

«Мой профсоюз»

№ № 34, 36, 37, 39-41, 44 2019 года

Что год учебный нам готовит?

Информационно-аналитические материалы Общероссийского Профсоюза образования

Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования по традиции подготовил информационно-аналитические материалы к августовским совещаниям, которые в преддверии нового учебного года проходят в регионах. Что происходит с оплатой труда в отрасли и на чем настаивает профсоюз? Как складывается кадровая ситуация в школах и какие меры социальной поддержки педагогов установлены в регионах? Какие проблемы и вызовы ставит реализация национального проекта «Образование»? Какие риски несут для системы образования новые законопроекты, рассматриваемые в Госдуме? Вот лишь неполный перечень вопросов и тем, которые подробно рассматриваются в информационно-аналитических материалах профсоюза.

Характеристика бюджетного процесса в Российской Федерации 2019 года. Предложения Совета Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ 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 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 дает возможность ПРФ внести необходимые коррективы в упомянутые документы и материалы до вынесения на публичное обсуждение проекта федерального бюджета и, соответственно, до его внесения на рассмотрение и утверждение в Государственную Думу.

В текущем 2019 году из вышеупомянутых 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:

«Совет Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной 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 категорий 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 рассмотрение также вопроса 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, то есть планируется «нулевой темп роста» их реальной заработной платы. Учитывая, что

заработная плата этих работников не индексировалась с 2014 по 2017 год, 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 от 07.05.2018 №204, 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 нем учтены) было отправлено 07.05.2019 г. ответственному секретарю РТК. Публичное обсуждение проекта ОНБНиТТП, по информации Минфина России, состоится в сентябре 2019 года (ориентировочно 16 сентября) на парламентских слушаниях в Государственной Думе Российской Федерации. В это же время данный документ будет представлен к рассмотрению в РТК. С учетом 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.

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 обеспечили 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 не только уровня средней заработной платы врачей (200%), но и 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-е 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 3144 до 12029 рублей. В частности, по педагогическим работникам образовательных организаций общего образования повышение средней заработной платы составило 18,7% (7189 рублей), педагогическим

работникам дошкольных образовательных организаций - 9,9% (3144 рубля), педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей - 16,7% (5990 рублей), преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования, - 20,8% (7584 рубля), преподавателям образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, - 14,6% (12029 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 год (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 РФ от 1 октября 2009 г. №1160-О-О и от 17 декабря 2009 г. №1557-О-О. Она состоит 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 г. №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 том числе 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 на 2020 год составлен протокол от 3 июля 2019 года, в котором членам рабочей группы от Минпросвещения России, Минобрнауки России, Минздрава России, Минкультуры России, Минспорта России предложено 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.

Минпросвещения России направило в середине июля текущего года письмо руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих 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) показал, что в субъектах РФ предпринимаются меры по выполнению Единых рекомендаций 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 5000 руб. до 19110 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-часе, значительно сократилась (до 15). 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 непроемственной 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 Госдумы от 23 июля 2019 г. №6688-7-ГД.

Правительству Российской Федерации, в частности, рекомендовано:
- 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 Е.А. Митиной в эту рабочую группу, в силу ряда обстоятельств учтены не были.

Предложения Общероссийского Профсоюза образования в проект постановления Государственной Думы «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 г. №82-ФЗ «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.

3. 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 по вопросам формирования федерального бюджета на 2020 и плановый период 2021-2022 годов.

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 (ориентировочно 16 сентября) в форме направления обращений, писем, телеграмм в адрес депутатов Государственной Думы, а также Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительства РФ 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 РФ 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 РФ.

В целях реализации в сфере ведения Минпросвещения России в 2019-2020 гг. федерального Отраслевого соглашения образована Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Минпросвещения России, и утвержден ее состав во главе с сопредседателями П.С. Зеньковичем, статс-секретарем - заместителем

министра просвещения Российской Федерации, и Т.В. Куприяновой, заместителем председателя профсоюза.

К настоящему времени утвержден план мероприятий Минпросвещения России и профсоюза по выполнению в 2019 году Отраслевого соглашения.

Об актуальных решениях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Система социального партнерства действует в нашей стране как один из основополагающих общественных институтов, деятельность которого направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Система социального партнерства структурирована, ее функционирование имеет упорядоченный характер, когда права, обязанности и возможности каждого из ее 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 локального (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 партнерами в различных сферах экономической и общественной деятельности. В сфере образования регулирование социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства в настоящее время продолжает (с учетом реорганизации министерства) осуществляться на основе подписанного 6 декабря 2017 года отраслевого соглашения на 2018-2020 годы 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, в своей деятельности в рамках социального партнерства руководствуется прежде всего положениями Трудового кодекса Российской Федерации. Всего ТК РФ подразделяется на 14 разделов, один из которых (раздел II) целиком посвящен социальному партнерству 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). Это связано прежде всего с тем, что в своей работе профсоюз постоянно сталкивается с проблемой необходимости проведения межведомственных обсуждений и согласований в целях решения проблем, 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 партнерства поставленных профсоюзом вопросов. Механизм и инструменты РТК способствуют инициированию рассмотрения отраслевых 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 требует согласований с соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

В состав РТК входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. Обязанности координатора РТК в настоящее время исполняет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации по вопросам социальной политики Т.А. Голикова.

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 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 партнеров).

Председатель профсоюза Г.И. Меркулова входит в состав РТК и одновременно является сопредседателем рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения, что дает возможность профсоюзу участвовать в прямом диалоге с социальными партнерами на федеральном уровне и представлять интересы работников отрасли при выработке итоговых решений. 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: 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 итогам 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 партнерства и утверждены на заседании РТК;

2. Совместно с профсоюзом разработаны Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, разосланные Минпросвещения России руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации (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 их основе 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 №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. Куприянова.

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 №350-ФЗ;

- Минтроду 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 удается выйти на конечные согласованные решения по вопросам, предлагаемым профсоюзом к рассмотрению в РТК. В случае недостижения согласия профсоюз инициирует повторное 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.

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, число ставок по штату учителей составляло 1439441,98 при списочном составе 1338143,57. То есть дефицит учительских кадров составил 101298 человек, или 7%, в том числе нехватка учителей начальных классов составила 16539 человек (4,3%), учителей русского языка и литературы - 11000 (6%), истории, экономики, права, обществознания - 6500 (7%), математики - 9676 (7%), иностранных языков - 10798 (7%), физической культуры - 8298 (8%), трудового обучения - 9%, музыки и пения - 11%, изобразительного искусства и черчения - 10%, ОБЖ - 10%.

Нехватка педагогов дополнительного образования детей составила 11735 человек (20%), воспитателей, работающих в подразделениях (группах) дошкольного образования, - 1936 человек (3%).

При этом в отчетный период из образовательных организаций выбыли 139053 (8%) педагогических работника, из них 129063 (7%) - по собственному желанию, в том числе выбыли 100574 учителя (7%), из них по собственному желанию - 94317(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 году на одного педагога приходилось 13,7 обучающихся, в 2018-м - 14, в 2019-м - 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 приходят работать в школы. Таким образом, чтобы восполнить существующий дефицит учительских кадров, 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 молодежи в рамках управления персоналом;

- содействие 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.

Учитывая сложившуюся ситуацию с нарастающим дефицитом педагогических кадров в общеобразовательных организациях, по мнению профсоюза, необходимо 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 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 проведению в школах работы по профессиональной ориентации 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 скоординировать в профсоюзе 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 Республики Саха (Якутия), нет информации по Ненецкому и Чукотскому автономным округам. Также в мониторинге не представлена информация по мерам социальной поддержки работников образования 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.

17 региональных (межрегиональных) организаций профсоюза (Калужская, Орловская, Тамбовская, Белгородская, Калининградская, Пензенская, Самарская, Саратовская, Томская области, 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 трех 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 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 (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:

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 выплачиваются премии и вручаются призы 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 том числе досрочную), не установлены в 8 субъектах РФ: в Липецкой, Самарской, Свердловской, Иркутской областях, Чеченской, Карачаево-Черкесской республиках, Адыгее, Республике Алтай).

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 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 из профсоюзного бюджета;

в 29 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости проезда работников образования к месту лечения и отдыха, в 23 из них 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 предоставлялась 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;

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, в том числе 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 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 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;

- информация о результатах проводимого мониторинга из многих региональных (межрегиональных) организаций 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.

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 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).

Наиболее часто возникающие вопросы связаны:

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», зарегистрированный 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 объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной 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.

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 детей на дому, и оплатой их труда в каникулярный период, не совпадающий с 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», зарегистрированным 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 учетом 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) нуждающимися 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 м² 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 лет) не менее 2,5 м² на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) - не менее 2,0 м² 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 в 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), приводит также к нарушениям трудовых прав педагогических работников. Если, к примеру, на каждого воспитателя в смену в зависимости от возраста детей приходилось 15-20 человек, то в настоящее время в нарушение норм СанПиН на каждого воспитателя в смену приходится по 35-40 детей, что нередко приводит к травматизму детей, повышению их заболеваемости, а также 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, то есть не ранее сроков, указанных в приложении 7 к Федеральному закону №400-ФЗ. Центральным советом 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-е 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, должно быть сохранено право на предоставление мер социальной поддержки (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 предусмотренной Федеральным законом №350 отсрочки 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 закону №400-ФЗ. 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, достигшими 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>.

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:

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

для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи - 12 детей в возрасте старше 3 лет;

для глухих детей - 6 детей для обеих возрастных групп;

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

для слепых детей - 6 детей для обеих возрастных групп;

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

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

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

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

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

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

для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени - 8 детей в возрасте старше 3 лет;

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

для детей со сложными дефектами (тяжелыми и множественными нарушениями развития) - 5 детей для обеих возрастных групп.

Количество детей в группах комбинированной направленности не должно превышать:

а) в возрасте до 3 лет - не более 10 детей, в том числе не более 3 детей с ограниченными возможностями здоровья;

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.

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.

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.

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.

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>.

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>.

<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 в 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).

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 III

К вопросу установления режимов работы детских дошкольных учреждений и школьных учреждений по «семейному графику» В перечень поручений Председателя Правительства РФ по итогам форума «Национальные проекты - этап «реализация», состоявшегося 4-6 апреля

2019 года, 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, способствующие совершенствованию графиков их работы, и по механизмам публичного обсуждения графиков и качества работы детских дошкольных и школьных учреждений.

Во исполнение поручения Правительства РФ Экспертный совет по дошкольному образованию при Комитете Государственной Думы по образованию и науке организовал работу по изучению практики регионов в части установления режимов работы детских дошкольных и школьных учреждений по «семейному графику».

25 июня на заседании экспертного совета были рассмотрены опыт работы города Казани и итоги мониторинга по изучению отношения педагогов к установлению режима работы дошкольных образовательных организаций и школ по «семейному графику», организованного членами Экспертного совета. Позицию Общероссийского Профсоюза образования на заседании представили члены экспертного совета В.Б. Лившиц и М.Н. Степина, 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» ляжет на руководителей, потребует от них обеспечивать дополнительные условия деятельности организации, включая кадровое обеспечение.

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 режиме 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 №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 закрепленного 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 ее работы, и у руководителя образовательной организации отсутствуют правовые основания для 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 «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 шести- до пятидневной 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.

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 №273-ФЗ 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 осуществляются 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 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, как правило, начинается с проведения мониторинга посещаемости 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, предусмотрены дневной отдых в постелях, питание во второй половине дня (полдник и ужин). 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 в целях совершенствования графиков работы детских дошкольных и школьных учреждений не потребуется, 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 в режиме «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

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 отчетности педагогических работников профсоюз подготовил рекомендации по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации. Кроме того, председатель профсоюза Г.И.Меркулова как член комиссии Минпросвещения России по доработке проектов ФГОС общего образования внесла предложения по сокращению требований к содержанию рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, а также указала на необходимость определения категорий лиц, составляющих программы формирования универсальных учебных действий у обучающихся, программы воспитания, программы коррекционной работы и планы внеурочной деятельности, с тем чтобы исключить практику принудительного и бесплатного привлечения учителей к выполнению данных видов работ. В настоящее время прорабатываются возможные варианты наделения 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 «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. 25 июля 2019 года депутаты Государственной Думы Е.А. Митина (член исполкома профсоюза), М.В. Тарасенко и другие внесли на рассмотрение Государственной Думы проект федерального закона «О внесении изменений в статью 6 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

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, Минпросвещения России сформировало рабочую группу с участием заместителя председателя профсоюза М.В. Авдеенко и специалистов аппарата профсоюза, которая подготовила взамен Модельного кодекса проект примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников, отвечающего актуальным вызовам демократического и информационного общества.

(Примерное положение направлено в регионы письмом Минпросвещения России и профсоюза от 20 августа 2019 г. №ИП-941/06/484 и опубликовано в «МП» №35 от 29 августа 2019 г. - Прим. ред.).

IV. Федеральным законом от 3 октября 2018 года №353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» 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 вступил 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.

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 1 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 РФ 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.

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

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 года 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 31 декабря 2018 г. на территории субъекта РФ.

VIII. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января 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 РФ 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 установлено, 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. Серединой».

Согласно изложенной в письме от 22 апреля 2016 года №14-3/В-381 позиции Министерства труда и социальной защиты РФ 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 д лящегося характера трудовых отношений на основе осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Таким образом, Конституционный суд РФ 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, 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 РФ 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 в первом чтении.

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. Также 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 будут установлены 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. О мерах по совершенствованию порядка и условий привлечения педагогических работников к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

В связи с возникновением в ряде регионов России случаев исключения органами Пенсионного фонда России 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.

По итогам переговоров с участием профсоюза внесено изменение в законодательство, согласно которому участие педагогических работников в проведении ГИА отнесено к педагогической работе, 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.

По инициативе профсоюза в июле 2019 года Минпросвещения России совместно с Рособрнадзором и профсоюзом провело мониторинг соблюдения прав педагогических работников, привлекаемых к проведению ГИА. Из решений, принятых 5 июля на совещании под руководством министра просвещения РФ О.Ю. Васильевой с участием профсоюза и федеральных органов исполнительной власти, следует, что по итогам обработки и анализа результатов мониторинга будет проработан вопрос о возможном внесении изменений в часть 9 статьи 47 Федерального закона «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 РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

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.

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.

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»).

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).

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.

О ходе обсуждения проекта федерального закона «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере».

В 2018 году Правительством Российской Федерации в Государственную Думу был внесен проект федерального закона «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере».

В течение длительного периода экспертами профсоюза ведется работа по оценке 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 об исключении положения о распространении действия норм законопроекта на систему государственных и муниципальных образовательных организаций общего образования.

Однако указанное предложение не было учтено авторами законопроекта. По итогам длительной работы Общероссийский Профсоюз образования добился того, что положения законопроекта, которые касаются школ и детских садов, в 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.

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 по труду, социальной политике и делам ветеранов на стадии подготовки ко второму чтению.

О предложениях профсоюза по вопросам содержания и реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». 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 представители профсоюза в составе рабочей группы Минпросвещения России посетили в июне - июле 2019 года соответствующие центры в 6 из 11 пилотных субъектов РФ (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.

Специалистами профсоюза направлены в Министерство просвещения РФ 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 продолжается обсуждение различных моделей профессионального роста педагогических работников.

Так, в рамках участия представителей профсоюза в рабочей группе **«Учитель будущего»** были внесены предложения профсоюза **«О социально-профессиональном портрете российского учителя в 2024 и 2035 гг.»**, а также комплексные предложения по совершенствованию системы непрерывного профессионального педагогического образования учителей. Так, по мнению профсоюза, модель профессионального роста «учителей будущего» должна быть основана на концепции их непрерывного образования, включающего **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).

В настоящее время данные предложения изучаются Минпросвещения России 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный 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 РФ 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; не менее чем 12 млн детей привлечены 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 путем 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 (ДОД).

Для успешной реализации проекта «Успех каждого ребенка» создана федеральная рабочая группа, в которую вошли представители Министерства просвещения РФ, Общероссийского Профсоюза образования, научных организаций, региональных институтов развития образования, а также 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 повышении доступности и качества дополнительного образования детей должны сыграть региональные модельные центры, в настоящее время они созданы в 20 субъектах РФ.

Преимущества таких центров:

1. Доступность трех типов ресурсов: всех уровней системы образования, реального сектора экономики, негосударственного сектора образования.
2. Ребенок 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 ребенка, сопровождения развития детей и молодежи наставниками из сферы общего, профессионального, высшего, дополнительного образования и реального сектора экономики.

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

- формирование soft skills («мягких навыков») в командной реализации междисциплинарных проектов и возможность приобрести универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению:

- социальные, интеллектуальные компетенции, коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность;

- базовые компетенции программирования (основа цифровой экономики);

- приобретение (с учетом мотивации обучающихся и наставников) профессиональных навыков, которым можно научить и которые можно измерить.

Перечисленные выше компетенции и навыки может передать обучающимся только 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 престижа педагогического работника, 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 ребенка» должны обеспечить детские технопарки «Кванториум», в которых только в 2018 году 800 тысяч 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 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 взаимодействии обучающихся и педагогических работников (часть 1 статьи 16 Федерального закона «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.

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, поддержки инициативной и талантливой молодежи, создания особой социокультурной среды - сообществ обучающихся.

5. Мобильный технопарк для детей - мобильная (передвижная) высокотехнологичная лаборатория, осуществляющая в специальном режиме обучение по дополнительным общеобразовательным программам естественно-научной и технической направленности, совмещающая очную и дистанционную формы обучения, а также реализующая дополнительную подготовку и практико-ориентированное обучение педагогов организаций дополнительного образования детей. Целью мобильного технопарка является повышение доступности дополнительного образования детей технической и естественно-научной 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 еще в 55 субъектах РФ.

Успешное развитие доступности и качества дополнительного образования детей должна 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 именной 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 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 счет 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 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.

Сертификат, как предполагается, не нужно будет получать каждый учебный год, он будет выдаваться единожды и действовать до достижения ребенком 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 ребенка (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. 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, 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 ДОО. В системе навигатора - 113713 дополнительных образовательных программ. На 1 апреля 2019 года было выдано 1343346 сертификатов на получение бесплатного образования в сфере дополнительного образования детей. В 2019 году механизмы персонифицированного финансирования будут внедрены еще 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». 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.

Учитывая сложность и разнообразие задач, стоящих перед педагогами дополнительного образования 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. По итогам консультаций со специалистами Минпросвещения России установлено, что повышение квалификации педагогов в соответствии с задачами, предусмотренными новым федеральным проектом, будет осуществляться следующим образом. Обучение тьюторов для работы в региональных центрах одаренных детей будет обеспечивать Фонд «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.

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

На успешное развитие федерального проекта «Успех каждого ребенка» будут оказывать позитивное влияние всероссийские конкурсы профессионального мастерства в сфере дополнительного образования детей, проводимые Министерством просвещения РФ 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 профсоюза выступил с инициативой трансформации Всероссийского конкурса «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 имени К.Д. Ушинского по реализации социально значимого проекта - Российской психолого-педагогической олимпиады имени К.Д. Ушинского.

В целях реализации проекта «Учитель будущего», развития системы непрерывного педагогического образования, качественного воспроизводства молодых кадров для сферы образования, создания условий для профессионального самоопределения обучающихся, ориентированных на педагогическую профессию, Общероссийский Профсоюз образования в марте 2019 года принял участие в социально значимом проекте - Российской психолого-педагогической олимпиаде школьников имени К.Д. Ушинского в Ярославле.

Каковы 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.

Организатором олимпиады выступил Департамент образования Ярославской области, научно-методическое сопровождение осуществлял Ярославский государственный педагогический университет имени 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 России от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Правительству РФ 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 организаций высшего и среднего профессионального образования определяется не только качеством подготовки непосредственно в этих учреждениях, но и качеством абитуриентов, выбравших 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.

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 РФ, 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 образованием;

- возможности построения индивидуальных образовательных маршрутов для социально одаренных и педагогически ориентированных обучающихся 10-11-х классов, открывающиеся в связи с переходом старших школьников на обучение 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 кадрового потенциала общеобразовательных организаций, объясняющаяся тем, что личность педагога во многом выступает отправной точкой для профессионального самоопределения школьника (иначе говоря, ученики «неинтересного учителя» 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 имени 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 имени К.Д. Ушинского), партнеров (Общероссийский Профсоюз образования) и операторов (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: конкурсные испытания и встречи школьников с лидерами профессионального педагогического сообщества, открытая деловая программа для сопровождающих их педагогов, предусматривающая повышение квалификации с выдачей документа установленного образца, и открытая образовательная программа для педагогических и руководящих работников, студентов профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования.

19 июня 2019 года на заседании исполнительного комитета профсоюза был рассмотрен вопрос об итогах участия профсоюза в Российской психолого-педагогической олимпиаде школьников имени К.Д. Ушинского. 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.

Исполком профсоюза поддержал предложение о проведении второй Российской психолого-педагогической олимпиады школьников в Ярославле. Включение в число участников олимпиады большого количества субъектов РФ позволит организовать на ее площадках обсуждение в общероссийском формате вопросов состояния и перспектив развития допрофессиональной подготовки школьников, проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности.

Исполком профсоюза считает необходимым 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 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 психолого-педагогической олимпиаде возможность получить статус Всероссийской олимпиады школьников и войти в перечень всероссийских олимпиад Министерства просвещения РФ. Исполком профсоюза выразил уверенность, что ежегодное проведение олимпиады будет важным событием, способным начать объединение усилий

педагогических и руководящих работников системы образования субъектов РФ, 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.

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».

Письмо профсоюза от 9 июля 2019 года №402 «О предложениях по подготовке к заседанию Государственного Совета Российской Федерации в части реализации национального проекта «Образование», направленное в адрес заместителя Председателя Правительства РФ - куратора национального проекта «Образование» Т.А. Голиковой.

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 РФ в сфере образования в 2018 году осуществлялась в соответствии с решениями и поручениями Президента Российской Федерации, положениями законодательства об образовании, а также с учетом Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации». Обзор и анализ реализации государственной политики в сфере образования в 2018 году изложен в докладе Правительства РФ Федеральному Собранию о реализации государственной политики в сфере образования. Доклад включает данные мониторинга системы образования за 2017 год, проведенного в 2018 году во исполнение постановления Правительства РФ 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 РФ.

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 РФ» за счет 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 2018-2019 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 не востребованной 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 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 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 - 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 млрд 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 местных бюджетов увеличился на 11% (с 317 млн рублей до 352 млн рублей) по сравнению с уровнем 2016 года. Доля средств бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов в общем объеме софинансирования программ развития университетов на 2017 год составила 10%;

- общий объем привлеченных университетами средств промышленных партнеров (без учета партнеров по государственным программам и средств бюджета субъекта РФ 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 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 промышленных 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, 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 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 РФ университетов, обеспечивающих высокое качество подготовки кадров для базовых отраслей экономики и социальной сферы регионов.

1.3. Реализация мероприятий в части высшего образования в рамках национального проекта «Образование» и программы «Цифровая экономика» Среди девяти федеральных проектов, которые входят в национальный проект «Образование», три реализуются при участии Министерства науки и высшего образования РФ: «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Новые возможности для каждого»; «Экспорт образования».

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

Объем финансового обеспечения из средств федерального бюджета в 2019-2024 годах - 156,2 млрд руб., в том числе 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.

Не менее 15% научно-педагогических работников университетов, входящих в Топ-500 глобальных институциональных рейтингов, будут участвовать в реализации образовательных программ других организаций.

Планируется обеспечить всем свободный бесплатный доступ к online образовательным программам, в том числе дополнительного профессионального образования.

Ход реализации во втором квартале 2019 года.

В рамках реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» (в части высшего образования) в 2019 году планируется увеличение количества российских университетов, входящих в глобальные рейтинги.

Для достижения данных показателей распоряжением Правительства РФ от 9 февраля 2019 г. №179-р обеспечено распределение средств федерального бюджета на государственную поддержку ведущих университетов Российской Федерации. В 2019 году выделено 9,9 млрд рублей для 21 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 имени 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.

Постановление Правительства Российской Федерации от 8 мая 2019 г. №570 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 центра информации 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 года.

1. Принято 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 вузов 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 тысяч 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.

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.

Для детей и педагогов будет создано не менее 50 ресурсных центров, обеспечивающих популяризацию изучения общеобразовательных предметов на углубленном уровне (на русском языке) в странах-партнерах.

5% из числа иностранных студентов, завершивших обучение в образовательных организациях высшего образования по востребованным (дефицитным) направлениям подготовки, планируется трудоустроить в российских компаниях.

60 вузов будут иметь международные аккредитованные программы. Ход реализации во втором квартале 2019 года.

В 2019 году планируется увеличение количества иностранных граждан, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования, до 241 тысячи человек. 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 тысячи 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 вузов. 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. 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 «Глобальная конкурентоспособность высшего образования»), «Новые возможности для каждого» и «Экспорт образования» национального проекта «Образование» в 2019 году предусмотрено 26 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:

К 2024 году ежегодный прием на обучение по программам высшего образования в сфере информационных технологий вырастет до 120 тысяч человек.

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».

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
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 вузов в обобщенном виде. Профсоюз на основании этих данных изучил динамику количества образовательных организаций высшего образования, численности студентов и работников за период действия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №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 (248 вуза); количество государственных вузов, находящихся в ведении других федеральных органов исполнительной власти, уменьшилось на 4 организации.

Частные организации подверглись еще более активной реорганизации: за период с 2013 по 2016 год их количество уменьшилось на 18%, а с 2016 года по настоящее время - на 26%. 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. 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 ассигнований федерального бюджета, снижалось непропорционально снижению общей численности студентов, а в 2018 году даже слегка увеличилось (на 0,3%).

В докладе Правительства Российской Федерации рассчитана численность обучающихся по образовательным программам высшего образования. Численность студентов, обучающихся за счет средств федерального бюджета, прогнозируется со снижением 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. С 2019 года без увеличения КЦП доля выпускников школ, поступающих в вузы, упадет, что создаст риски образовательного неравенства и социальной нестабильности. В целях обеспечения необходимой доступности высшего образования Комитет Государственной Думы РФ по образованию и науке рекомендовал Правительству Российской Федерации рассмотреть вопрос о выделении дополнительных ассигнований федерального бюджета на увеличение общих объемов КЦП для обучения по программам высшего образования на 2021-2022 учебный год и последующие годы.

Динамика численности работников.

В таблице 1.4.4 приведено распределение численности работников организаций, реализующих программы высшего образования, по основным категориям персонала за период действия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года.

Из таблицы видно, что при снижении общей численности работников, в том числе и профессорско-преподавательского состава (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 и прочего обслуживающего персонала. Происходит это как за счет фактического сокращения работников этих категорий, так и за счет их перевода на аутсорсинг. Особую обеспокоенность профсоюза вызывает сокращение квалифицированных кадров 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.

ЦС профсоюза не раз привлекал внимание власти к этой проблеме, однако эффективного решения 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. человек в год. 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 Правительства Российской Федерации, именные стипендии; стипендии обучающимся, назначаемые юридическими или физическими лицами, стипендии слушателям подготовительных отделений. Участие в работе стипендиальных комиссий на всех уровнях (в группе, на курсе, на факультете) с целью 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», в которой прошло обучение уже более 7000 студентов. В рамках 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 - 3293 рубля.

В течение нескольких лет подряд при финансовой поддержке Минобрнауки России проводился Конкурсный отбор программ развития деятельности студенческих объединений образовательных организаций высшего образования. Многие первичные профсоюзные организации студентов приняли участие в конкурсном отборе и имели возможность в случае победы реализовать свои проекты. Благодаря этому у первичных профсоюзных организаций появились новые возможности. В настоящее время с целью поддержки студенческого самоуправления, студенческих объединений, клубов и студенческих управленческих инициатив 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 России от 7 мая 2012 года №597, решалась в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ 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 11 субъектах РФ отклонение от целевого значения превышает 5%.

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 зарплаты в соответствующем регионе, в 83 субъектах РФ. По научным сотрудникам - в 80 субъектах РФ.

Информация о размере среднемесячной зарплаты 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 федеральному статистическому отчету Росстата, задача, поставленная президентом 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 в 36 вузах целевой показатель ниже 200%, но укладывается в допустимый предел отклонения. 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 РФ и показателей «дорожной карты» чаще всего

обеспечивается путем оптимизации штатной численности работников вузов, увеличения числа студентов на одного преподавателя. Порой это соотношение достигает значений 1:20 и выше. Именно интенсификация труда и сокращение численности ППС позволяют вузам достигать средних значений заработной платы 200% и более от средней зарплаты по экономике, однако это приводит к социальной напряженности и недовольству в коллективах.

При том, что в последние 4 года неуклонно растет заработная плата всех категорий работников, можно отметить ряд негативных закономерностей:

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.

Среднемесячная заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного персонала 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 в текущей ситуации
Анализ материалов рабочей группы по развитию профессионального образования и обучения в национальной системе квалификаций, созданной Национальным советом при Президенте РФ 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). Эта работа отнимает

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 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:

одготовка 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 Рособрнадзора требуют соблюдения всех действующих на момент аккредитации редакций ФГОС ВО, 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), ее содержание и даже результаты освоения (профессиональные компетенции). Это приводит к разрушению единства образовательного пространства, лишает вузы ориентиров 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 учетом требований к формированию компетенций цифровой экономики, а также актуализации правил разработки ФГОС и примерных программ с целью обеспечения учета приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации. Учитывая, что Минобрнауки России после реорганизации не завершило

актуализацию ФГОС ВО 3++, а исполнение указанных поручений предполагает сжатые сроки, рассматривается вариант разработки ФГОС по уровням высшего образования (по одному для бакалавриата, магистратуры, специалитета).

Такой вариант 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 выдается диплом с квалификацией «бакалавр», «магистр». При отсутствии стандартов по направлениям подготовки, которые будут отражать отраслевую специфику, будет трудно определить, чем выпускники разных направлений отличаются друг от друга. Особенно остро эта проблема будет стоять для инженерных направлений, где много узкоспецифических стандартов;

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 «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 РФ, 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 РФ от 27 июня 2016 г. №584 профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются государственными или муниципальными учреждениями поэтапно на основе утвержденных ими с учетом мнения представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов, реализация которых должна завершиться не позднее 1 января 2020 года.

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 РФ и постановления Правительства №584 не следует возможность применения образовательными организациями высшего образования после 1 января 2020 года ЕКС вместо ПС «Педагог профессионального образования...».

В настоящее время не ясно, смогут ли вузы выполнить требования, закрепленные в профессиональном стандарте, а также каким образом это скажется на эффективности функционирования системы высшего образования.

На взгляд профсоюза, необходимо также отметить реальные риски организаций высшего образования:

наличие в штате педагогических работников, не соответствующих квалификационным требованиям профессионального стандарта, 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 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 педагогических работников 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 педагога на дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года. В профессиональном стандарте для всех обобщенных трудовых функций 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 других 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 ученой степени, а у преподавателей дисциплины «физическая культура», которая является обязательной для всех программ бакалавриата и специалитета, обязательно должна быть ученая 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.

Основные проблемы разработки и актуализации профессиональных стандартов, обусловленные отсутствием совета по профессиональным квалификациям в области образования:

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

разработка за счет бюджетных средств проектов профессиональных стандартов, устанавливающих наименования должностей (например, «старший учитель», «ведущий учитель»), не предусмотренных 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 утвержденных профессиональных стандартов);

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

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 утратило силу² с 1 июля 2016 г.; 2) профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности³; 3) основой для разработки в образовательных организациях должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей педагогических и учебно-вспомогательных работников, служат квалификационные характеристики);

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 уровне⁵ 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» 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.);

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 (срок - до октября 2020 года). Реализация указанных задач невозможна без создания Совета по профессиональным квалификациям в образовании.

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 и 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.

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 РФ 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 РФ О.Ю. Голодец 27 июня 2016 г. №4455п-П8.

В целях подготовки кадров для региональных экономик и повышения качества СПО в рамках 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 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), которая размещена в Федеральном реестре примерных основных образовательных программ (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 в качестве независимой оценки профессиональных компетенций.

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

Проведен отбор субъектов РФ 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» 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 РФ, в которых создаются региональные площадки сетевого взаимодействия по продвижению новых образовательных технологий и методик обучения.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 созданы и работают 502 многофункциональных центра прикладных квалификаций в 85 субъектах РФ - 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 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»). 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. 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 Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов реализует с 2016 года проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (далее - региональный стандарт), в пилотной апробации которого приняли участие 20 субъектов Российской Федерации.

Федерации. С учетом опыта реализации проекта в пилотных регионах разработаны обновленная версия регионального стандарта и типовая «дорожная карта». 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 Россия» 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». 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» Государственным институтом 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 (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. К 2020 году планируется их создание на территории каждого субъекта РФ. 25 субъектов РФ получили субсидии из федерального бюджета для создания ресурсных учебно-методических центров, целью которых является концентрация ресурсов по востребованным рынком труда профессиям и специальностям для инвалидов и лиц с ОВЗ, они 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 РФ. В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации Минпросвещения России обеспечивает организационную и финансовую поддержку системы чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс 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. Создана образовательная инфраструктура для тренировки Национальной сборной России по профессиональному мастерству во Всероссийском учебном тренировочном центре профессионального мастерства и популяризации 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 профессионального мастерства 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 РФ принято решение о ежегодном проведении конкурсов «Абилимпикс» в Российской Федерации. Региональные конкурсы «Абилимпикс» проводятся в 84 субъектах РФ.

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)»;

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 перед системой СПО цели и задачи, исходя из собственных стратегий социально-экономического развития. Сокращены объемы подготовки для обрабатывающей промышленности, и в гораздо большей степени система СПО сориентирована на подготовку 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 есть несколько подобных образцовых колледжей, но общая картина такова - ответственность за образовательную инфраструктуру СПО, ее модернизацию и долгосрочное развитие возложена на субъекты РФ, 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 встает 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 инструмента,

который способен 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 портфолио. 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 переформатировать 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, обучением экспертов, оплатой труда, транспортными расходами, проживанием и питанием внешних экспертов, разработкой контрольно-измерительных материалов);

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, в 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 схожи 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.

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 РФ и Министерства науки и высшего образования РФ.

В середине прошлого года в профсоюз 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 «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 15.05.2018 г. №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, которые являются структурными подразделениями федеральных образовательных организаций высшего образования, на основании того, что данные образовательные организации включены в перечень организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ (распоряжение Правительства РФ от 27.06.2018 г. №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 РФ от 07.04.2014 г. №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 РФ, 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, работая в составе аттестационной комиссии Министерства науки и высшего образования РФ для проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, находящихся в его ведении, и организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации осуществляет Правительство РФ.

С января 2019 года заседания аттестационной комиссии проходят еженедельно.

При работе аттестационной комиссии появилась необходимость в разработке рекомендаций, в которых бы подробно рассматривались вопросы подготовки к проведению аттестации, а также прилагались формы заявлений о проведении аттестации педагогического работника в целях установления квалификационной категории, об отказе от аттестации, согласии 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.).

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 Министерства образования и науки РФ 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, которые 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 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.

Полная версия информационно-аналитических материалов опубликована на сайте Общероссийского Профсоюза образования www.eseur.ru.

1 Часть девятая статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

2 Подпункт «в» пункта 5 изменений, которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13 мая 2016 г. №406.

3 Письмо Минтруда России от 6 июня 2017 г. №14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов].

4 Пункт 3 подраздела I раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного 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, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. №1н.

5 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 «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 договоренность 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, зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный №28/18-20).