменениями в 2013 г.) включает в себя 392 позиции докторских степеней, многие из которых носят прикладной характер. Такие несовременные требования в профессиональном стандарте приведут к ускоренному вымыванию из числа работников организаций высшего образования высококвалифицированных практиков, которых удалось привлечь к преподавательской деятельности за последние два десятилетия ведущим российским университетам.

✓ Часть положений ПС "Педагог профессионального обучения, профессионального образования..." демонстрируют непоследовательность и касаются проблем только отдельных отраслей (например, на должность доцента по программам в области культуры и искусств, физической культуры могут приниматься лица без учёной степени, а у преподавателей дисциплины «физическая культура», которая является обязательной для всех программ бакалавриата и специалитета, обязательно должна быть учёная степень).

Исходя из вышеизложенного Профсоюз считает, что профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" следует подвергнуть кардинальному пересмотру и актуализировать его в соответствии с ФГОС ВО.

### **2.3. Отсутствие Совета по профессиональным квалификациям в образовании.**

Актуальность создания Совета по профессиональным квалификациям в области образования обусловлена необходимостью координации разработки профессиональных стандартов в указанной сфере, их своевременной актуализации, обеспечения гарантий соблюдения интересов педагогических работников при проведении оценки их квалификации на основе профессиональных стандартов, а также анализа их правоприменения (в частности, в ходе экспертизы разработанных на их основе федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования).

В настоящий момент отсутствует Совет по профессиональным квалификациям или иной орган, который занимался бы разработкой, сопровождением применения, актуализацией профессиональных стандартов в области образования.

Основными проблемами разработки и актуализации профессиональных стандартов, обусловленными отсутствием совета по профессиональным квалификациям в области образования, являются следующие:

нескоординированное выделение (в рамках государственных контрактов и заданий) бюджетных средств на разработку и апробацию проектов профессиональных стандартов без учёта позиции общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, о целесообразности (нецелесообразности) их разработки;

постановка задач разработки и разработка за счёт бюджетных средств проектов профессиональных стандартов, устанавливающих наименования должностей (например, «старший учитель», «ведущий учитель» и т. д., не предусмотренные номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций), что создает реальную угрозу лишения лиц, занявших новые должности, права на предусмотренные для учителей законодательством компенсации и льготы;

описание профессиональной деятельности лиц, занимающих одни и те же должности, одновременно в нескольких профессиональных стандартах, либо отсутствие соответствующего описания ввиду бессистемного и ситуативного определения перечней разрабатываемых профессиональных стандартов (к примеру, профессиональная деятельность воспитателей описана в двух профессиональных стандартах, в то время как профессиональная деятельность лиц, занимающих производную должность – «старший воспитатель» – пока не описана ни в одном из утверждённых профессиональных стандартов);

непринятие своевременных мер по актуализации профессиональных стандартов с учётом изменений в законодательстве Российской Федерации<sup>28</sup>, в то время как нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить, в частности, постановлениям Правительства Российской Федерации<sup>29</sup>;

безосновательное применение профессиональных стандартов при определении должностных обязанностей педагогических работников (в то время как: 1) положение о применении профессиональных стандартов при заключении трудовых договоров и разработке должностных инструкций<sup>30</sup> утратило силу<sup>31</sup> с 1 июля 2016 г.<sup>32</sup>; 2) профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности<sup>33</sup>; 3) основой для разработки в образовательных организациях должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей педагогических и учебно-вспомогательных работников, служат квалификационные характеристики<sup>34</sup>);

---

<sup>28</sup> Так, в частности, на основании подпункта «в» пункта 5 изменений, которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. № 406, требуется признание утратившим силу пункта 2 следующих приказов Минтруда России:

- от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;

- от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;

- от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

<sup>29</sup> Часть девятая статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

<sup>30</sup> Подпункт «а» пункта 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (утратил силу).

<sup>31</sup> Подпункт «в» пункта 5 изменений, которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. № 406.

<sup>32</sup> Пункт 2 постановления Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. № 406 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23».

<sup>33</sup> Письмо Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов].

<sup>34</sup> Пункт 3 подраздела I раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС),

произвольное внедрение профессиональных стандартов в процедуру аттестации педагогических работников (в то время как: 1) положение о применении профессиональных стандартов при аттестации работников утратило силу с 1 июля 2016 г.; 2) порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается на федеральном уровне<sup>35</sup> и является для работодателей нормативным правовым актом прямого действия).

Кроме профессиональных стандартов, необходимо разработать и иные документы для развития профессиональных квалификаций в образовании. В частности, на сегодняшний день не сформирована отраслевая рамка квалификаций в образовании, с помощью которой можно было бы описать существующие виды деятельности, определить способы регулирования требований к квалификации по ним, потребность в создании профессиональных стандартов, оценочных средств и т.д.

Задачи, связанные с развитием системы квалификаций в образовании, поставлены в национальных проектах. Так, согласно федеральному проекту «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности российского образования)» национального проекта «Образование» предусмотрены следующие мероприятия:

актуализация федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с целью обеспечения получения студентами профессиональных компетенций, отвечающих актуальным требованиям рынка труда (срок – 31.12.2019 г.);

изменение профессионального стандарта в части реализации адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ высшего образования (срок – 01.04.2020 г.);

изменение профессионального стандарта в части упрощения процедуры привлечения специалистов из реального сектора экономики в качестве со-руководителей образовательных программ высшего образования, наставников и менторов студентов, способных сопровождать и поддерживать проектные решения обучающихся и помогать в выборе профессиональных траекторий (срок – 31.05.2020 г.);

---

утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н; пункт 5 подраздела I раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования» ЕКС, утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н.

<sup>35</sup> Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). В связи с этим по согласованию с Минтрудом России был принят приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В свою очередь между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования достигнута официальная договорённость о совместном участии в совершенствовании методики проведения аттестации педагогических работников (пункт 8.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённого Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-20)).

актуализация на основе профессиональных стандартов и международных требований перечней профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляются профессиональное обучение и среднее профессиональное образование и реализуются федеральные государственные стандарты среднего профессионального образования (срок – 31.12.2019 г.).

В федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» также предусмотрены мероприятия по актуализации стандартов, в том числе по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования с учетом требований к формированию компетенций цифровой экономики для всех уровней образования (срок - до октября 2020 года).

Реализация указанных задач невозможна без создания Совета по профессиональным квалификациям в образовании.

Таким образом, в настоящий момент необходимо создание органа, который на постоянной основе занимался бы развитием системы профессиональных квалификаций в образовании. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» такими полномочиями наделяются советы по профессиональным квалификациям.

Следует отметить, что в большинстве сфер, в которых велико присутствие государственных и муниципальных учреждений, уже созданы и успешно функционируют советы по профессиональным квалификациям, разрабатываются и актуализируются профессиональные стандарты, организовано сопровождение их применения. Примеры: здравоохранение, сельское хозяйство, физическая культура и спорт, социальная защита и безопасность труда.

#### **2.4. Изменение подхода к государственной аккредитации по программам высшего образования.**

В настоящий момент активно обсуждается вопрос изменения подходов к государственной аккредитации программ высшего образования. В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предметом аккредитации является проверка соответствия программ требованиям ФГОС. Государственная аккредитация дает право выдачи лицам, успешно завершившим обучение, дипломов государственного образца, предполагает возможность получения вузом контрольных цифр приема, предоставления отсрочки от армии студентам-очникам.

При формировании ФГОС ВО одной из задач является формирование требований к структуре, результатам освоения, условиям освоения образовательных программ такими, чтобы их можно было проверить.

Подход, реализуемый в настоящий момент Рособрнадзором, имеет ряд очевидных недостатков. Главный – формальный подход к проверке. К примеру, если на

титульном листе программы указано «Основная образовательная программа», а не «Основная профессиональная образовательная программа», эксперты могут констатировать отсутствие программы. Соответствие букве закона в части пункта 7.1.5 ФГОС ВО 3+ предполагает, что уровень квалификации (образования) научно-педагогических работников должен соответствовать и ЕКС, и профстандарту, что невозможно реализовать (см. пункт 2.2 данного раздела материалов).

Помимо прочего, аккредитация предполагает бинарную оценку соответствия программ (соответствует/не соответствует), что позволяет, например, лишить вуз аккредитации за отсутствие ученой степени у заведующего кафедрой. В 2018 году более 5 вузов, включая Южный федеральный университет, Университет ИТМО лишились аккредитации по программам среднего профессионального образования из-за отсутствия у них в лицензии объекта с полосой препятствий для занятий физкультурой.

Для совершенствования подходов к государственной аккредитации программ создана рабочая группа в Рособрнадзоре. Задача – сделать аккредитацию более прозрачной, уйти от огромного бумажного документооборота при процедуре аккредитации, сформировать показатели, реально отражающие качество подготовки.

Однако обсуждается ряд инициатив, вызывающих опасения:

✓ Создание чересчур «рамочных» ФГОС с целью избежать проверок Рособрнадзора. В частности, звучат предложения об исключении положений о требованиях к материально-техническим и кадровым условиям реализации ФГОС. При реализации такого подхода возникнут проблемы массовой профанации высшего образования.

✓ Создание разных уровней государственной аккредитации: базового, продвинутого, ведущего и т.д. Реализация такого подхода может привести к дисбалансу в функционировании системы организаций высшего образования в отношении распределения контрольных цифр приема, финансирования развития вузов, реализации вузами программ высшего образования различного уровня.

### **3. Среднее профессиональное образование**

#### **3.1. Реализация государственной политики в сфере среднего профессионального образования**

В 2018/2019 учебном году реализация государственной политики в сфере среднего профессионального образования (далее – СПО) осуществлялась в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», приоритетным проектом «Рабочие кадры для передовых технологий», Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р, и Комплексом мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016-2020 годы, утвержденным Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю. от 27 июня 2016 г. № 4455п-П8.

В целях подготовки кадров для региональных экономик и повышения качества СПО в рамках реализуемого приоритетного проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий)» разработаны и утверждены 44 ФГОС СПО по ТОП-50. В новых ФГОС СПО федеральными учебно-методическими объединениями (ФУМО) учтены требования профессиональных и международных стандартов, указаны требования к результатам освоения образовательной программы, к педагогическим работникам, к материально-технической базе профессиональной образовательной организации.

Разработана 61 примерная основная образовательная программа (ПООП), данные программы размещены в Федеральном реестре примерных основных образовательных программ (<http://www.reestrspo.i-u>).

Продолжается пилотная апробация внедрения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс, которая охватила более 30 тыс. обучающихся из более чем 600 образовательных организаций. По итогам демонстрационного экзамена формируется электронный паспорт компетенций для каждого участника (SkillsPassport). Доступ к указанной базе получают предприятия-партнеры Союза «Ворлдскиллс Россия», признающие результаты демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс России в качестве независимой оценки профессиональных компетенций.

В субъектах Российской Федерации аккредитован по стандартам Ворлдскиллс Россия 91 специализированный центр компетенций.

Проведен отбор субъектов Российской Федерации на предоставление в 2019 году субсидии из федерального бюджета на разработку и распространение в системе СПО новых образовательных технологий и формы опережающей подготовки в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» (в который интегрированы мероприятия приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий»), победителями этого отбора стали 14 субъектов Российской Федерации: республики Северная Осетия - Алания и Татарстан, Амурская, Астраханская, Волгоградская, Воронежская, Новгородская, Московская, Иркутская, Кемеровская, Свердловская, Тверская, Томская и Тюменская области.

Продолжена работа созданных в рамках приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» 7 межрегиональных центров компетенций (МЦК). Это - современные образовательные комплексы, оснащенные высокотехнологичным оборудованием, на базе которых обеспечиваются необходимые условия для подготовки рабочих кадров, отработки технологий и проведения процедур демонстрационного экзамена, проведения чемпионатов «Молодые профессионалы». МЦК стали пилотными площадками для ФУМО СПО по разработке, апробации и распространению новых программ и технологий подготовки кадров по ТОП-50, повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.

В 2018 году были предоставлены субсидии из федерального бюджета субъектам Российской Федерации в объеме 682,6 млн рублей на модернизацию региональных систем СПО. Получателями субсидии определены 44 субъекта Российской Федерации, в которых создаются региональные площадки сетевого взаимодействия по продвижению новых образовательных технологий и методик обучения.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации № 599 от 2012 года созданы и функционируют 502 многофункциональных центра прикладных квалификаций в 85 субъектах Российской Федерации — это структурные подразделения профессиональных образовательных организаций, на базе которых организуются профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по заказу работодателей.

В 2018 году из резервного фонда Правительства РФ выделены бюджетные ассигнования на предоставление из федерального бюджета грантов в форме субсидий профессиональным образовательным организациям на обновление и модернизацию материально-технической базы в объеме 1,48 млрд рублей. Получателями грантов стали 62 образовательные организации из 41 субъекта Российской Федерации.

Реализация мероприятий приоритетного проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» будет продолжена в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» (направление «Модернизация среднего профессионального образования»), целью которого является решение задачи модернизации профессионального образования посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, а также обновления материально-технической базы образовательных организаций профессионального образования. При реализации этого федерального проекта предусмотрено, в том числе, создание к концу 2024 года сети из 100 центров опережающей профессиональной подготовки, в которых с использованием кадровых и материально-технических ресурсов всех профессиональных организаций, в первую очередь, реализуются программы в формате индивидуальных учебных планов, и 5000 мастерских, оснащенных в соответствии с современными требованиями по одной из компетенций, включая сдачу демонстрационного экзамена с учетом опыта Союза Ворлдскиллс России, с охватом более 1500 тыс. обучающихся. Общий объем финансирования федерального проекта «Молодые профессионалы» за счет средств федерального бюджета составляет почти 14,6 млрд. рублей, в том числе 8,9 млрд. рублей — субсидии из федерального бюджета на софинансирование расходных обязательств субъектов Российской Федерации.

С целью совершенствования региональных моделей подготовки кадров для предприятий промышленности Минпросвещения России совместно с автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее — АНО АСИ) реализует с 2016 года проект «Региональный

стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (далее — региональный стандарт), в пилотной апробации которого приняли участие 20 субъектов Российской Федерации. С учетом опыта реализации проекта в пилотных регионах разработаны обновленная версия регионального стандарта и типовая «дорожная карта», подписаны соглашения о внедрении регионального стандарта, как предполагается, с 21 субъектом РФ. Внедрение регионального стандарта позволит обеспечить наряду с другими мерами государственной политики в сфере СПО формирование единого образовательного пространства подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

В части дополнительного профессионального образования педагогических работников Минпросвещения России при участии Союза Ворлдскиллс совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ обеспечило условия для ежегодного повышения квалификации не менее чем 5 тыс. преподавателей (мастеров производственного обучения), реализующих образовательные программы СПО, в том числе по 50 наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям, с учетом стандартов «Ворлдскиллс».

В целях совершенствования системы профессионального обучения издан приказ Минпросвещения России от 12 ноября 2018 г. № 201 «О внесении изменений в Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513» (далее - приказ № 513). В приказ № 513 внесены новые профессии рабочих, должности служащих в соответствии с утвержденными Минтрудом России профессиональными стандартами.

В рамках реализации приоритетного проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» ФГАОУ ДПО «Государственный институт новых форм обучения» проведена профессиональная переподготовка управленческих команд образовательных организаций, реализующих программы СПО (далее - ООРП СПО). Обучение по программам прошли 326 руководителей ООРП СПО из 63 субъектов Российской Федерации. Управленческими командами по трем программам подготовлено 164 командных проекта. Проекты размещены в открытом доступе в сети Интернет (<http://crowd.ginfo-edu.org/>).

В рамках государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы выделены средства федерального бюджета на создание базовых профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих поддержку региональных систем инклюзивного профессионального образования инвалидов (далее - БПОО). К 2020 году планируется создание БПОО на территории каждого субъекта РФ.

25 субъектов РФ получили субсидии из федерального бюджета для создания ресурсных учебно-методических центров (далее - РУМЦ), целью которых является концентрация ресурсов по востребованным рынком труда профессиям и

специальностям для инвалидов и лиц с ОВЗ, и призваны осуществлять координацию и методическое обеспечение реализации программ СПО по следующим направлениям: информатика, транспорт, строительство, сервис и туризм, экономика, питание.

Одним из направлений конкурсного движения являются чемпионаты профессионального мастерства «Молодые профессионалы». В настоящее время в движение вступили 85 субъектов Российской Федерации. В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации Минпросвещения России обеспечивается организационная и финансовая поддержка системы чемпионатов «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)». Ежегодно в Российской Федерации проходит финал Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» среди студентов образовательных организаций в возрасте от 16 до 22 лет, а также школьников от 10 до 17 лет. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2016 года № 750-р утвержден план основных мероприятий по подготовке и проведению мирового чемпионата по профессиональному мастерству по стандартам «WorldSkills» в г. Казани в 2019 году, который примет 1 500 участников состязаний и 3 000 экспертов из 77 стран мира. Создана образовательная инфраструктура для тренировки Национальной сборной России по профессиональному мастерству во Всероссийском учебном тренировочном центре профессионального мастерства и популяризации престижа рабочих профессий на базе Всероссийского детского центра «Смена».

Одним из направлений поддержки талантливых детей и молодежи из числа людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья являются конкурсы по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», основная цель которых - обеспечение эффективной профессиональной ориентации и мотивации инвалидов и лиц с ОВЗ к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству, социокультурной инклюзии в обществе. В конкурсное движение вовлечено более 8000 человек из всех субъектов Российской Федерации. Правительством Российской Федерации принято решение о ежегодном проведении конкурсов «Абилимпикс» в Российской Федерации (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2018 года № 312-р). Региональные конкурсы «Абилимпикс» проводятся в 84 субъектах Российской Федерации.

В декабре 2018 года состоялся XII Международный конгресс-выставка «Global Education - Образование без границ», организатором которого выступило Минпросвещения России. Конгресс, главная тема которого - «Новые горизонты профессионального образования», собрал более 917 участников из 65 субъектов Российской Федерации. В рамках деловой программы конгресса состоялись 17 конференций, панельных дискуссий, экспертных сессий, круглых столов, мастер-классов и семинаров.

В качестве основных, направленных на совершенствование и развитие среднего профессионального образования, Правительство Российской Федерации считает следующие задачи:

✓ Реализация мероприятий федерального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", направленных на развитие, в том числе и среднего профессионального образования.

✓ Обновление перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение СПО, обновление ФГОС СПО. Внедрение во всех субъектах Российской Федерации программ профессионального обучения по наиболее востребованным и перспективным профессиям на уровне, соответствующем стандартам Ворлдскиллс (продолжительностью не более 6 месяцев).

✓ Проведение национального чемпионата "Абилимпикс" и подготовка национальной сборной для участия в международных и национальных чемпионатах профессионального мастерства для людей с инвалидностью.

Все происходящие изменения системы среднего профессионального образования непосредственным образом затрагивают трудовые права работников и интересы обучающихся. Общероссийский Профсоюз образования отмечает, что, при всех положительных моментах модернизации содержания СПО, существует ряд проблем, с которыми сталкиваются профессиональные образовательные организации.

На семинаре-совещании председателей первичных профсоюзных организаций учреждений среднего профессионального образования, состоявшемся в апреле 2019 года, обсуждению этих проблем было уделено особое внимание, что позволило выявить ключевые вызовы, стоящие перед системой среднего профессионального образования:

✓ После передачи организаций СПО субъектам Российской Федерации усложнена модель управления: за федеральными органами власти сохранилось определение приоритетов государственной политики, региональные органы власти ставят системе СПО цели и задачи, исходя из собственных стратегий социально экономического развития. Сокращены объемы подготовки для обрабатывающей промышленности, и в гораздо большей степени система СПО сориентировалана на подготовке рабочих и специалистов среднего звена в области сервиса, информационных технологий, торговли, медицины.

✓ С началом экономических реформ изменилась модель финансирования профессиональных образовательных организаций. Сегодня основная масса колледжей содержится в основном за счет средств учредителей — министерств образования субъектов РФ. Они предоставляют территориально доступное среднее профессиональное образование, которое обеспечивает приобретение студентами СПО начальной, стартовой профессиональной квалификации с необходимостью последующего длительного доучивания на рабочем месте. Учредители оплачивают

коммунальные расходы, частично — проведение ремонтов и закупку компьютерной техники, и практически полностью сняли с себя обязательства по обеспечению «материальной составляющей» образовательного процесса (обновление лабораторной базы, машин и оборудования), возложив решение этой задачи на руководителей образовательных организаций. Расходы семей на услуги среднего профессионального образования невелики (около 10% в структуре бюджетов организаций СПО) и не могут рассматриваться в качестве фактора, существенно влияющего на экономику системы СПО. Кроме того, все федеральные проекты, связанные с закупкой оборудования для колледжей (Приоритетный национальный проект «Образование», Федеральная целевая программа развития образования и др.), охватили, по самым оптимистичным оценкам, не более 25% образовательных организаций СПО. Эти точечные инвестиции не могут пока изменить общую ситуацию. Российские предприятия, как правило, не готовы платить за профессиональное образование, предоставляемое в организациях СПО. Они предоставляют колледжам базу для проведения студенческой практики, направляют своих представителей в государственные аттестационные комиссии, принимают участие в обсуждении учебных планов и программ СПО. Доля предприятий в структуре доходов системы СПО за последние 20 лет никогда не превышала 5%. Следует отдельно оговорить, что в Российской Федерации сформировалась небольшая группа из 250–300 колледжей, ставших частью высокотехнологичных производственных кластеров. Эти образовательные организации финансируются крупными оборонными, металлургическими, нефте- и газодобывающими компаниями. В них реализуется двухканальная модель финансирования: учредители (региональные министерства образования) обеспечивают текущие расходы, а предприятия инвестируют в развитие образовательной инфраструктуры. В данном случае реализуется полноценная модель дуального обучения, когда расходы на подготовку одного рабочего распределены между государством и работодателями в отношении 50/50. В каждом субъекте Российской Федерации имеется несколько подобных образцовых колледжей, но общая картина такова - ответственность за образовательную инфраструктуру СПО, ее модернизацию и долгосрочное развитие возложена на субъекты Российской Федерации, но они пока с трудом справляются даже с поддержанием текущего функционирования этой системы.

✓ Состояние региональной сети СПО в значительной степени является проекцией региональной экономики. Подготовка сварщика в одном регионе финансируется из расчета 60 тыс. руб. на человека, а в соседнем — 120 тыс. руб. Эти отличия определяются производительностью труда на тех предприятиях, где будут работать выпускники СПО, разным уровнем оснащенности рабочих мест, особенностями инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации и т.д. В этих условиях встаёт вопрос осмысления принципа единого образовательного пространства, являющегося одним из оснований государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования (ст. 3 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

✓ Сегодня профессиональные образовательные организации интегрированы в национальную квалификационную систему, однако становление тех институтов, на основе которых поддерживается баланс спроса и предложения рабочей силы, обеспечивается соответствие результатов деятельности системы профессионального образования актуальному и перспективному спросу на квалификации и компетенции, еще не завершено. Квалификационные характеристики исполнителей, определенные в профессиональных стандартах, отражаются в содержании образовательных стандартов и программ, а прием на обучение по профессиям и специальностям СПО устанавливается на основе прогнозов кадровых запросов экономики регионов. Важный шаг, который предпринимается сегодня для интеграции образовательных программ СПО в национальную систему квалификаций — это согласование (гармонизация) классификаторов и перечней, которые используют профессиональные образовательные организации, с одной стороны, и кадровые службы предприятий — с другой.

✓ Очевидны потенциальные возможности государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена (ДЭ) как инновационной формы и инструмента, способных помочь профессиональным образовательным организациям преодолеть существенные различия в подходах государственного и педагогического контроля к оценке качества подготовки специалистов, является стимулом для материально-технического развития организации СПО, позволяет молодым специалистам в дальнейшем трудоустроиться в соответствии с высокими требованиями работодателей, иметь конкретные индивидуальные профессиональные достижения в своем порт-фолио. Однако в настоящее время педагогическим сообществом отмечен ряд объективных и субъективных препятствий для введения ДЭ в полном масштабе: противоречия между требованиями соревновательных стандартов WorldSkills Russia и требованиями ФГОС; необходимость переформатирования задания, которые должны быть в принципе выполнимы для успевающего студента СПО; финансовые затруднения образовательной организации при подготовке и проведении ДЭ (расходы возрастают в связи с оснащением площадки согласно инфраструктурному листу (оборудование – приобретение и обслуживание, расходные материалы, инструменты); обучением экспертов, оплатой труда, транспортных расходов, проживания и питания внешних экспертов, разработкой контрольно-измерительных материалов), при этом отдельной статьи расходов в бюджете образовательной организации не предусмотрено, они входят в полную стоимость образовательной услуги по освоению профессиональной образовательной программы; консерватизм преподавательского состава, выраженный в нежелании перемен, связанных с дополнительной и ничем не компенсируемой нагрузкой. Эксперты, в большинстве своем – преподаватели, отрываются от учебного процесса в апреле — мае, самое

«горячее» учебное время, в период подготовки дипломов, сдачи контрольных учебных работ и др. При этом экзамен в Центре проведения ДЭ может длиться несколько недель.

✓ В большинстве отечественных колледжей стипендия студентов втрое меньше стипендии студентов образовательных организаций высшего образования. При этом система обучения и уровень нагрузки по программам СПО во многом схожа с обучением в образовательной организации высшего образования: те же семестры, сессии, лекции, семинары и пр. Потребности 15-16-летних студентов колледжей мало чем отличаются от потребностей молодых людей, обучающихся в вузах. Вряд ли стипендия в таком размере является значимой и может мотивировать студента хорошо учиться. Контингент обучающихся составляет 2,8 млн. человек, причем 20% приходится на программы подготовки рабочих. Четверть студентов СПО получают государственную социальную стипендию, то есть относятся к группе социально незащищенных слоев населения. Средний размер государственной академической стипендии по России составляет 703 рубля (минимальный размер 487 рублей).

### **3.2. Участие Профсоюза в реализации системы аттестации педагогических кадров.**

В настоящее время представители Общероссийского Профсоюза образования представляют интересы членов Профсоюза при установлении соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории в составе двух аттестационных комиссий: Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

В середине прошлого года в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации стали поступать обращения от преподавателей профессиональных образовательных организаций, являющихся обособленными структурными подразделениями федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений высшего образования, по вопросу прохождения педагогическими работниками аттестации в целях установления квалификационной категории, соблюдения прав членов Профсоюза на прохождение процедуры аттестации и оплату труда.

В соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся.

Согласно пункту 2 Указа Президента Российской Федерации от 15.05.2018г. № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» Министерство образования и науки Российской Федерации преобразовано в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

До момента реорганизации документы аттестуемых педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных Минобрнауки России, направлялись для рассмотрения в Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России.

После реорганизации из Министерства просвещения Российской Федерации следовали отказы в рассмотрении документов по аттестации педагогических работников, представляемых профессиональными образовательными организациями, являющимися структурными подразделениями федеральных образовательных организаций высшего образования, на основании того, что данные образовательные организации включены в перечень организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 27.06.2018г. № 1293-р).

Министерством науки и высшего образования Российской Федерации не была сформирована аттестационная комиссия для проведения аттестации педагогических работников.

Согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок аттестации) по результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет, срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

У обратившихся в Общероссийский Профсоюз образования педагогических работников срок действия квалификационной категории истек. Свое право на аттестацию они реализовать не могли, хотя все необходимые процедуры для ее прохождения были проведены. В связи с истечением срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда этих педагогических работников был снижен.

В целях ускорения процесса формирования аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, утверждения новым ведомством Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в адрес Минобрнауки России Профсоюзом были направлены запросы с просьбой дать соответствующие разъяснения и ускорить принятие решений, обеспечивающих проведение аттестации педагогических работников СПО.

В результате в декабре 2018 года в Минобрнауки России была сформирована аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников СПО, которая незамедлительно приступила к работе.

Таким образом, представители Общероссийского Профсоюза образования осуществляют общественный контроль и содействуют обеспечению прозрачности работы аттестационной комиссии при установлении соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, работая в составе аттестационной комиссии Министерства науки и высшего образования Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которых осуществляет Правительство Российской Федерации (далее соответственно – аттестационная комиссия, аттестация педагогических работников, педагогические работники, организации).

С января 2019 года заседания аттестационной комиссии проходят еженедельно. С начала проведения аттестации рассмотрено 2502 заявления педагогических работников, из них на первую квалификационную категорию – 919 и 1583 – на высшую. На данный момент аттестовано более 1848 педагогических работников, из них 632 - на первую и 1216 - на высшую квалификационную категорию.

При работе аттестационной комиссии появилась необходимость в разработке Рекомендаций по подготовке к проведению аттестации педагогических работников, в которых бы подробно рассматривались вопросы подготовки к проведению аттестации, рекомендации по формированию информации для оценки профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий, а также прилагались формы заявлений о проведении аттестации педагогического работника в целях установления квалификационной категории, об отказе от аттестации, согласие на обработку персональных данных и др.

В ходе работы над настоящими Рекомендациями выяснилось, что на рассмотрение аттестационной комиссии не поступают заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые от педагогических работников, уже имеющих (имевших) первую или высшую квалификационную категорию по другим должностям.

Представители Минобрнауки ссылаются в этом вопросе на пункт 30 Порядка аттестации, в котором говорится, что заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой

квалификационной категории, не принимая во внимание договоренности между Общероссийским Профсоюзом образования и Минобрнауки России, достигнутые при заключении Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы (утверждено 6 декабря 2017 г.) (далее – Отраслевое соглашение).

Согласно пункту 8.2.2. Отраслевого соглашения педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Однако выяснилось, что заявления от этой категории педагогических работников отклоняются еще на этапе подачи. Тем самым нарушаются права педагогических работников и не соблюдается Отраслевое соглашение.

Квалификационные категории педагогическим работникам устанавливаются аттестационной комиссией на основании анализа и оценки их профессиональной деятельности, но в данном случае члены аттестационной комиссии не имеют возможности ознакомиться с результатами работы педагогического работника и материалами, характеризующими его профессиональную деятельность.

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования были подготовлены разъяснения по применению [Порядка](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный номер 32408) и доведены до образовательных организаций, педагогических коллективов, первичных профсоюзных организаций совместным письмом Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования № 08-1933/505 от 03.12.2014 г.

Разъяснения были разработаны на основе вопросов, полученных от органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц.

Согласно указанным Разъяснениям (вопрос 37) педагогическому работнику (к примеру, учителю), имеющему высшую квалификационную категорию, нецелесообразно отказывать в приеме заявления и в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности (к примеру, педагога дополнительного образования), учитывая, что решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

Данная позиция Министерства также была закреплена в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, а также в большинстве региональных отраслевых соглашениях.

В настоящий момент ведется совместная работа Минобрнауки России и Профсоюза по урегулированию данной проблемы. О случаях нарушения Порядка аттестации и Отраслевого соглашения необходимо сообщать в ЦС Профсоюза.

## **Об актуальных вопросах защиты прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.**

### **1. О совершенствовании системы управления общественным контролем за соблюдением законодательства об охране труда в сфере образования.**

В целях совершенствования системы управления общественным контролем по охране труда и безопасности образовательного процесса проведено обновление и актуализация нормативных правовых документов, регламентирующих деятельность технических и внештатных технических инспекторов труда Общероссийского Профсоюза образования, уполномоченных по охране труда.

В утвержденном на заседании Исполкома Профсоюза в июне 2019 г. в новой редакции Положении о технической инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Положение) закреплена норма о том, что техническая инспекция труда, состоящая из технических (главных технических) инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций образует систему общественного контроля за соблюдением работодателями (руководителями организаций) законодательства об охране труда.

В части организационного построения технической инспекции труда наряду с процедурой утверждения внештатного технического инспектора труда более подробно изложены гарантии его деятельности, включая условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также времени краткосрочной профсоюзной учебы, которые устанавливаются в территориальных (местных) соглашениях в соответствии со статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Расширены полномочия технических инспекторов труда по таким важным и актуальным вопросам, как контроль за созданием и функционированием системы управления охраной труда, формирование основ управления профессиональными рисками, контроль за безопасностью зданий и сооружений образовательных организаций, а также за реализацией мероприятий, направленных на

здоровьесбережение педагогических работников и профилактику профессиональных заболеваний.

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации с целью повышения уровня профессиональной подготовки технических инспекторов труда Профсоюза в мае-июне 2019 года в городах Санкт-Петербурге и Улан-Удэ состоялись обучающие семинары, в ходе которых проведены практические занятия («мозговые штурмы») по актуальным вопросам безопасности и охраны труда образовательного процесса. Материалы семинаров, презентации выступающих и решение заседания Совета по вопросам охраны труда и здоровья при ЦС Профсоюза, проходившего в рамках обучения, направлены во все региональные организации Профсоюза по вновь реорганизованной электронной почте, созданной для оперативной связи и обмена информацией между техническими инспекторами труда, а также выложены в социальной сети «WhatsApp» на страницах «ТИТ Профсоюза образования» и «Совет по ОТиЗ».

## **2. О реализации мероприятий «Года охраны труда в Профсоюзе».**

2.1. Проведение в рамках Года охраны труда общепрофсоюзной тематической проверки по осуществлению контроля за безопасной эксплуатацией зданий и сооружений образовательных организаций (ОТП-2018) и рассмотрение данного вопроса в апреле 2019 г. на заседании Исполкома Профсоюза показало, что безопасность зданий и сооружений на предмет соответствия требованиям безопасности в образовательной сфере является исключительно актуальным направлением деятельности Профсоюза на сегодняшний день и не может быть единовременной акцией или кампанией, а требует постоянного и контроля со стороны не только органов исполнительной власти субъектов РФ и местных органов самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, но и представителей Профсоюза образования, в первую очередь, технических и внештатных технических инспекторов труда. При этом особое внимание следует уделять вопросам безопасности зданий при участии представителей Профсоюза в ходе проведения оценки готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года. С этой целью ЦС Профсоюза в июле текущего года направил в региональные организации Профсоюза письмо с предложением о проведении техническими инспекторами труда, внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза выборочных обследований зданий и сооружений образовательных организаций на соответствие требованиям безопасности, в том числе в составе комиссий по приемке образовательных организаций к началу учебного года.

2.2. Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, что в течение ближайших лет будет продолжена работа по контролю за обеспечением функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в

соответствии с Примерными положениями о СУОТ для образовательных организаций всех типов.

В настоящее время в рамках совершенствования СУОТ в сфере образования, планируется разработка единых подходов оценки и управления профессиональными рисками в образовательных организациях всех типов. ЦС Профсоюза с участием Минобрнауки России и Минпросвещения России занимается подготовкой методических рекомендаций по установлению порядка и методов оценки профессиональных рисков для организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.3. К вопросу о здоровьесбережении и профессиональных заболеваниях педагогических работников.

Проблемы сбережения здоровья педагогических работников, качества проведения обязательных медицинских осмотров работников образования и выявления профзаболеваемости по фактору напряженности труда на протяжении последних лет находятся в зоне особого внимания Общероссийского Профсоюза образования. В ряде региональных организаций Профсоюза, например, в Пермской краевой, Свердловской областной, Северо-Осетинской и Марийской республиканских организациях Профсоюза в результате системной работы, а именно: проведения различных мониторингов, круглых столов, межведомственных региональных совещаний с участием представителей законодательной и исполнительной власти регионов, специалистов - профпатологов документально подтверждено, что деятельность педагогических работников характеризуется эмоциональной насыщенностью, стрессогенными ситуациями, нервно-психическим напряжением, что, в конечном итоге, приводит к ухудшению здоровья и снижению качества жизни педагогических работников. При этом особо выделена проблема, связанная с заболеванием, характерным для воспитателей, учителей и педагогических работников вузов – перенапряжением голосового аппарата (фарингит-ларингит) и выявлением первичных признаков этого заболевания для дальнейшего рассмотрения в качестве профессионального заболевания.

Для сведения: ввиду отсутствия в настоящее время методики обнаружения и сопровождения профзаболеваний выявляемый при проведении медосмотров работников образования симптомокомплекс профпатологий по формальным признакам переводится в разряд общесоматических болезней, развитию которых способствуют перенапряжение голосового аппарата, зрительное утомление, нагрузка на опорно-двигательный аппарат.

На основании анализа материалов ЦС Профсоюза в декабре 2018 года **обратился в Минздрав России** с предложением о внесении изменений в Перечень профессиональных заболеваний, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 27 апреля 2012 г. № 417н, в части дополнения раздела IV «Заболевания, связанные с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением

отдельных органов и систем» отдельным пунктом: «перенапряжение голосового аппарата – фарингит (ларингит)». Одновременно Профсоюз предложил рассмотреть возможность включения в данный Перечень психосоматических заболеваний, связанных с синдромом «психоэмоционального выгорания».

В ответе, полученном в июне 2019 г. из НИИ медицины труда им. Академика Н.Ф.Измерова (ФГБНУ «НИИ МТ»), отмечено, что поправки, касающиеся данного заболевания («фарингит-ларингит»), будут учтены при подготовке новой редакции Перечня профессиональных заболеваний.

В настоящее время подготовлен и проходит согласование проект приказа Минздрава России и Минтруда России «Об утверждении Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры" при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», в котором предусмотрен подпункт «5.2.2. Работы, связанные с нагрузкой на голосовой аппарат».

После утверждения данного приказа, при подготовке нового Перечня профессиональных заболеваний, как сообщается в ответе ФГБНУ «НИИ МТ», будут рассмотрены предложения Профсоюза по расширению Перечня профессиональных заболеваний.

Что касается фактора напряженности труда и психоэмоциональных нагрузок, имеющих место среди специалистов коммуникативных профессий (учителей, врачей, социальных работников и некоторых других), то Всемирная организация здравоохранения в этом году включила синдром эмоционального выгорания на производстве в Международную классификацию болезней (МКБ-11), тем самым «психоэмоциональное выгорание» с января 2022 года (со времени вступления в силу МКБ-11) будет официально рассматриваться как профессиональное заболевание.

Кроме того, ЦС Профсоюза **обратился в Минтруд России** с предложением о включении данного фактора напряженности в Методику проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, в связи с тем, что синдром «психоэмоционального выгорания» педагогических работников приводит к частичной утрате ими здоровья и неспособности продолжать профессиональную деятельность с прежней интенсивностью и эффективностью. 11 марта 2019 г. в Минтруде России состоялось совещание с участием заместителя Министра Г.Г.Лекарева и заместителя Председателя ФНПР Д.М.Кришталева по вопросу внесения изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». По результатам совещания принято решение об инициировании работы над методиками оценки влияния на здоровье работников таких факторов как эмоциональные нагрузки, интеллектуальные нагрузки, режим работы.

### **3. О позиции Общероссийского Профсоюза образования по**

**законопроекту «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам охраны здоровья детей в образовательных организациях», в части наделения педагогических работников правом на оказание первой помощи обучающимся.**

В связи с внесением депутатами Государственной Думы проекта федерального закона № 426529-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам охраны здоровья детей в образовательных организациях», в котором было предусмотрено наделение педагогических работников правом на оказание первой помощи пострадавшим, в том числе обучающимся, Общероссийский Профсоюз образования 17 июня 2019 года подготовил и распространил среди депутатов Комитета Государственной Думы по образованию и науке, в Минпросвещения России свое предварительное заключение, в котором заявил о невозможности принятия данного законопроекта, предусматривающего непродуманное намерение возложить на педагогических работников функции медицинских работников в условиях, когда во многих образовательных организациях отсутствуют медицинские кабинеты, в штате большинства из них не предусмотрены должности медицинских работников, а направляемые в них медицинские работники из поликлиник обслуживают по графику сразу несколько образовательных организаций.

При этом Профсоюз обратил внимание на то, что в соответствии с пунктом 21 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ педагогическим работником является физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Таким образом, в его обязанности не входит оказание первой помощи.

В вышеназванном федеральном законопроекте речь идет не об отдельных (исключительных) случаях оказания педагогическими работниками первой помощи, а обо всех мероприятиях, обозначенных в Перечне состояний, при которых оказывается первая помощь (приказ Минздравсоцразвития РФ от 4 мая 2012 г. № 477н), таких как: отсутствие сознания, остановка дыхания и кровообращения, наружные кровотечения, травмы различных областей тела, ожоги, отморожения, отравления. При этом эта помощь должна оказываться детям с учетом особенностей развития детского организма.

Поэтому, на взгляд Профсоюза, квалифицированное оказание первой помощи детям педагогическими работниками потребует не только полного освоения соответствующей образовательной программы, но, что еще важнее – приобретения устойчивых практических навыков по оказанию первой помощи в различных ситуациях.

Поддерживая концепцию законопроекта в части совершенствования организации медицинской помощи детям в образовательных организациях, а также то, что законопроект закрепляет обязанность родителей сообщать образовательной организации информацию о состоянии здоровья несовершеннолетнего обучающегося в случае, если для получения им образования требуется создание особых условий обучения, Общероссийский Профсоюз образования вместе с тем крайне обеспокоен тем, что предусматриваемый законопроектом механизм реализации этой задачи за счет наделения педагогических работников правом на оказание первой помощи **может реально привести к возникновению административной ответственности педагогических работников, вплоть до уголовной** в случае, если определенные их действия приведут к ухудшению здоровья или смерти пострадавшего.

Обращаем внимание региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что проведенные Профсоюзом продолжительные и интенсивные консультации с депутатами Государственной Думы, продвигающими этот федеральный законопроект, а также со специалистами Минпросвещения России, аргументированные возражения Профсоюза против предложенной версии законопроектов, позволили добиться решения в Государственной Думе о возвращении указанного законопроекта на доработку. Следовательно, рассмотрение законопроекта Государственной Думой в первом чтении в ближайшее время, как было анонсировано его разработчиками ранее, откладывается.

### **О задачах по совершенствованию информационной деятельности первичных профсоюзных организаций в рамках подготовки к отчётно-выборным конференциям во втором полугодии 2019 года.**

Информационная политика Общероссийского Профсоюза образования нацелена на обеспечение высокого уровня информационной открытости и прозрачности.

Информационное сопровождение деятельности организаций Профсоюза всех уровней должно основываться на принципах своевременности, регулярности, вариативности подачи информации и в объеме, достаточном для всех целевых аудиторий.

Отчётно-выборная кампания в Профсоюзе предоставляет уникальную возможность не только для всестороннего анализа результатов деятельности выборных органов организаций Профсоюза, итогов реализации Программы развития деятельности Профсоюза на 2015-2020 годы, но и для анализа уровня информированности членов Профсоюза и массированного (в ходе отчётно-выборных собраний и конференций) вброса информации о деятельности и людях организации.

Информация об итогах деятельности организаций за отчётный период, а также данные о лидерах и кандидатах должна быть доступна для каждого члена Профсоюза.

Причём, в первичном звене недостаточно только информации о деятельности своего профкома или профбюро. Член Профсоюза имеет право знать итоги деятельности местных, региональных организаций, Профсоюза в целом, а также о тех людях, кто продвигает Профсоюз, т.е. о лидерах и активистах, выборных работниках и специалистах всех уровней структуры Профсоюза, социальных партнёрах.

Информация об итогах и перспективах деятельности организаций Профсоюза и о лидерах должна быть заранее (до проведения собраний и конференций):

- размещена на информационных стендах;
- страницах и сайтах организаций;
- в электронных и печатных СМИ местного и регионального значения;
- в социальных сетях (для конкретных целевых аудиторий);
- озвучиваться в ходе (как формальных, так и не формальных) профсоюзных и иных мероприятий (школы, туристские слёты, семинары, форумы и т.д.)

После проведения отчётно-выборных конференций информация об её ходе и принятых решениях должна быть оперативно размещена на вышеуказанных источниках.

Само проведение отчётно-выборных собраний и конференций должно стать событием для организации, т.е. готовиться и проводиться в соответствии с лучшими практиками ивент-менеджмента (от англ. event — событие).

Несколько ключевых моментов, на которые следует обратить внимание, чтобы мероприятие прошло ярко и успешно.

**Определение цели мероприятия.** От ответа на этот вопрос будет зависеть формат\* мероприятия: концепция, время проведения и длительность, роли в команде, оформление и многое другое.

Кажется очевидным, что цель мероприятия - выбрать или переизбрать лидера. Но к этому стоит подойти критично.

Отчётно-выборная конференция - это не только отчёты и выборы. Это еще и возможность принять решения, наметить перспективы, отблагодарить партнёров и профактив, привлечь педагогов в профсоюз, устроить праздник для участников, это - событие для школы, района или города, дать информационный повод для местных СМИ и т.д. Т.е. сработать на имидж организации и её дальнейшее продвижение.

Постарайтесь не заикливаться на традиционных форматах. Обратите внимание на «(не)конференции», формат «печа-куча», TED-формат, тематические

завтраки, онлайн-события, мероприятия на открытом воздухе и многие другие. Главное, чтобы формат способствовал достижению цели мероприятия.

**Команда и планирование.** Команда, где каждый отвечает за своё направление и планирование – залог успеха! Не бойтесь передавать часть обязанностей другим людям. Главное, чтобы они были заинтересованы в результате, и на них можно было положиться. Привлекайте волонтеров из числа Советов молодых педагогов (СМП) и СКС Профсоюза.

В плане продумайте логистику, содержание, оформление, информационное продвижение и сопровождение мероприятия\*. Создайте документ, доступный всей команде, в котором каждый сможет видеть задачи друг друга и общую картину. Сначала подготовьте список главных задач, а потом максимально детализируйте в виде конкретных шагов, которые необходимо сделать. Важно указать в плане время, необходимое для выполнения задачи. Часто его недооценивают, и подготовка идет медленнее, чем вы ожидаете.

Внештатные ситуации – скорее норма, чем исключение. Предусмотрите план Б для каждого пункта.

Не забывайте о продвижении вашего мероприятия на сайте (сайтах) и в соцсетях. Создайте встречу в Facebook, «ВКонтакте» и страницу события в Instagram. Для оперативной работы команды хорошо подходят группы в мессенджерах Viber или WhatsApp.

**Посчитайте примерный бюджет** мероприятия и составьте смету. Учтите все расходы: помещение, оборудование, оформление, сувенирная продукция, полиграфия (публичный отчет, буклеты, программка конференции, иное), логистика, кейтеринг, подарки, цветы...

Даже при небольшом бюджете можно подготовить яркое и запоминающееся событие. Продумайте все до мелочей: как проходит регистрация, кто и в каком виде встречает участников, какая играет музыка, есть ли у вас интересный фотоугол, как оформлены ваши презентации и одета команда, чем заполнены перерывы. Например, во время регистрации можно предоставить участникам возможность посетить короткий мастер-класс, поиграть в игры или посмотреть информативные видео.

Постарайтесь удивить людей и создать wow-эффект, превысьте их ожидания в самых обыденных вещах. Именно это создает атмосферу мероприятия.

**Проведите финальную проверку за сутки до мероприятия.**

Убедитесь, что вы сообщили всем участникам, где и когда пройдет мероприятие, пригласили всех важных гостей, подготовили печатные материалы, аудио- и видеоконтент. Проверьте, все ли верно понимают свои задачи и зоны ответственности, готово ли помещение и оборудование.

Важна каждая мелочь, но есть необходимые элементы\*, от которых зависит успех мероприятия: свет, звук, изображение, чистота, безопасность, температура.

- Свет. Хороший свет – это когда сцену отчётливо видно, прожектора не слепят, а на гостей не падают некрасивые тени.
- Звук и изображение. Проверьте технику несколько раз, настройте микрофон и согласуйте с владельцем помещения регламент уровня шума на площадке, проверьте проекторы и экраны.
- Чистота. Никакого мусора, грязных полов и неубранных туалетов.
- Безопасность. Изучите план эвакуации и проведите инструктаж для команды и волонтеров. Все должны знать, где находятся запасные выходы, огнетушители и аптечка.
- Температура. Никому не должно быть слишком жарко или слишком холодно — стоит проверить циркуляцию воздуха и исправность [кондиционеров](#). Комфортная температура в помещении в тёплое время года — 23–25 °С, в холодное — 22–24 °С.

Во время хода конференции приветствуется видеозапись с дальнейшей подготовкой видеоролика для размещения на официальных источниках и в социальных сетях.

Подводя итоги в части информационного сопровождения деятельности Профсоюза необходимо обратить внимание на политику создания единого информационного пространства Профсоюза, которое требует:

Развивать взаимодействие с федеральными, ведомственными, корпоративными, многотиражными средствами массовой информации; особое внимание уделять взаимодействию с электронными СМИ для информационно-пропагандистского обеспечения профсоюзной деятельности;

Активнее использовать в своей работе ВСЕ каналы информации (информационные стенды, сайты, социальные сети, очные и заочные мероприятия, мессенджеры, СМИ и т.д.)

Учитывать актуальные потребности и ожидания членов профсоюза при создании информационного продукта.

Продолжать работу по обучению профактива по PR- направлениям и созданию сети внештатных (народных) корреспондентов для СМИ и лекторов - тренеров Профсоюза для организации и проведения мероприятий.

Продолжить формирование единого информационного банка, видеотеки, фототеки для использования территориальными, первичными организациями, членами профсоюза (в т.ч. в электронном виде).

Обеспечивать техническое, технологическое и кадровое обеспечение информационной работы, используя ресурсы СКС и СМП.

СМП и СКС активизировать участие в реализации информационной политики Профсоюза, обеспечивая активную деятельность в социальных сетях, промо-акциях и официальных мероприятиях Профсоюза.

Включать в план работы промо-мероприятия: профсоюзные акции; конкурсы профессионального мастерства; смотры-конкурсы на лучшую информационную работу в профсоюзных организациях, на лучший коллективный договор и другие; рекламно-информационные акции; представление стенда профсоюза на региональных мероприятиях.

Системно использовать формы обратной связи и мониторинга информационной работы:

- проведение электронных совещаний, конференций, семинаров;
- исследование общественного мнения;
- опросы и анкетирование.

10. Оперативно реагировать на потребности СМИ, социальных партнёров и членов Профсоюза (а также иные аудитории) в предоставлении полной и объективной информации о деятельности Профсоюза.

### **Информация о ходе реализации Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчётов.**

Во исполнение постановления Исполнительного комитета Профсоюза «О Пилотном проекте по введению единого электронного профсоюзного билета, автоматизации учета членов Профсоюза и сбора статистических данных» от 23 сентября 2018 г. № 14-5 реализация проекта осуществляется оператором проекта – ООО «Интернет Медиа» и его партнером – ООО «ФИНФОРТ» на основании договоров и соглашения о сотрудничестве.

На сегодняшний день Центральным Советом Профсоюза:

приобретено оборудование и лицензионное программное обеспечение, необходимое количество лицензий программы «1С: Предприятие 8.32»;

в соответствии с техническими требованиями, утвержденными распоряжением Председателя Профсоюза, разработана Автоматизированная информационная система «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и установлена на сервер в офисе Профсоюза;

изготовлен 1 млн. электронных профсоюзных билетов по утвержденному Исполкомом Профсоюза образцу;

разработана мотивационная (дисконтная) программа «ПРОФКАРДС» и ее сайт profcards.ru;

заключены соглашения с председателями региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, участвующих в проекте, о совместном финансировании и реализации пилотного проекта по введению единого электронного профсоюзного билета, автоматизации учета членов Профсоюза и сбора статистических данных.

Таким образом, следуя главной цели Пилотного проекта по организационному укреплению и повышению эффективности деятельности

выборных профсоюзных органов организаций Профсоюза, более 20 тысяч профсоюзных активистов из 18 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (20160 первичных профсоюзных организаций, 599 местных) включились в работу по формированию единого реестра Профсоюза, введению единого электронного профсоюзного билета и переходу на автоматизированный учет членов Профсоюза с помощью цифровых технологий.

В помощь профсоюзному активу разработан базовый комплект учебно-методических материалов (пособий, примерных алгоритмов и пошаговых инструкций):

учебно-методического пособия «Цифровой Профсоюз»;

практического руководства по работе в единой автоматизированной информационной системе Общероссийского Профсоюза образования;

инструкции по установке программы 1С Тонкий клиент для работы с программой АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования»;

примерного алгоритма начала работы председателя первичной профсоюзной организации в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования»;

примерного алгоритма начала работы председателя территориальной организации Профсоюза в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования»;

комплекта инструкций по постановке на учет членов Профсоюза в первичную профсоюзную организацию в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» (для ППО с численностью менее 50 членов Профсоюза), по постановке на учет членов Профсоюза списком (для ППО с численностью более 50 членов Профсоюза), по формированию заявки на выпуск электронных профсоюзных билетов, по созданию организаций Профсоюза в реестре территориальной организации Профсоюза, по исключению организации Профсоюза из реестра территориальной организации Профсоюза и другим функциональным возможностям АИС, а также по использованию системы ПРОФКАРДС;

видеороликов о мотивационной (бонусной) программе «ПРОФКАРДС» для профактива и для членов Профсоюза.

С января по апрель текущего года в каждой региональной (межрегиональной) организации Профсоюза в ходе базовых семинарах, организованных и проведенных ЦС Профсоюза совместно со специалистами ООО «Интернет Медиа» и ООО «Финфорт» для ответственных за реализацию Пилотного проекта по всей структуре Профсоюза, обучено более 2000 профсоюзных активистов организаций Профсоюза, участвующих в проекте, основам цифровизации Профсоюза, организации работы и функциональным возможностям АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и возможностям мотивационной (бонусной) программы ПРОФКАРДС.

Кроме того, при необходимости, профактив может получить квалифицированную помощь, консультации по техническим вопросам работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», позвонив на бесплатную горячую линию ООО «Интернет Медиа» в рабочие дни с 10.00 до 19.00 по мск (номер размещен в АИС и на пластиковой карте единого электронного профсоюзного билета), по вопросам регистрации и возможностям мотивационной (бонусной) программы «ПРОФКАРДС» – у операторов ООО «ФИНФОРТ» (контактные телефоны на сайте profcards.ru), по всем организационным вопросам реализации пилотного проекта – у ответственных в региональных (межрегиональных) организациях, а также в организационном отделе аппарата Профсоюза.

В настоящее время 14 396 председателем и ответственным профсоюзных организаций по всей структуре (69%) активно ведется работа по наполнению Единого реестра Общероссийского Профсоюза образования и выпуску электронных профсоюзных билетов. Учитывая, что отчетно-выборная кампания в первичных и местных организациях Профсоюза в самом разгаре, на сегодняшний день председателям, которых переизбрали, был закрыт доступ в АИС, а избранные председатели получили свои логины и пароли для входа и работы в программе.

На 15 июля т.г. в АИС поставлены на учет 598 459 (49,3%) членов Профсоюза, из них 224091 ЭПБ направлены в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, 14 294 членам Профсоюза выданы ЭПБ.

Наиболее оперативно переходят на электронный учет членов Профсоюза в Чеченской (88%), Чувашской (80 %), Башкирской (64%), Алтайской (46%), Марийской (44%) республиканских, Ставропольской (82%), Краснодарской (66%), Алтайской (35%) краевых, Орловской (51%), Нижегородской (47%), Тюменской (44%), Омской (40%), Калининградской (32%) областных, Московской городской (33%) организациях Профсоюза.

Свыше 53 тысяч пластиковых карт ЭПБ заказано Башкирской, более 50 тысяч - Чеченской республиканскими организациями Профсоюза, более 45 тысяч – Московской городской организацией Профсоюза.

В среднем, промежуток времени от обработки заявки (1 и 15 числа каждого месяца) на изготовление ЭПБ до доставки электронных профсоюзных билетов в региональную (межрегиональную) организацию Профсоюз составляет от 10 до 14 дней.

К сожалению, регистрация в мотивационной (бонусной) программе «ПРОФКАРДС» осуществляется крайне неактивно. На сайте profcards.ru на 15 июля 2019 года зарегистрировано 697 человек.

Реализован первый этап мотивационной (бонусной) программы «ПРОФКАРДС» – предоставление возврата денежных средств (кэшбэк) при совершении покупок в интернет-магазинах – партнерах программы, на старте

второй этап – запуск мобильного приложения и получение скидок в магазинах-партнерах оффлайн, сканируя QR-код в приложении.

Внедрение Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, автоматизированный сбор статистических данных и электронный учет членов Профсоюза позволило повысить качество внутрисоюзной работы в части ведения реестров организаций Профсоюза и объективного учета членов Профсоюза:

✓ актуализировать реестры организаций Профсоюза. Большинство региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в течение двух месяцев после запуска проекта по тем или иным причинам добавляли и удаляли из реестра первичные профсоюзные организации.

Например, ошибочно были включены в реестры:

несуществующие профсоюзные организации, на учете в которых состояли 1-2 члена Профсоюза;

первичные профсоюзные организации, являющиеся по сути структурными подразделениями (профсоюзными организациями или профгруппами) образовательных комплексов;

объединенные малочисленные первичные профсоюзные организации (детского сада и школы) и др.

✓ проконтролировать учет штатных работников организаций Профсоюза, отдельные из которых до запуска пилотного проекта не состояли на учете в первичной профсоюзной организации.

✓ навести порядок в учете членов Профсоюза, работающих по совместительству: учет в единой базе данных позволил ликвидировать двойной и даже тройной учет работников в первичных профсоюзных организациях как по основному месту работы, так и в первичных профсоюзных организациях учреждений, где они работают по совместительству, а также в одной первичной профсоюзной организации, если член Профсоюза работает на нескольких факультетах в одном ВУЗе.

Кроме того, в апреле 2019 года в г. Калининграде в ходе семинара для председателей местных организаций Профсоюза АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» была использована для тестирования 80 председателей местных и первичных профсоюзных организаций по основным вопросам внутрисоюзной работы. Результаты тестирования были получены лекторами в течение 5 минут после его проведения и использованы для более эффективного обучения слушателей.

Учитывая сложную структуру региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, особенности профессиональных образовательных организаций, образовательных комплексов и др., функциональные требования к АИС «Единый реестр общероссийского Профсоюза образования» в ходе Пилотного

проекта дополняются и изменяются (добавляются, изменяются поля, расширяется справочник должностей и т.д.). В отношении первичных профсоюзных организаций студентов и отдельных первичных профсоюзных организаций работников ВУЗов, учитывая их многочисленность и регулярную обновляемость, требуется рассмотрение механизмов синхронизации баз данных образовательных организаций с АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

Таким образом, реализация Пилотного проекта в целом идет в штатном режиме, в соответствии с установленными сроками, а в отдельных региональных (межрегиональных) организациях с их опережением.

Проект «Цифровизация Профсоюза» освещается в ходе семинаров на уровне ЦС Профсоюза для профсоюзных работников и актива всех уровней профсоюзных организаций и вызывает не только интерес, но и готовность отдельных местных и первичных профсоюзных организаций студентов ВУЗов, входящих в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, не участвующие в Пилотном проекте, включиться в работу по переходу на единый электронный билет, автоматизации учета членов Профсоюза и сбора статистических данных до 2020 года.

В связи с этим, 19 июня 2019 года Исполкомом Профсоюза был рассмотрен вопрос о ходе реализации Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчетов и принято решение, учитывая наличие технических возможностей, кадров в области IT технологий и готовность отдельных организаций Профсоюза к переходу на цифровые технологии, предоставить право принять участие в реализации Пилотного проекта межрегиональным и региональным организациям Профсоюза, а также по их предложениям отдельным местным организациям Профсоюза и первичным профсоюзным организациям работников и студентов учреждений профессионального образования, подавшим письменные заявки в ЦС Профсоюза до 1 сентября 2019 года.

Кроме того, региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза в целях подготовки к переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчетов необходимо актуализировать реестры региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и начать подготовку реестров территориальных (окружных, городских, районных) организаций Профсоюза, входящих в структуры межрегиональных (региональных) организаций Профсоюза в электронном виде.

### **О практике реализации инновационных форм социальной поддержки работников образования региональными организациями Профсоюза.**

В соответствии с Программой развития деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 –

2020 годы Профсоюз в 2018-2019 году осуществлял **инновационную деятельность** по направлениям:

- содействие пенсионному обеспечению работников сферы образования
- содействие и поддержка реализации программ добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза
- создание и содействие деятельности кредитных потребительских кооперативов;
- содействие улучшению работы по оздоровлению и отдыху членов Профсоюза;
- повышения эффективности использования средств профсоюзного бюджета путем дальнейшего планомерного внедрения инновационных форм социальной поддержки членов Профсоюза.

#### **Содействие пенсионному обеспечению работников сферы образования.**

В целях улучшения пенсионного обеспечения работников сферы образования - членов Профсоюза Филиалом «Образование и наука» АО НПФ «САФМАР» (ранее АО НПФ «Образование и наука») совместно с Профсоюзом проводилась работа по двум направлениям: управление накопительной пенсией и реализация корпоративных пенсионных программ.

В связи с усложнившейся процедурой перевода пенсионных накоплений в последнее время более активная работа велась по направлению реализации корпоративных пенсионных программ.

Важность реализации корпоративных пенсионных программ обуславливается следующими причинами:

1. Снижение уровня жизни пенсионеров.

2. Наличие рисков и отсутствие у государства возможностей для их минимизации в обозримом будущем:

Демографический риск - старение населения,

Риск бюджетной системы - дефицит страховых взносов на финансирование страховой пенсии.

3. Действия государства, свидетельствующие об отсутствии перспектив улучшения пенсионного обеспечения работников за счет системы обязательного пенсионного страхования:

Повышение пенсионного возраста;

Заморозка и последующие моратории в отношении пенсионных накоплений;

Использование пенсионных баллов при расчете страховой пенсии.

4. Предоставляется возможность работодателю более эффективно использовать финансовые ресурсы, направляя их на эти цели.

С этой целью был создан и функционирует институт уполномоченных (специалистов) региональной (межрегиональной) организации Общероссийского Профсоюза образования по вопросам пенсионного обеспечения работников

образования. На текущий момент в 44 профсоюзных организациях назначен уполномоченный по вопросам пенсионного обеспечения. Центральным советом было организовано обучение уполномоченных по актуальным вопросам пенсионного обеспечения с тем, чтобы они могли оказывать помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с реализацией их прав в пенсионной сфере, а также содействовать реализации корпоративных пенсионных программ на базе профсоюзных организаций, учреждений образования.

В настоящее время в 45 региональных профсоюзных организациях реализуются корпоративные пенсионные программы. За 2018 произошло увеличение числа организаций, участвующих в этих программах, а также повышается активность участия за счет привлечения средств физических лиц, и происходит более системное выстраивание программ.

Как показали результаты Всероссийского смотра-конкурса «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» (далее – Конкурс), утвержденные решением Исполкома в апреле 2019г., наиболее успешно эта работа ведется в Чувашской, Нижегородской, Красноярской региональных организациях. Отмечена также успешная работа по этому направлению Краснодарской краевой, Мурманской и Псковской областной организаций.

На совместном заседании Постоянных комиссий при ЦС Профсоюза по развитию проектной деятельности и инновационным формам работы и по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета, состоявшемся в июне 2019г. в г. Геленджике на базе Краснодарской краевой организации Профсоюза, был одобрен опыт Чувашской республиканской организации Профсоюза по организации корпоративного пенсионного обеспечения. Также был одобрен проект примерного положения о корпоративном пенсионном обеспечении в региональной профсоюзной организации и принято решение вынести на утверждение Исполкома Профсоюза проект примерного положения.

В истекший период, как и ранее, много внимания уделялось **развитию кредитной потребительской кооперации** в профсоюзных организациях. В настоящее время действует 21 кредитный потребительский кооператив, созданных при участии организаций Профсоюза. Членами указанных кооперативов являются более 24000 членов Профсоюза. Ряд кредитных потребительских кооперативов не только выдают займы, но и осуществляют деятельность по привлечению сбережений от пайщиков.

Создание и развитие кредитных потребительских кооперативов является важным фактором мотивации профсоюзного членства, повышает имидж Профсоюза, минимизирует затраты на оказание материальной помощи.

В результате подведения итогов Всероссийского смотра-конкурса «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» отмечена среди давно и успешно действующих кредитных потребительских кооперативов работа

Башкирской республиканской, Калмыцкой республиканской, Крымской республиканской, Краснодарской краевой, Московской областной, Нижегородской областной и Тульской областной профсоюзных организаций.

Также была отмечена целенаправленная и эффективная работа по развитию деятельности кредитных потребительских кооперативов следующих региональных организаций Профсоюза, принявших участие в конкурсе: Забайкальская краевая организация Профсоюза, Курская областная организация Профсоюза, Мурманская областная организация Профсоюза, Саратовская областная организация Профсоюза, Чувашская республиканская организация.

В связи с ростом требований к деятельности кредитных потребительских кооперативов со стороны Центробанка России и в целях повышения финансовой устойчивости кредитных потребительских кооперативов, созданных с участием региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования, повышения доступности и качества ссудо-сберегательных услуг и увеличения численности членов Профсоюза, пользующихся услугами данных кооперативов, Постановлением Исполкома Профсоюза в апреле 2019г. было признано целесообразным формирование Межрегионального кредитного потребительского кооператива при Общероссийском Профсоюзе образования на базе КПК «Учительский» (г. Чебоксары) с участием на добровольной основе заинтересованных региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза рекомендовано рассмотреть возможность построения деятельности по оказанию членам Профсоюза ссудо-сберегательных услуг кредитными потребительскими кооперативами с учетом их межрегиональной кооперации.

Краснодарский кредитный потребительский кооператив «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки» также принял решение расширить сферу своей деятельности за пределы Краснодарского края.

Также вопрос об укрупнении мелких КПК и создании Межрегионального КПК для снижения административной нагрузки и оптимизации расходов на содержание КПК рассматривался на совместном заседании Постоянных комиссий при ЦС Профсоюза по развитию проектной деятельности и инновационным формам работы и по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета, состоявшемся в июне 2019г. в г.Геленджике. Была представлена Концепция создания Межрегионального КПК, в которой изложены основные принципы работы Межрегионального КПК с территориальными организациями Профсоюза. Участниками совместного заседания комиссий было предложено Ассоциации кредитных потребительских кооперативов «Лига поддержки и развития кредитных союзов в системе образования» (далее – Ассоциация) довести до членов Ассоциации и других КПК предлагаемые порядок и принципы создания межрегиональных КПК.

Ассоциация ежегодно проводит семинары–совещания для специалистов региональных организаций Профсоюза, ответственных за развитие деятельности кредитных потребительских кооперативов. Функционирует сайт Ассоциации ([www.as-union.ru](http://www.as-union.ru)), на котором размещается актуальная информация по вопросам кредитной кооперации, нормативные правовые акты, регулирующие деятельность кредитных кооперативов, а также информация о проходящих семинарах и иных мероприятиях.

Следующее актуальное и востребованное направление деятельности - привлечение членов Профсоюза к участию в программах **добровольного медицинского страхования**, получению дополнительных медицинских услуг в рамках обязательного медицинского страхования.

Многие территориальные профсоюзные организации сотрудничают со страховыми компаниями в рамках добровольного медицинского страхования. Ситуация с доступностью и своевременностью медицинских услуг в рамках обязательного медицинского страхования повышает востребованность корпоративного медицинского страхования. Однако стоимость услуг ДМС является существенным сдерживающим фактором.

На совместном заседании Постоянных комиссий при ЦС Профсоюза по развитию проектной деятельности и инновационным формам работы и по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета, состоявшемся в июне 2019г. в г.Геленджике, был одобрен положительный опыт совместной работы Краснодарской краевой организации Профсоюза и Краснодарского филиала ООО «АльфаСтрахование-ОМС» по вопросам профилактики и предоставления медицинских услуг работникам отрасли в рамках ОМС и опыт работы первичной профсоюзной организации Донского государственного технического университета с Медицинским центром «АВЕ ВИТА» в рамках государственно-частного партнёрства в области ОМС.

В связи с этим рекомендуем обратить особое внимание на опыт этих организаций по расширению спектра предоставляемых услуг в рамках ОМС.

Результаты Всероссийского смотра-конкурса «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» показали, что наиболее успешно работа по добровольному медицинскому страхованию членов профсоюза проводилась в Саратовской, Омской и Нижегородской региональных организациях Профсоюза.

Традиционно в профсоюзных организациях много внимания уделяется вопросам **отдыха и оздоровления** членов Профсоюза.

Во Всероссийском смотре-конкурсе «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» приняло участие 28 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза. Результаты конкурса показали, что большинству региональных организаций Профсоюза удастся удерживать стабильный процент оздоровленных на протяжении последних лет, а ряд региональных организаций

Профсоюзы даже показывают рост количества оздоровленных членов Профсоюза. Также отмечена большая работа региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по привлечению финансовых средств спонсоров, муниципалитетов и самих субъектов РФ на оздоровление членов Профсоюза.

Наиболее активно эта работа ведется в профсоюзных организациях Республики Татарстан, Пермского края, г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Краснодарского края, Нижегородской области, Саратовской области, Ивановской области, Республики Саха (Якутия), Курской области и Курганской области.

Введение во Всероссийский смотр-конкурс «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» новой номинации «**Эффективное партнерство** в области социальной поддержки работников и обучающихся системы образования и иные формы социальной поддержки членов Профсоюза» показало рост активности профсоюзных организаций в этом направлении. Отмечена работа наиболее успешно работающих в этом направлении профсоюзных организаций: Марийской республиканской, Татарской республиканской, Московской городской и Нижегородской областной профсоюзных организаций.

Профсоюз не оставляет без внимания такое направление деятельности как **применение проектного планирования** в практике деятельности Профсоюза.

На совместном заседании Постоянных комиссий при ЦС Профсоюза по развитию проектной деятельности и инновационным формам работы и по вопросам повышения эффективности планирования и расходования профсоюзного бюджета, состоявшемся в июне 2019г. в г.Геленджике, были рассмотрены лучшие практики на примере победителей конкурса «Траектория успеха» - первичных профсоюзных организаций Волгоградского и Алтайского государственных университетов.

Участниками заседания высказаны пожелания в адрес Исполкома Профсоюза рассмотреть возможность проведения тематической учебы руководителей региональных профсоюзных организаций по вопросам проектного планирования и рекомендовать региональным профсоюзным организациям использовать в своей деятельности опыт профсоюзных организаций высшего образования по применению проектного планирования.

Реализация инновационных форм социальной поддержки работников образования, с одной стороны, показывает успешность и эффективность работы профсоюзных организаций, которые способны применять эти формы работы, с другой стороны, способствует повышению качества жизни членов Профсоюза.

Развитие данного направления позволяет эффективнее и в большем объеме оказывать социальную поддержку членам профсоюза при более рациональном использовании средств Профсоюза.

Охват инновационными формами членов Профсоюза, помимо оказания им социальной поддержки, способствует укреплению имиджа Профсоюза среди его

членов, что в настоящих экономических условиях становится крайне актуальным и важным.

Констатируя включенность большинства региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в процесс реализации инновационных форм социальной поддержки работников образования, обращаем внимание на важность дальнейшего расширения перечня направлений данной формы работы, повышения её эффективности путем вовлечения в эту сферу деятельности Профсоюза все большего числа его членов.

### **Информация о VIII Всемирном конгрессе Интернационала образования**

В период с 21 по 26 июля 2019 года в Бангкоке, Тайланд, состоялся 8-й Всемирный конгресс Интернационала образования, авторитетной международной организации, объединяющей почти 400 профсоюзов работников образования из 169 стран и территорий с численностью более 32 миллионов человек.

Конгресс, проходивший под лозунгом «Работники образования и их профсоюзы готовы взять лидерство» принял важнейшие решения по таким вопросам как:

- формулирование требований качественных условий при найме на работу для работников образования,
- ликвидация детского труда,
- преодоление современного рабства,
- преподавание ради мира,
- обновление профсоюзного движения и др.

Большое внимание в ходе дискуссии было уделено борьбе профсоюзов за демократию, достижению нового социального контракта, (что означает усиление института коллективных переговоров, качественное государственное образование, социальную защиту, контроль за деятельностью бизнеса), противодействию изменению климата.

Делегаты (а их было более 1400) отмечали, что Интернационал в ходе своей всемирной кампании сумел добиться включения темы образования в «Повестку дня устойчивого развития ООН», где оно заняло 4 место среди 17 первоочередных задач развития мира.

Благодаря широкой пропагандистской и разъяснительной деятельности сегодня сформировано мировое общественное мнение о том, что каждый учащийся достоин подготовленного, квалифицированного педагога, обновленной, обогащенной учебной программы, хорошо оснащенных и свободных от насилия школ. Именно такое образование является важнейшим фактором достижения устойчивого, достойного будущего. Важным составляющим подобного будущего являются профсоюзы – как оплот демократии, защитники профессии, защитники прав человека, профсоюзных свобод, равенства.

Детально анализировалось положение различных категорий работников системы образования. Подчеркнута важность достижения таких же международных стандартов для работников вспомогательного персонала и профессионально-технического персонала, как и существующие международные нормы для учителей и преподавателей ВУЗов.

Вопросы защиты климата заняли, как никогда, важное место в ходе обсуждений. Конгресс призвал членские организации присоединиться к акции Международной федерации профсоюзов в защиту климата 20 сентября. Роль профсоюзов в разъяснении и мобилизации своих членов и общественности в защиту климата неизмерима.

Интернационал образования добился включения в программу деятельности Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и ряда национальных министерств образования вопросов изучения благосостояния учителя, стресса, выгорания.

По заявлению делегатов, мир стоит на пороге острой нехватки квалифицированных учителей, одновременно существующие условия отталкивают от профессии, или выталкивают из профессии подготовленных работников.

Слишком долго работники образования мирились с тем, что кто-то со стороны (будь то администраторы или бизнес) устанавливали стандарты профессии, считая, что кто угодно после краткого курса может стать педагогом, пытаясь превратить педагога лишь в передаточный механизм информации, которым легко манипулировать и контролировать. Защита профессии, ее статуса – главная задача профсоюзов. Профессиональная практика должна быть в центре деятельности профсоюзов, а конкретно – разработка и распространение прогрессивных подходов в профессиональном развитии учителя.

Конгресс переизбрал президентом Интернационала образования Сюзан Хопгуд (Австралия) и генеральным секретарем Дэвида Эдвардса (США), а также избрал членов Исполнительного комитета.

Приложение 1



**ПЕНСИОННЫЙ ФОНД  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ПФР)**

Государственное учреждение

ул. Шаболовка, 4, ГСП - 1, Москва, 119991  
телетайп: 207050 PFR RU, факс (495)9820663  
ОГРН 1027700220624  
ИНН/КПП 7706016118/770601001

24.05.2019 № СЧ-25-24/10565

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

О досрочном пенсионном  
обеспечении педагогических  
работников



Отделения Пенсионного фонда  
Российской Федерации

Пенсионный фонд Российской Федерации по вопросу включения в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктом 19 части I статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», периодов участия педагогических работников в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) с учетом приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 «О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минпросвещения России № 234) и по согласованию с Минтрудом России сообщает.

В соответствии с действующим законодательством периоды работы педагогических работников в должностях и учреждениях, предусмотренных Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 (далее –

Список № 781), исчисляются в соответствии с Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. № 516 (далее – Правила № 516), и с учетом особенностей исчисления периодов работы педагогических работников – Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 (далее – Правила № 781).

В соответствии с пунктом 4 Правил № 516 в стаж работы, дающей право на досрочную пенсию, засчитываются периоды работы на соответствующих видах работ (в должностях и в учреждениях), выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, за которые уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, если иное ее предусмотрено Правилами или иными нормативными правовыми актами.

Пунктами 3 и 4 Правил № 781 установлено, что периоды выполнявшейся после 1 сентября 2000 г. педагогической работы в должностях в учреждениях, предусмотренных Списком № 781, засчитываются в соответствующий стаж при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

С учетом норм трудового и отраслевого законодательства работа, выполняемая в течение полного рабочего дня в должности в учреждении, предусмотренном Списком № 781, означает непосредственное выполнение трудовых обязанностей для соответствующей должности на основании трудового договора в течение рабочего времени, норма которого устанавливается за ставку заработной платы (должностной оклад). В рабочее время педагогических работников наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой включается и другая педагогическая работа (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), приказы Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»); от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Приказом Минпросвещения России № 234 в пункт 1 примечания приложения № 1 к приказу № 1601, которым регламентирована другая часть педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, внесено дополнение, с учетом которого к такой работе отнесена педагогическая работа педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов

исполнительной власти в проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образовании в рабочее время и освобожденных от основной работы на период проведения ГИА, за которую выплачивается соответствующая компенсация.

В соответствии с нормативным правовым регулированием в сфере образования ГИА, которая является завершающим этапом освоения основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования, проводится в формах основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), государственного выпускного экзамена и других формах, устанавливаемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, в соответствующих случаях. Обеспечение проведения такой аттестации осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования. При этом образовательные организации направляют привлекаемых к проведению экзаменов педагогических работников, за которыми в соответствии с нормами трудового законодательства сохраняются место работы и должность, для выполнения работы в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственной экзаменационной комиссии, предметных комиссий, конфликтной комиссии и др., а также осуществляют контроль за участием своих работников в проведении экзаменов (статьи 47, 59 Федерального закона № 273-ФЗ; Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденный приказом Минпросвещения России № 189, Рособрнадзора № 1513 от 7 ноября 2018 г.; Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденный приказом Минпросвещения России № 190, Рособрнадзора № 1512 от 7 ноября 2018 г.).

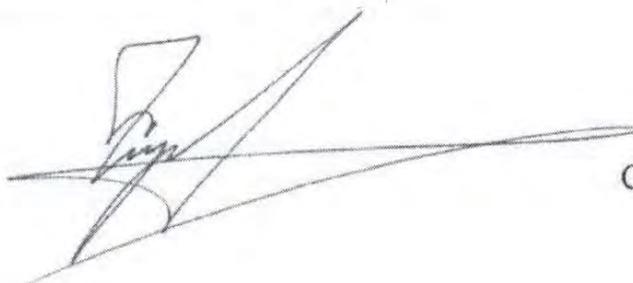
С учетом внесенных в приказ № 1601 изменений указанная работа включается педагогическим работникам в их рабочее время наравне с учебной (преподавательской) работой и иной педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами (подготовительная, организационная и др.).

В этой связи периоды участия по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ГИА, в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ, могут включаться соответствующим педагогическим работникам, освобожденным от основной работы, в стаж, дающий право на досрочную пенсию. При этом установленные законодательными и нормативными правовыми актами особенности оформления отношений между педагогическими работниками, образовательной организацией и организатором ГИА, связанные с обеспечением соблюдения порядка проведения ГИА и основного принципа такой аттестации – объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся, не меняют указанных выше правовых норм, регулирующих рабочее время педагогических работников.

Кроме того, учитывая, что до внесения изменений в законодательство об образовании в части изменения порядка проведения ГИА (Федеральный закон от 9 февраля 2007 г., № 17-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об

образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в части проведения единого государственного экзамена») время участия в проведении итоговой аттестации включалось в рабочее время педагогических работников по соответствующим должностям (в норму часов рабочего времени за ставку заработной платы) и засчитывалось в стаж, дающий право на досрочную пенсию, рассматриваемые периоды подлежат включению в стаж на соответствующих видах работ за все периоды деятельности педагогических работников, в том числе за период до вступления в силу приказа Минпросвещения России № 234.

Заместитель  
Председателя Правления



С.А. Чирков

(25) Цветкова Ирина Суменовна(495)982-07-84  
Учетный номер: 117712 от 27.05.2019