



Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации

**Информационно-  
аналитические материалы**  
(к августовским педагогическим совещаниям 2020 года)

**г. Москва,  
август 2019 года**

**ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
К АВГУСТОВСКИМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СОВЕЩАНИЯМ  
В 2020 ГОДУ**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

	Стр.
1. Характеристика бюджетного процесса в Российской Федерации 2020 года	4
2. О предложениях Профсоюза по мерам, направленным на совершенствование заработной платы работников образования, формирование отраслевой системы оплаты труда, в том числе в рамках подготовки проекта Единых рекомендаций на 2021 год по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	8
3. Информация об изменении размеров ставок заработной платы (должностных окладов) отдельных категорий педагогических работников, поименованных в Указах Президента России от 2012 г., установленных в субъектах Российской Федерации, и их доли в структуре средней заработной платы в 2020 г. по сравнению с 2018 г.	30
4. О действиях Профсоюза по рассмотрению актуальных вопросов защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	45
5. Актуальные темы, рекомендованные Министерством просвещения Российской Федерации, для обсуждения на августовских педагогических совещаниях в 2020 году. Информация ЦС Профсоюза по предложенным темам	51
6. Основные задачи, направленные на совершенствование и развитие общего образования (включая дошкольное) и дополнительного образования детей, определенные на 2020 год в докладе Правительства РФ Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования в 2019 году. Актуальные задачи Министерства просвещения Российской Федерации, входящие в зону его ответственности, в связи с принятым Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития на период до 2030 года»	98

7.	О мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2019 году, по данным мониторинга, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования	103
8.	Актуальные вопросы обеспечения трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования, в том числе в условиях режима предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции	111
9.	Участие Профсоюза в подготовке предложений по совершенствованию законодательства в сфере труда и образования. Экспертиза и разработка нормативных правовых актов	118
10.	О взаимодействии ЦС Профсоюза с Советом по профессиональным квалификациям в сфере общего образования	128
11.	Об актуальных направлениях развития системы профессионального образования и возможных действиях Профсоюза	151
12.	Актуальные вопросы обеспечения безопасных условий труда и здоровья членов Профсоюза – работающих и обучающихся	196
13.	Об актуализации деятельности профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза в условиях цифровой трансформации общества	199
14.	Об итогах реализации Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчетов	205
15.	Профсоюзы образования в условиях пандемии и по ее завершению	209
16.	О результатах проведенного Профсоюзом в июле 2020 года экспресс-мониторинга по вопросам: – применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сфере общего и дополнительного образования детей; – условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ЕГЭ	212

**Характеристика бюджетного процесса в Российской Федерации 2020 года**

В текущем 2020 году ряд внутренних и внешних факторов оказали серьезное влияние на принимаемые решения в сфере государственной экономической политики в целом и в бюджетной политики государства, в частности, а также на состояние экономики страны.

Первоначально основным внутренним фактором потенциально существенных будущих изменений стало Послание Президента Российской Федерации В.В.Путина Федеральному собранию Российской Федерации 15 января 2020 года и последовавший за ним Указ Президента Российской Федерации от 15.01.2020 г. № 14 «О Правительстве Российской Федерации». На основании Указа Правительство под председательством Д.А.Медведева 15 января в полном составе ушло в отставку.

15 января 2020 года В.В.Путин предложил Государственной Думе кандидатуру М.В.Мишустина на пост Председателя Правительства Российской Федерации, после единодушного согласия депутатов. Указом от 16.01.2020 г. № 17 Президент Российской Федерации назначил с 16 января Председателем Правительства Российской Федерации М.В.Мишустина, а к 21 января был сформирован и новый состав Правительства.

По состоянию на начало 2020 года экономика страны характеризовалась макроэкономической и бюджетной стабильностью. Общий объем Фонда национального благосостояния к началу 2020 года составил почти 8 трлн рублей. Показатели инфляции и безработицы находились на исторически минимальных значениях. Уровень государственного долга составил 12,3% ВВП, объем золотовалютных резервов увеличился до 554 млрд долларов. Все перечисленные внутренние факторы создавали хорошие предпосылки для положительных структурных и количественных изменений в экономике, в том числе и в рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Плановое течение всей экономической жизни страны было нарушено внешним фактором в виде пандемии коронавирусной инфекции (2019-nCoV). Действие данного фактора привело к возникновению экономического кризиса как в нашей стране, так и в большинстве развитых стран мира. Экономическая ситуация для Российской Федерации осложнилась действием дополнительного внешнего фактора: решения отдельных стран по наращиванию добычи и реализации нефти привели к серьезному дисбалансу на глобальном нефтяном рынке. Это вызвало обвальное снижение цен на нефть и производные продукты, усилилась

волатильность финансовых и валютных рынков, увеличился отток капитала из страны.

По разным оценкам (по состоянию на июль), при условии не ухудшения ситуации с пандемией снижение ВВП по итогам 2020 года составит около 6%. Для справки: снижение ВВП по итогам кризисных 2009 года составило около 8%, 2014 года – 2%.

Кризис затронул все сферы экономической деятельности: временно остановилась деятельность большей части предприятий сферы услуг, резко выросла безработица, упали доходы населения, резко снизилась деловая активность и выросли убытки предпринимательского сектора. Как следствие, существенно снизилась доходная часть бюджетов всех уровней.

Тем не менее, по состоянию на июль бюджетные обязательства 2020 года со стороны государства продолжают выполняться. По национальным проектам расходы корректируются по объёмам и направлениям. Текущее оперативное управление экономикой страны осуществляется в рамках антикризисного общенационального плана восстановления экономики, разработанного Правительством РФ и рассчитанного на период до конца 2021 года.

Сложившаяся в стране экономическая ситуация не могла не сказаться на текущей бюджетной политике.

По состоянию на июль месяц 2020 года в рамках бюджетного процесса практически отложены на более поздний срок стандартные процедуры по разработке, обсуждению и итоговому принятию разрабатываемых Правительством РФ таких документов как:

- 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, в том числе обсуждение проходит и на «площадке» Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК): сначала на заседаниях рабочих групп РТК, а после – на заседании РТК.

На рабочей группе РТК 23.06.2020 г. в заочном режиме были рассмотрены подготовленные Минэкономразвития России материалы по вопросу «О сценарных условиях, основных параметрах прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и прогнозируемых изменениях цен (тарифов) на товары, услуги хозяйствующих субъектов, осуществляющих регулируемые виды

деятельности в инфраструктурном секторе, на 2021 и на плановый период 2022 и 2023 годов».

Материалы были представлены в виде таблиц из макроэкономических показателей, характеризующих:

- 1) среднесрочный прогноз социально-экономического развития Российской Федерации до 2024 года (Базовый вариант);
- 2) среднесрочный прогноз социально-экономического развития Российской Федерации до 2024 года (Консервативный вариант).

Данный Прогноз Профсоюз может рассматривать исключительно как предварительный. Это связано не только с тем, что заявленные по состоянию на июнь 2020 года целевые макроэкономические показатели могут претерпеть существенное изменение к осени 2020 года, когда проект федерального бюджета будет вноситься в Государственную Думу на рассмотрение.

Профсоюз отмечает, что в представленном Прогнозе полностью отсутствует социальная составляющая, характеризующая развитие процессов в области регулирования заработной платы в бюджетной сфере экономики.

По результатам общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации ежегодная индексация пенсий, социальных пособий и иных социальных выплат сегодня гарантированы на уровне положений Конституции Российской Федерации (Указ Президента Российской Федерации от 3 июля 2020 г № 445 «Об официальном опубликовании Конституции Российской Федерации с внесенными в нее поправками»).

Решения по вопросам, связанным с уровнем оплаты труда работников бюджетной сферы, осуществляются в рамках текущего и среднесрочного государственного экономического планирования. В представленном 23.06.2020 г. на рабочую группу РТК Прогнозе вышеупомянутые вопросы не нашли отражения и остались открытыми.

Важно отметить, что даже в базовом варианте Прогноза (не говоря уже о консервативном варианте) среднемесячная начисленная номинальная заработная плата работников организаций в целом по Российской Федерации по итогам 2020 года уменьшится по сравнению с 2019 годом. Показатель «среднемесячный доход от трудовой деятельности», рассчитываемый по методике, утверждённой Приказом Росстата от 13 апреля 2017 г. № 239, и используемый в целях оценки достижения целевых показателей уровней средней заработной платы отдельных категорий работников, в Прогнозе пока никак не обозначен. Но, как показывает текущая экономическая ситуация, снижение этого показателя может быть весьма существенным.

Сегодня вызывает большую обеспокоенность тот факт, что по итогам 2020 года уровень заработной платы категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указах Президента РФ 2012 года, может существенно превысить величину целевого показателя – «среднемесячного дохода от трудовой деятельности», что стало проявляться уже по итогам второго квартала текущего года.

Как известно, объемы выделяемой бюджетам субъектов РФ финансовой поддержки из федерального бюджета определяются в соответствии с определенными соглашениями и могут быть уменьшены в зависимости от такого превышения целевого показателя.

В сложившейся ситуации Профсоюзу, его региональным (межрегиональным) организациям, наряду с ведением непростых переговоров с властью по формированию отраслевой системы оплаты труда в сфере образования, предстоит добиваться реализации и других приоритетных задач:

- сохранения в 2020 году (а может быть, и в более продолжительный период) реальной заработной платы педагогических работников, поименованных в Указах Президента РФ от 2012 года, на уровне 2019 года (то есть через индексацию фондов оплаты труда, сформированных в 2019 году, на размер потребительской инфляции 2020 года);

- повышения уровня финансовой поддержки бюджетов субъектов РФ из федерального бюджета на обеспечение выполнения ими социальных обязательств, а также не уменьшения размеров их финансовой поддержки из федерального бюджета в случае превышения в субъектах РФ фактическими размерами заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений соответствующих целевых показателей;

- сохранения ежегодной индексации (восстановлена после длительного перерыва в 2018 году) заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений, не отнесенных к отдельным категориям работников бюджетной сферы, поименованным в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года.

Повестка работы Профсоюза во второй половине 2020 года и в последующие годы будет, в том числе, определяться необходимостью решения перечисленных выше проблемных вопросов в пользу работников сферы образования.

**О предложениях Профсоюза по мерам, направленным на совершенствование заработной платы работников образования, формирование отраслевой системы оплаты труда, в том числе в рамках подготовки проекта Единых рекомендаций на 2021 год по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений**

Напоминаем, что сформированные по итогам проведенного в 2018-2019 годах мониторинга выводы о низком уровне эффективности регулирования вопросов совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций в субъектах РФ на основе утверждаемых на федеральном уровне рекомендаций стали для Профсоюза дополнительным серьезным аргументом и основанием для активизации действий по отстаиванию своей позиции о необходимости повышения уровня федеральных гарантий по оплате труда педагогических и иных работников образования.

Проведенная Профсоюзом, его региональными, местными и первичными организациями общероссийская акция в сентябре-октябре 2019 года в форме массового направления обращений к депутатам Государственной Думы, членам Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, состоявшихся во всех регионах встреч, переговоров представителей законодательной и исполнительной власти с профсоюзными лидерами по требованиям Профсоюза ускорить принятие конкретных мер по реальному повышению заработной платы работников образования, повышению уровня федеральных гарантий по оплате труда и введению единой отраслевой системы оплаты труда работников в сфере образования позволила продемонстрировать власти всех уровней сплоченность и единство Профсоюза в намерении отстаивать законные права работников на достойные условия и оплату труда.

**Представляем хронику событий, связанных с обсуждением и подготовкой предложений по формированию отраслевой системы оплаты труда в сфере образования**

➤ **25 сентября 2019 года** (выписка из протокола № 588/4 заседания Совета Федерации) дано поручение Комитету Совета Федерации по науке, образованию и культуре, Комитету Совета Федерации по социальной политике, Комитету Совета Федерации по бюджету и финансовым рынкам обратиться в Правительство Российской Федерации с ходатайством о проработке вопроса по установлению единой отраслевой системы оплаты труда педагогических работников



образовательных организаций дошкольного и общего образования. **О результатах проинформировать Совет Федерации в период весенней сессии 2020 года.**

➤ Комитет Государственной Думы по образованию и науке опубликовал на своем сайте письмо Министерства просвещения России от **25 октября 2019 года № МП-П-3591** с информацией по вопросам, содержащимся в рекомендациях парламентских слушаний, состоявшихся в Государственной Думе в июле 2019 года.

Содержание информации по рассматриваемому вопросу профильного федерального органа исполнительной власти фактически свелось к констатации общеизвестных фактов и указанию на отсутствие у Минпросвещения России компетенции по регулированию оплаты труда в муниципальных и региональных общеобразовательных организациях.

Справочно.

**Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания 23 июля 2019 года № 6683-7 ГД утверждены рекомендации парламентских слушаний на тему «О мерах по повышению качества образования в Российской Федерации»**

*Принято решение направить Постановление Президенту Российской Федерации, в Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Генеральную прокуратуру Российской Федерации.*

*Кроме того, Правительству Российской Федерации предложено проинформировать Государственную Думу о ходе реализации предложений, содержащихся в Постановлении, в период весенней сессии Государственной Думы 2020 года.*

В частности, участники парламентских слушаний считают очень значимыми факторами обеспечения качества образования достойную оплату учительского труда и труда воспитателя детского сада, повышение престижа профессии педагога в обществе и вовлечение в эту профессию талантливой молодежи, полностью поддерживают предложение Министра просвещения Российской Федерации О.Ю.Васильевой о минимальной гарантированной базе оплаты труда молодого педагога, которая должна составлять не менее 70 процентов от средней заработной платы в субъекте Российской Федерации при условии работы за одну ставку заработной платы (18 часов) и должна быть зафиксирована в трудовом договоре с каждым педагогическим работником.

В целях повышения качества общего образования участники парламентских слушаний рекомендовали Правительству Российской Федерации:

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;

➤ **24.12.2019 г.** на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были приняты Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, которые, однако, не реализованы в законодательстве подавляющего большинства субъектов Российской Федерации.

➤ Принято Обращение Совета Федерации к Правительству Российской Федерации по вопросу установления единой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций (**постановление Совета Федерации от 22.01.2020 г. № 3-СФ**)

В частности, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации обратился к Правительству Российской Федерации с просьбой проработать вопрос об установлении в Российской Федерации единой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций, обеспечивающей минимальные государственные гарантии по оплате труда и стимулирующей непрерывный профессиональный рост.

➤ В Правительстве Российской Федерации по Обращению Совета Федерации оформлено поручение вице-преьера Т.А.Голиковой: «Минпросвещения России, Минтруда России и Минфину России проработать вопрос, о результатах доложить в Правительство Российской Федерации и проинформировать Совет Федерации до **21.02.2020 г.**».

➤ **17.02.2020 г.** первый заместитель Министра просвещения Российской Федерации П.С. Зенькович направил в Совет Федерации официальный ответ на Обращение, в котором содержались:

– констатация реального состояния дел с оплатой труда педагогических работников (базовые должностные оклады от 3608 рублей (Мордовия) до 22344 рублей (Приморский край); доля окладов (ставок) более 70 % в ФОТ только в 12 регионах, вопиющее положение в Рязанской области (доля окладов (ставок) в ФОТ – -23,9%) и Тверской области (доля окладов (ставок) в ФОТ – - 25,3%);

– согласие с позицией Совета Федерации (необходимость реализации международных принципов трудового законодательства (равная оплата за равный

труд, прозрачность и понятность установления и начисления заработной платы, необходимость учета в трудовом договоре всех видов выполняемых работ и порядок их оплаты);

– информация о наличии массовых обращений педагогов по заработной плате (за 2019 год более 1300 писем поступило только в Минпросвещения России); а также запланированной Минпросвещения России проработке мер по совершенствованию системы оплаты труда в отрасли образования.

В письме Минтруда России от 05.02.2020 г. (за подписью заместителя Министра В.Л.Вуколова), направленном в адрес Минпросвещения России, сообщалось, что «Минтрудом России совместно с Минздравом России проводится работа по выработке предложений по параметрам отраслевой системы оплаты труда медицинских работников, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, скорую медицинскую помощь, медицинских работников центральных районных и районных больниц. В рамках указанной работы разработан проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части наделения Правительства Российской Федерации полномочиями по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», а также соответствующие подзаконные акты Правительства Российской Федерации.

Предполагаем, что работа по вопросу установления отраслевых систем оплаты труда работников различных отраслей бюджетной сферы должна проводиться поэтапно, с учетом результатов анализа применяемых систем и возможностей их ресурсного обеспечения в регионах».

В письме Минфина России от 08.02.2020 г. (за подписью заместителя министра П.А.Кадочникова), направленном в адрес Минпросвещения России, после изложения на двух страницах действующего порядка установления систем оплаты труда и финансирования нормативных затрат на оплату труда в соответствии с разграничением полномочий между органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления сообщалось, что на основании вышеизложенной системной взаимосвязи правовых норм в указанной сфере трудовых отношений Министерство финансов Российской Федерации отмечает, что проработка вопроса об установлении единой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных общеобразовательных организаций и общеобразовательных организаций потребует оценки расходов, покрываемых бюджетами бюджетной системы Российской Федерации.

➤ **28.02.2020** г. Председатель Совета Федерации В.И. Матвиенко подняла вопрос об оплате труда педагогов на встрече членов Совета Федерации

с Председателем Правительства РФ М.В.Мишустиним. Однако в перечень поручений премьер-министра по итогам рабочей встречи вопрос не вошел!

➤ Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р в целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» **утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста**, предусмотревшие проведение к 1 мая 2020 года Минпросвещения России, Минтрудом России, высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ с участием Общероссийского Профсоюза образования анализа региональных систем оплаты труда педагогических работников с целью подготовки на его основе предложений по совершенствованию системы оплаты их труда

Информация о результатах анализа региональных систем оплаты труда педагогических работников, проведенного на основе совместно разработанной Минпросвещения России и Профсоюза анкеты, размещается в данных материалах.

➤ **Учитывая проводимую Минтрудом России разработку** (в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 08.10.2019 года) **проекта ФЗ о наделении Правительства РФ полномочиями по установлению требований к ОСОТ в государственных и муниципальных учреждениях, Совет Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ настоял на включении** в Единый план первоочередных мероприятий РТК на 1 полугодие 2020 г. по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации **пункта об обязательном рассмотрении этого законопроекта на заседании РТК до его внесения в Правительство РФ.**

В связи с письмом РТК от 5 марта 2020 г. № П24-11628, направленным в адрес сторон социального партнерства РТК во исполнение п. 12 Единого плана, утвержденного Координатором Комиссии, Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т.А.Голиковой 28.02.2020 г. № 1718п-П24, **Совет Ассоциации в заочном режиме рассмотрел законопроект**, подготовленный Минтрудом России и, **не поддержав его, 5 апреля 2020 г.** направил свои замечания и предложения, а также и свой вариант законопроекта в ФНПР и Секретариат РТК.

Текст этого законопроекта был размещен на официальном сайте Общероссийского профсоюза образования, а также направлен депутатам Комитета Государственной Думы по образованию и науке, в Министерство просвещения Российской Федерации.

➤ **В решении РТК от 24 апреля 2020 года (Шмаков, Шохин, Котяков, Голикова) значится:**

1. Принять к сведению информацию заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации В.Л.Вуколова о проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части наделения Правительства Российской Федерации полномочиями по установлению требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» (далее – проект федерального закона).

2. Отметить, что сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения работодателей, в основном поддерживает проект федерального закона. Одновременно предлагает дополнить проектируемую часть 8 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации словами об учете мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а проектируемую часть 9 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации словами об обязанности субъектов Российской Федерации по финансовому обеспечению указанных требований.

3. Отметить, что сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, поддерживает концепцию проекта федерального закона, нацеленную на преодоление не обоснованной с точки зрения организации оплаты труда дифференциации окладов в учреждениях одной и той же отрасли бюджетной сферы.

Вместе с тем, по мнению профсоюзной стороны, проектируемые полномочия Правительства Российской Федерации об установлении требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, включая установление (дифференциацию) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, не могут быть целенаправленно реализованы без решения следующих вопросов:

– установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

– внесения в Трудовой кодекс Российской Федерации положений, обеспечивающих реализацию социально-экономической природы 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, что вытекает из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях

от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

➤ Информировуем, что **Совет Государственной Думы принял решение направить в РТК для рассмотрения проект федерального закона № 911641-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», внесенный группой депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, обсуждение которого в СМИ получило большой общественный резонанс.**

Совет Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы РФ, рассмотрев этот законопроект, счел невозможным поддержать содержащуюся в нем редакцию дополнения ст.144 ТК РФ и направил в РТК 6 мая 2020 года свое мнение, приведя в заключении следующие аргументы.

Предложенное в рассматриваемом законопроекте понятие «минимальный размер оплаты труда, установленный в субъекте Российской Федерации» противоречит ст. 133 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом. В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации может устанавливаться региональным соглашением размер минимальной заработной платы, величина которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом. При этом заключение соглашения о минимальной заработной плате является правом, а не обязанностью субъекта РФ, поскольку его формирование осуществляется в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, а устанавливаемый этим соглашением размер минимальной заработной платы не может быть применим в качестве государственной гарантии по оплате труда, устанавливаемой на региональном уровне.

Действие такого соглашения не может распространяться на работающих на территории соответствующего субъекта РФ организаций, финансируемых из федерального бюджета. Более того, исходя из сложившейся практики применения подобных региональных соглашений, установленная в них минимальная заработная плата (МЗП), в размере, превышающем величину МРОТ, установленного федеральным законом, в большинстве регионов не распространялась на работников государственных и муниципальных учреждений этого региона.

В представленном законопроекте установление базовой ставки заработной платы в качестве «гарантии» по оплате труда предусмотрено только для двух, наиболее массовых категорий работников – педагогических и медицинских. При этом важно отметить, что понятие «базовая ставка заработной платы», используемое при формировании систем оплаты труда педагогических работников, для

медицинских работников действующими нормативными правовыми актами не предусмотрено, что требует его расширения понятиями «базовый оклад, базовый должностной оклад».

В рассматриваемом законопроекте предусмотрено установление единой базовой ставки заработной платы для всех педагогических и медицинских работников государственных и муниципальных учреждений, независимо от уровня их квалификации. При этом необходимо напомнить, что Совет Ассоциации постоянно настаивает на установлении базовой ставки заработной платы (базового должностного оклада) в размере не ниже МРОТ для работников, имеющих наименьший уровень квалификации, для которых установлен начальный – первый квалификационный уровень первой профессиональной квалификационной группы должностей работников.

Необходимо отметить, что предлагаемый в законопроекте порядок установления базовой ставки заработной платы как минимальной государственной гарантии, формируемой на региональном уровне, не обеспечит реальной возможности снижения уровня дифференциации в оплате труда педагогических и медицинских работников, сложившейся между регионами и обусловленной лишь разным наполнением региональных бюджетов.

Необходимо также иметь в виду, что в настоящее время в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации от 08.10.2019 г. в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассматривается законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части наделения Правительства Российской Федерации полномочиями по установлению требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

Ассоциация считает, что нормы, определяющие на федеральном уровне минимальные государственные гарантии по оплате труда в виде базовых ставок заработной платы (базовых должностных окладов) педагогических, медицинских и других работников государственных и муниципальных учреждений, должны формироваться исходя из требований к отраслевым системам оплаты труда, обозначенных Президентом РФ, не только в части установления окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, но и единого перечня и условий назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В связи с вышеизложенным Ассоциация профсоюзов работников непроектной сферы РФ сочла невозможным поддержать проект федерального закона № 911641-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», внесенный группой депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

➤ **15 июня 2020 года** Правительство Российской Федерации осуществило законодательную инициативу и внесло в Государственную Думу законопроект № 973252-7 о внесении изменений в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации в части установления требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

**Важно отметить, что Правительство РФ внесло в Государственную Думу законопроект, не учитывающий принципиальные замечания Совета**

В частности, этим федеральным законопроектом предлагается:

«Внести в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации изменения, дополнив ее частями восьмой и девятой следующего содержания:

«Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемых перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера и условий назначения указанных выплат.

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяются также сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, и срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями».

➤ Совет Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации выразил несогласие с предложенной Правительством РФ редакцией вышеуказанной статьи Трудового кодекса РФ.

Консолидированное мнение профсоюзов в отношении столь значимого для всех работников бюджетной сферы федерального законопроекта было **направлено 8 июля 2020 г. в адрес Председателя Государственной Думы В.В.Володина**, руководителей всех фракций политических партий и профильных Комитетов Государственной Думы, **Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации В.И. Матвиенко.**

В частности, обращаясь к Председателю Государственной Думы В.В.Володину, **Совет Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации, объединяющих более 6,5 млн. членов профсоюзов работников здравоохранения, народного образования и науки, культуры Российской Федерации, заявил, что не может согласиться с проектом федерального закона о внесении изменений в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому Правительство Российской Федерации**



**Федерации в очередной раз наделяется правом, а не обязанностью**, связанной с регулированием на федеральном уровне условий оплаты труда работников. Это право также может быть не реализовано, как и с 2006 года оно не было реализовано в части установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, несмотря на принятые позже дополнительно обязывающие решения – Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597; Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.); Генеральные соглашения, заключаемые с 2014 года, между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

В связи с изложенным, Совет Ассоциации предложил **наделить Правительство Российской Федерации обязанностью**, а не правом **в части установления требований** к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Совет Ассоциации, учитывая реальную **необходимость повышения гарантированного уровня оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, образования и культуры**, устанавливаемого в виде должностных окладов и ставок заработной платы **на федеральном уровне**, предложил изложить абзац второй законопроекта в следующей редакции:

«Правительство Российской Федерации утверждает требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размеры которых по должностям (профессиям), включенным в первый квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы первого уровня, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда; применяемых перечней, размеров и условий назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера; иные требования к условиям оплаты труда с учетом особенностей профессиональной деятельности работников».

Совет Ассоциации обратился к Председателю Государственной Думы с просьбой оказать личное содействие в обеспечении внимательного, всестороннего рассмотрения и учета в Государственной Думе мнения Совета Ассоциации профсоюзов работников непромышленной сферы Российской Федерации

Федерации в отношении федерального законопроекта № 973252-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части установления требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», внесенного Правительством Российской Федерации.

➤ Общероссийский Профсоюз образования также направил письма в адрес министров просвещения, науки и высшего образования Российской Федерации С.С.Кравцова и В.Н.Фалькова с просьбой поддержать предложение Совета Ассоциации при рассмотрении в Государственной Думе федерального законопроекта № 973252-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части установления требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», учитывая, что только фактическая реализация указанных полномочий Правительства Российской Федерации позволит реально обеспечить совершенствование условий и рост оплаты труда работников образования на основе повышения соответствующих гарантий, устанавливаемых на федеральном уровне.

➤ На заседании Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре **13 июля 2020 года** состоялось рассмотрение вопроса «О ходе рассмотрения в Правительстве Российской Федерации обращения Совета Федерации по вопросу установления единой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций (постановление Совета Федерации от 22.01.2020 года). С докладом по этому вопросу выступил заместитель председателя Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре В.В.Смирнов, который обратил внимание сенаторов – членов Комитета на причины несогласия Общероссийского Профсоюза образования с проектом федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, в части установления требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», а также предложил коллегам уточнить позицию Комитета в отношении условий и порядка установления единой системы оплаты труда педагогических работников организаций общего образования.

Проведение обсуждения в Минпросвещения России вопросов, связанных с определением подходов к формированию ОСОТ, имеющимися предложениями и результатами проведенных мониторингов по системам оплаты труда и уровням ставок заработной платы (должностных окладов), применяемым в регионах, а также порядка работы по формированию ОСОТ в сфере образования.

➤ **21 июля 2020 года** Комитет Совета Федерации по науке, образованию и культуре провел совещание с аналогичной повесткой под руководством Председателя Комитета Гумеровой Л.С. и с участием представителей

Минпросвещения России (Басюка В.С., Даниловой М.В.), Минтруда России (Мухтияровой Е.В., Горбарца С.Ю.), Общероссийского Профсоюза образования (Куприяновой Т.В.), членов Комитета. Всеми участниками совещания была подтверждена необходимость ускорения подготовки предложений по формированию отраслевой системы оплаты труда в сфере образования на основе имеющихся наработок, методических рекомендаций, результатов проведенных Минпросвещения России совместно с Профсоюзом мониторингов региональных систем оплаты труда, размеров ставок заработной платы (окладов), структуры заработной платы педагогических работников, а также проведения необходимых расчетов потребности дополнительных финансовых затрат на эти цели; Министерству просвещения России предложено подготовить предложения до 1 ноября т.г.

➤ В связи с внесением Правительством в Государственную Думу законопроекта по установлению Правительством РФ требований к ОСОТ в государственных и муниципальных организациях было **проведено рабочее совещание в Министерстве просвещения РФ с участием представителей Общероссийского Профсоюза образования** по актуальным вопросам построения отраслевой системы оплаты труда в сфере образования.

➤ **22 июля 2020 года** в Государственной Думе с докладом Правительства РФ выступил его Председатель – Мишустин М.В. В ходе обсуждения Доклада Правительства состоялось обсуждение в том числе и крайне актуальных вопросов, связанных с уровнем оплаты труда педагогических работников, механизмами достижения целевых показателей повышения их зарплаты, установленных Указами Президента РФ от 2012 года и, конечно, вопросов достоверности представляемых Росстатом данных и применяемых методик подсчета заработной платы педагогических работников.

➤ **Полагаем важным привести некоторые выдержки из состоявшегося обсуждения этих вопросов на заседании в Государственной Думе.**

**О. Смолин** (*член фракции КППРФ, первый заместитель председателя комитета Государственной Думы по образованию и науке*): Уважаемый Михаил Владимирович, мой вопрос – о социальной политике, из серии «три в одном».

Первое. По официальной статистике, зарплата педагогов в стране давно достигла показателей указа Президента от мая 2012 года. Однако, по данным Общероссийского народного фронта, в 75 регионах из 85 указ не исполнен, причём средний учитель работает более чем на полторы ставки, а каждый седьмой – более чем на две. И продолжается, несмотря на поручение Президента, бюрократизация образования, увеличивается отчётность, на 80% это не связано с работой Минпросвещения или Минобрнауки.

Просьба поручить профильным министерствам совместно с Минфином и профсоюзами принять меры по исполнению президентского указа, причём при работе педагога за одну ставку, и по де бюрократизации образования.

**М. Мишустин:** Коллеги, первое. Зарплата наёмных работников, или доход от трудовой деятельности, на сегодняшний день – основа исчисления, по которому мы видим среднюю зарплату, именно так.

У меня, по данным (мы, готовясь к отчёту, посмотрели, какова она), 40,1 тыс. рублей – это средняя заработная плата учителей, которая на сегодняшний день, по мониторингу, выше на 0,3% показателя среднего дохода от трудовой деятельности по стране.

Конечно, регион региону рознь. И в первую очередь хочу, пользуясь случаем, сказать громадное спасибо нашим учителям, которые, несмотря на пандемию, продолжают свою деятельность.

Но если вы знаете о таких случаях, я прошу об этом нам сообщать, потому что мы мониторим указ. Ещё раз, средняя зарплата (средняя по больнице, как говорят), а это зарплата наёмных работников, именно этот показатель для майского указа применяется, – она чуть выше у учителя в стране, чем в целом по стране. Но, пожалуйста, прошу вас предоставить тогда эту информацию в Правительство.

**В. Володин:** Михаил Владимирович, что касается средней заработной платы учителя и врача, нам надо, может быть, обсудить этот вопрос и принять решение уйти от разговора о средней зарплате. Потому что средняя зарплата в регионах не просто разная, она отличается в разы. И поэтому, когда, допустим, Вы говорите про среднюю заработную плату в размере 40 тыс. – её нет. Её нет у учителя. И соответственно, такая же ситуация по врачам.

Средняя зарплата по регионам составляет порядка 28 тыс. – в большинстве регионов. А, допустим, начинающий учитель может получать и 18 тыс. И по этой причине, когда звучит цифра 40 тыс., нам сразу наши избиратели-учителя, с кем мы постоянно в контакте, говорят: где вы нашли такую заработную плату? Поэтому правильно было бы профильным министерствам это учесть.

И, говоря об этом, – наверняка эта тема будет звучать – у нас есть регионы-доноры, есть регионы-реципиенты. У нас регионов-доноров порядка 17, но даже среди регионов-доноров есть регионы с разной бюджетной обеспеченностью. Есть Москва, а есть, допустим, Калуга – это вроде рядом, но при этом возможности совершенно отличаются.

Также, когда мы говорим о регионах-реципиентах, есть регионы, которым в рамках расчётной бюджетной обеспеченности не хватает совсем немного, чтобы выйти на самодостаточность, а есть те, у кого нет такой возможности. Поэтому нам правильно было бы эти темы обсудить, и именно в привязке к возможностям

регионов, потому что отличается бюджетная обеспеченность почти в семь раз. А раз она почти в семь раз отличается, нам правильно было бы посмотреть на эти проблемы с позиций тех регионов, где люди живут, но у них возможностей таких нет. И поэтому мы всё время спорим с Минфином, нам нужна поддержка премьера в этом вопросе. Мы ждём, когда Антон Германович Силуанов придёт в Думу с бюджетом, но лучше это обсудить до бюджета. Важно было бы всё-таки нам здесь не среднюю по больнице... Потому что там есть и морг, и там, где горячо. Вот нам нужно не допустить морга. Поддержка Ваша нужна в работе с Минфином. Тогда у нас будет зарплата больше соответствовать тому, что люди от нас хотят.

**Н. Максимова** (член фракции «Единая Россия»): Уважаемый Михаил Владимирович! Принятые поправки в Конституцию поднимают на новый уровень права наших граждан на социальную поддержку, на достойную оплату труда, в том числе за счёт средств федерального и региональных бюджетов. Вместе с тем регионы в этом году столкнулись с резким снижением доходной базы, собственных доходов. За первое полугодие – минус 388 млрд рублей, это на 8% меньше, чем за соответствующий период прошлого года. При этом регионы далеко не равные имеют возможности для финансирования своих социальных полномочий, связано это со значительной дифференциацией в доходной базе. Не секрет, что более 50% поступлений от НДФЛ и налога на прибыль идут в доходы 10 регионов. Между тем первые 100 млрд. рублей финансовой поддержки из федерального центра были распределены таким образом, что основную часть получили, бóльшую часть, регионы относительно благополучные, и значительно меньшую – регионы в тяжёлой финансовой ситуации...

**М. Мишустин:** Я отвечу на ваш вопрос.

Первое. При распределении так называемых первых 100 млрд., о которых вы говорите, мы исходили из прямых потерь, которые случились во время пандемии. Примерно в среднем потеряли регионы 8%, но кто-то 20, а кто-то и меньше. И вот именно это являлось основным критерием нормализации сумм, которые были распределены межтрансфертными бюджетами. Министерство финансов согласовало именно этот механизм распределения, и мы абсолютно прозрачно, в диалоге с депутатами Государственной Думы и Советом Федерации это сделали.

Действительно, второй транш в этом смысле мы обсуждали совместно и приняли решение после консультации с Вячеславом Викторовичем Володиным и Валентиной Ивановной Матвиенко о том, что второй транш будем распределять не по объёмам потерь, а по ситуации социально-экономического развития регионов: кто оказался в более сложной финансовой ситуации, именно те и получили больше. Фактически тем самым мы регионам-донорам не предоставили эту субсидию.

Но я хочу вас обрадовать: есть ещё 100 млрд. рублей, которые Президент поручил нам направить на дальнейшее выравнивание бюджетной обеспеченности, помощь регионам, и распределение это будет где-то в конце осени. Я очень надеюсь, что мы с вами вместе сделаем процесс распределения абсолютно прозрачным и честным, хотя очень сложно всегда распределять денежные средства.

**В. Володин:** Уважаемые коллеги, было бы правильно здесь сказать о том, что в ходе обсуждения этого непростого вопроса (а как сказал Михаил Владимирович, это сложно – разделить средства, которых не хватает) Председатель Правительства услышал депутатов, членов трёхсторонней комиссии, Совет Федерации. И в ходе обсуждения уже вопроса распределения средств второго транша поддержка была тем регионам, которым непросто в силу того, что у них, если хотите, бюджет не балансируется. У них кассовые разрывы, у них нет средств, для того чтобы деньги выделить на медикаменты, на ремонт текущий, на многое другое. Поэтому в этой ситуации Правительство нас поддержало, и Министерство финансов поддержало в этом вопросе.

Но в чём вы правы: нам надо посмотреть в принципе на эту тему, с тем чтобы, может быть, в будущем, чтобы не обижать нам и доноров, распределение было отдельно по группе тем, у кого бюджетная обеспеченность зашкаливает, а отдельно смотрели тех, у кого она явно недостаточна. И тогда у нас не будет вот этого «среднего по больнице», потому что в одном случае и в другом разница, если посмотреть на эти крайние позиции, в семь раз.

Поэтому нам надо всё-таки, чтобы между регионами-донорами мы рассматривали ситуацию отдельно, а между регионами-реципиентами – отдельно.

**Н. Максимова:** Уважаемый Михаил Владимирович, мы хотели бы знать, есть ли у вас какие-то соображения по поводу изменений подходов к межбюджетным отношениям. Как они должны меняться в перспективе и по каким направлениям?

**М. Мишустин:** Они должны меняться в направлении прозрачности, транспарентности и честности. Но здесь, понимаете, очень сложно найти формулу. Вы думаете, в Министерстве финансов коллеги наши, профессионалы не хотят всё это сделать абсолютно прозрачно и честно?

Конечно, хотят, но никогда не будут довольны, когда мы что-то делим, к сожалению. Я абсолютно уверен, что мы... Вот мы же сделали это, договорились с Председателем Государственной Думы и пошли на то, чтобы изменить первоначальный подход, и министр Антон Германович Силуанов это сделал. Поэтому мне кажется важным, что мы, вот именно договорившись о подходе со всеми, заручившись поддержкой всех руководителей фракций и Председателя Государственной Думы, пошли на третий транш.

**В. Володин:** Михаил Владимирович, но здесь, правильно вы сказали, должна быть прозрачность, а прозрачность обуславливается формулой. Вот когда Министерство финансов предлагает формулу и говорят, что формула – это и есть прозрачность, но не всегда формула прозрачна. Во многом эта формула, под ответ, решает задачу. И в этой связи нам хотелось бы, чтобы мы работали уже не с формулой и следствием... Вот распределили. Довольны? Нет, не довольны. А давайте всё-таки эту формулу рассматривать вместе: какие критерии, почему эта формула, почему эти коэффициенты.

И мы хотели бы, чтобы так же, как Вы нас услышали, Антон Германович нас слышал, потому что когда мы уже получаем формулу, а в этой формуле итогом каждый третий рубль уходит в регионы, у кого бюджетная обеспеченность в семь раз больше, чем те, кто там внизу у нас получает крохи какие-то, понятно, что мы не можем объяснить. И здесь хорошо бы было, чтобы была, действительно, прозрачность. Ну, давайте, защитили формулу, а дальше уже по формуле, пусть эта формула определит нам, кто сколько получает. Здесь никто с этим спорить не будет.

**М. Мишустин:** Вячеслав Викторович, абсолютно согласен с тем, что Вы сказали, и всё-таки Антон Германович Силуанов и Минфин принимали активнейшее участие в обсуждении перед тем, как мы это делали с коллегами, в том числе и с комиссиями.

Мы услышали то, что сказали депутаты, и ещё раз повторю, что уверен абсолютно, в Минфине ничего там, скажем так, отличающегося от прозрачного подхода, в том числе по формулам, не делали. Обещаю, что мы очень серьёзно с вами вместе проработаем распределение третьего транша обязательно.

**А. Макаров:** Мы избрали другой путь – ответственность на каждом этапе развития, ответственность за развитие экономики страны, ответственность за людей. Но для этого нам предстоит решать совершенно новый уровень задач. Для этого, мы твёрдо в этом убеждены, нам нужна новая бюджетная политика, новая налоговая политика, новые подходы к межбюджетным отношениям.

О чём я говорю? Это ни в коем случае не удар по макроэкономической стабильности. Это не попытка поменять в угоду раздаче денег бюджетное правило. Речь идёт совершенно о другом.

Смотрите, нам предстоит бюджет. Президент поставил национальные цели. Нам предстоит реформирование национальных проектов. А что будет с госпрограммами? Мы пойдём снова по замкнутому кругу, когда они вносятся в Государственную Думу в виде паспортов, потом нам говорят, что мы их доработаем до 1 апреля с учётом бюджета, то есть подгоним под принятый бюджет. 1 апреля нам говорят: ну, вот всё, лучше не могу, а всё остальное сделаем

к 1 октября. И этот круг продолжается постоянно. Может быть, пора его разорвать? Без этого мы не сможем решить задачи, которые поставил Президент.

Отсюда – очень важная задача. Президент дал конкретные сроки, уже в бюджете эти все вещи должны быть решены. Поэтому обсуждение основных направлений налоговой и бюджетной политики, которое нам предстоит в сентябре перед принятием бюджета, приобретает особую роль. Мы не хотим, чтобы это был в очередной раз дежурный документ ни о чём, который нужен только потому, что он указан в Бюджетном кодексе как необходимое приложение к бюджету. Мы ждём эту работу и готовы вместе с Правительством её провести. Очень важный вопрос.

Сегодня в третьем чтении будет приниматься многострадальный закон о контрольно-надзорной деятельности. Пять лет. Я не буду сейчас говорить о том, что мешало все эти пять лет его принять, но наконец-то он будет принят.

Не пора ли, например, от слов по «регуляторной гильотине» перейти непосредственно к самой гильотине? Очень удобно отменять акты 18 года прошлого века. Но, может быть, просто речь идёт о каких-то более современных актах?

Следующий вопрос. Почему мы говорим о регуляторной гильотине только в отношении бизнеса? Ведь мы на самом деле сегодня с федерального уровня опутали регионы федеральным регулированием выполнения ими их полномочий. Может быть, «регуляторная гильотина» должна работать и в этом плане? К сожалению, мы с вами о бюджетном и налоговом федерализме вспоминаем только тогда, когда нам надо отказать кому-то в очередной помощи со словами: это не наши полномочия.

Я бы хотел обратить внимание, Вы сегодня, Михаил Владимирович, отвечали на вопрос, который явно не касается федеральных полномочий, и первый раз в этом зале не прозвучала отсылка: а это не наши полномочия. Можно делить полномочия на федеральные, региональные и местные, главное, чтобы люди не делились на федеральных, региональных и местных. Это наши с вами полномочия – качество жизни людей. И поэтому в данном случае эта отсылка на чьи-то полномочия отныне, надеюсь, больше ни у кого просто не работает.

Вы говорили об эффективности, что главная задача – эффективность. Давайте посмотрим, 44-й закон, о нём все знают, все о нём говорим. Мы правим 44-й закон 10-15 раз в год. Уж он становится всё лучше и лучше, но по-прежнему можно построить объект и сесть в тюрьму только потому, что ты не выполнил какое-то правило из 44-го закона. А можно ничего не построить и ни за что не отвечать просто потому, что ты действовал в полном соответствии с 44-м законом. Может, пора перейти от штокки 44-го закона к изменению идеологии этого закона?



Уважаемые коллеги, на самом деле за 10 минут трудно что-то сказать, но мне хотелось бы сказать о главном. Я помню, как мы принимали с вами решение создать специальную комиссию.

Вместо трёхсторонней комиссии – узкая комиссия с участием всех фракций, которая давала бы Правительству возможность оперативно вбрасывать деньги на те вопросы, которые требовали сиюминутного решения.

На самом деле сегодня я могу сказать: ни одно решение не задержалось в парламенте больше чем на один день. Мы можем гордиться тем, что принимали участие в оперативном принятии этих решений. В первую очередь это решения Президента, это доведение до регионов этих денег. Но, к сожалению, у нас... Кстати, это ведь было сделано не из-за COVID, не боялись мы собираться-то вместе, это было сделано для оперативности. Но очень многие ведомства почему-то восприняли создание такой комиссии как сигнал к свёртыванию парламентского контроля. Я хотел бы сейчас с этой трибуны поблагодарить Председателя Правительства, который остановил эти поползновения. К сожалению, это не гарантия, что они не повторятся впредь.

Мы все видим задачи, которые ставит Президент перед нами – качество жизни людей, конкурентоспособность в стране, их решить можно только на базе новой экономической политики, ориентированной на результат, – о которых сегодня говорил Председатель Правительства.

И фракция «Единая Россия» работает вместе с Правительством. Сегодня многие наши предложения в этой сфере лежат на столе и подробно обсуждаются, у нас их много, мы готовы работать. Но главное – мы готовы вместе с Правительством принять на себя ответственность за работу на благо людей.

**М. Мишустин:** Уважаемый Вячеслав Викторович! Уважаемые коллеги!

По Министерству финансов – то, что вы сказали, по секвестру.

Слушайте, по 8 трлн. вложений – где мы их возьмём? У нас под 7 трлн. ФНБ. Конечно, заимствования – а мы их увеличили, мы увеличили заимствования почти в два раза. То есть если у нас примерно бюджет прошлого года содержал 2,4 трлн. заимствований, то мы плюсом – 2 трлн. – ещё их увеличили. Но у нас растёт и госдолг. У нас к 20% он подходит. А потом есть правило, есть соответствующее экономическое правило, по которому мы должны смотреть за индексом потребительских цен, смотреть за инфляцией, для того чтобы сбалансировать эту ситуацию. Будет возможность увеличения заимствований – Министр финансов её поддерживает, мы об этом говорим. Но мы должны понимать адекватность того, где мы живём, чтобы инфляция потом не съела наши деньги, да мы их можем напечатать сейчас. Это важно. Здесь я поддерживаю абсолютно увеличение инвестиций, но сделать это нужно в разумных пределах, в возможностях.

То, что сказал Вячеслав Викторович Володин о врачах, об учителях: конечно, это очень важно. Средний градус по больнице – вот так мы мерим. Но я смотрел на цифры, которые Росстат абсолютно точно подвёл, средний получается такой – 40 тыс., а средняя зарплата по стране – 47 тыс. Когда мы начинаем смотреть крупные компании, где огромные зарплаты, то есть разница, всё правильно. Нам тогда нужно самим себе сказать: надо не средним градусом мерить, а в соответствии со стандартом жизни региона, потому что потребительская корзина у нас отличается в разы от севера до юга. Я предлагаю обсудить и изменить эти параметры.

Думаю, что меня слышит Министр экономического развития, и мы обязательно обсудим, как измерять и как честно себе говорить, что у нас с зарплатами. Инструменты имеются, есть Федеральная налоговая служба, чтобы мы видели по видам экономической деятельности в разрезе регионов среднюю заработную плату.

Вячеслав Викторович недавно отметил, что чрезвычайно значимо, чтобы председатели комитетов федерального парламента выстроили прямые отношения с профильными министрами, а представители исполнительной власти оперативно и по существу отвечали на депутатские запросы.

➤ **29 июля Председателем Правительства РФ Мишустиним М.В.** дан перечень поручений по итогам выступления в Государственной Думе 22 июля 2020 года с отчетом Правительства Российской Федерации о результатах деятельности за 2019 год, среди которых:

#### **5. Минпросвещения России (Кравцову С.С.)**

Совместно с Минтрудом России, Минфином России, **Общероссийским Профсоюзом образования** представить предложения по установлению единых требований к оплате труда педагогических работников с учётом формирования базовой ставки заработной платы, исходя из установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и показателей, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761 и от 28 декабря 2012 года № 1688.

**Срок – до 1 ноября 2020 года.**

#### **6. Минфин России (Силуанову А.Г.)**

До внесения в Правительство Российской Федерации обеспечить предварительное рассмотрение подходов к распределению дотаций (третий транш) на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации для компенсации снижения поступления налоговых и неналоговых доходов консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации в связи с пандемией новой коронавирусной инфекции с членами

Комиссии Федерального Собрания Российской Федерации по перераспределению бюджетных ассигнований в текущем финансовом году и плановом периоде.

ЦС Профсоюза принял активное участие в подготовке материалов к статье в «Российской газете» по вопросам введения отраслевой системы оплаты труда в сфере образования.

Текст: Ксения Колесникова

Российская газета – Федеральный выпуск № 170 (8224)

### **Из класса – в кассу**

Учителя ждут новую систему оплаты труда

К 1 ноября Правительство соберет предложения ведомств и Общероссийского Профсоюза образования по установлению единых требований к оплате труда педагогических работников. Планируется, что параллельно Госдума рассмотрит в осеннюю сессию правительственный законопроект, который позволит кабмину утверждать требования к отраслевым системам оплаты труда бюджетников. Учителя надеются: если он будет принят, правительство повысит размеры их ставок и окладов, которые приобретут статус федеральных гарантий. А в регионах систему оплаты труда педагогов будут устанавливать, опираясь на единые для всех требования. Почему это так важно?

Низкие оклады – одна из самых наболевших проблем для педагогов. В некоторых регионах оплата за норму учебной нагрузки учителя – три-четыре тысячи рублей. Все остальное – компенсационные и стимулирующие выплаты, которые на местном уровне начисляются порой по очень сложным и запутанным схемам. А в некоторых субъектах действует система баллов. Они даются за разные достижения: от побед учеников в олимпиадах до общественной работы. Чем больше баллов заработал учитель, тем больше надбавка. «Провинился» в чем-то перед директором? Заветные баллы можешь и не получить.

И это при том, что из года в год Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений направляет рекомендации в регионы о том, как должен распределяться фонд заработной платы учителей: 70 процентов должно гарантированно идти на ставки и оклады.

– В 2020 году в сфере образования проведен очередной мониторинг оплаты труда педагогов. Данные неутешительные. Более чем в половине регионов доля ставок и окладов, то есть гарантированной части в структуре заработной платы учителей, не достигает 30 процентов, – рассказала «Российской газете» заместитель председателя Общероссийского Профсоюза образования Татьяна Куприянова. – Более того, по нашим данным, в 80 процентах российских регионов ставки

(должностные оклады) учителей за норму учебной нагрузки не достигают даже уровня федерального МРОТ.

Что это значит на практике? С одной стороны, в России средняя зарплата учителя «привязана» к средней по экономике региона. С другой, чем меньше оплата за норму учебной нагрузки – 18 часов, тем меньше учитель защищен и чаще соглашается работать с большей нагрузкой. Многие педагоги вынуждены работать на полторы-две ставки. А ведь кроме преподавательской работы в классе есть еще подготовка к занятиям, проверка тетрадей, классное руководство, бесконечные отчеты и работа с родителями...

– По экспертным данным Профсоюза, средняя нагрузка учителя в России – не менее 1,7 ставки. И средняя зарплата по региону достигается за счет того, что учителя берут больше нагрузки. Как это происходит? Конец учебного года, май: директор школы объявляет вакансию, затем все лето ждет, что кто-то на нее придет. И, если к сентябрю новый сотрудник так и не появился, нагрузка распределяется между педагогами, которые уже работают в школе, а вакансия закрывается, – говорит Татьяна Куприянова, – поэтому подсчитать реальную нехватку педагогов в стране очень сложно.

В прошлом году в российских школах были открыты более 13 тысяч вакансий для учителей. Но на самом деле, как считают эксперты, нехватка может быть гораздо больше.

– «Дистанционка» показала всем, насколько важен и сложен труд учителей. Благодаря их самоотверженной работе образовательный процесс в период самоизоляции не прекращался ни на минуту, – рассуждает Татьяна Куприянова. – Поэтому поддержка учителей, так же как и врачей, должна быть первоочередной задачей. Нужно начинать разрабатывать отраслевую систему оплаты труда уже сейчас, не дожидаясь принятия закона. Готовить подзаконные акты. Тем более что есть многолетние наработки: нужно увеличивать гарантированный уровень оплаты труда учителей, а это – ставки и оклады. Нужно установить на федеральном уровне четкий перечень обязательных для сферы образования компенсационных и стимулирующих выплат.

По поручению Председателя Правительства РФ Михаила Мишустина, к 1 ноября Минпросвещения совместно с Минтрудом, Минфином, Общероссийским Профсоюзом образования должны предоставить предложения по установлению единых требований к оплате труда педагогов. Что важно – с учетом формирования базовой ставки зарплаты педагога, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), а также с целевыми показателями уровней зарплаты педагогов, определенными в 2012 году

Указами Президента России. Поручение опубликовано на официальном сайте кабмина.

Официально.

«На рассмотрении в Госдуме находится законопроект «О внесении изменений в статью 144 ТК РФ в части установления требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений». Законопроектом предлагается наделить Правительство России правом устанавливать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, включая требования к установлению окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемым перечням и условиям назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера, рассказали «Российской газете» в Минтруде. – Наделение Правительства этим полномочием позволит при необходимости устанавливать требования к отраслевым системам оплаты труда с учетом специфики конкретной отрасли. Предварительная работа по утверждению требований к структуре заработной платы педагогических работников ведется Минпросвещения России в рамках реализации основных принципов Национальной системы профессионального роста педагогических работников, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р».

### РЕГИОНЫ С САМОЙ НИЗКОЙ И САМОЙ ВЫСОКОЙ ЗАРПЛАТОЙ УЧИТЕЛЕЙ, РУБ.

Источник: Росстат, данные за первый квартал 2020 г.

#### САМЫЕ ВЫСОКИЕ

ЧУКОТСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ	105 019	
Г. МОСКВА	96 957	
ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ	92 812	
САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТЬ	89 780	
МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ	81 656	
НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ	73 932	

#### САМЫЕ НИЗКИЕ

ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	24 794	
РЕСПУБЛИКА СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ	24 791	
РЕСПУБЛИКА МОРДОВИЯ	24 693	
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА	23 194	
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА	23 026	
РЕСПУБЛИКА ИНГУШЕТИЯ	22 890	



**Информация об изменении размеров ставок заработной платы  
(должностных окладов) отдельных категорий педагогических работников,  
поименованных в Указах Президента России от 2012 г., установленных  
в субъектах Российской Федерации, и их доли в структуре  
средней заработной платы в 2020 г. по сравнению с 2018 г.**

Общероссийским Профсоюзом образования проведен сравнительный анализ итогов двух мониторингов: мониторинга по вопросам совершенствования системы оплаты труда педагогических работников, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования по материалам, представленным региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза в 2018 году, и мониторинга, проведенного Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования по материалам, представленным руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ в 1 полугодии 2020 года. Предметом сравнительного анализа стали вопросы установления в субъектах РФ фиксированных размеров ставок заработной платы (должностных окладов) и соотношения их со средней заработной платой, а также изменения данных показателей в 2020 году по сравнению с 2018 годом.

Результаты мониторинга 2020 года показали, что фиксированные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) без учета фактической учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат для всех категорий педагогических работников государственных (муниципальных) учреждений общего, дошкольного образования, дополнительного образования детей и среднего профессионального образования определены в 72 субъектах Российской Федерации. В 6 субъектах РФ (республиках Алтай, Бурятия, Саха (Якутия), Новосибирской и Самарской областях, Еврейской автономной области) фиксированные размеры ставок заработной платы определены для всех перечисленных категорий педагогических работников, кроме учителей. В 7 субъектах РФ (республике Карелия, Пермском крае, Калининградской и Тюменской областях, Ханты-Мансийском автономном округе (Югре), городах Москва и Санкт-Петербург) для всех перечисленных категорий педагогических работников фиксированные размеры ставок заработной платы не установлены, так как используемые модели системы оплаты труда этого не предполагают.

**1. Информация об изменении размеров ставок заработной платы  
(должностных окладов) педагогических работников в 2020 году по сравнению  
с 2018 годом**

Фиксированные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) для учителей организаций общего образования установлены в 72 субъектах РФ.

По сравнению с 2018 годом **увеличение** размеров ставок заработной платы учителей отмечено в **43** субъектах РФ, в частности:

- Менее 1,0% – 0 субъектов РФ;
- От 1% до 5,0% – в 8 субъектах РФ (республики Башкортостан, Чувашская, Забайкальский край, Костромская, Омская, Пензенская, Ростовская, Тверская области). Минимальный рост – в Забайкальском крае – на 2,7%;
- От 5,1% до 10,0% – в 6 субъектах РФ (Удмуртская Республика, Ставропольский и Хабаровский края, Московская, Мурманская, Тульская области);
- От 10,1% до 30,0% – в 8 субъектах РФ (республики Калмыкия, Крым, Красноярский край, Брянская, Иркутская, Калужская, Липецкая, Свердловская области);
- От 30,1% до 50,0% – в 9 субъектах РФ (республики Дагестан, Марий Эл, Белгородская, Орловская, Оренбургская, Сахалинская, Смоленская, Челябинская области, г. Севастополь);
- От 50,1% и выше – в 7 субъектах РФ (республики Адыгея, Северная Осетия-Алания, Хакасия, Приморский край, Вологодская, Кировская, Тамбовская области), в том числе в Вологодской области ставка заработной платы выросла более чем в два раза (на 115,9%);
- Кроме того, в 5 субъектах РФ, указавших не фиксированный размер ставки заработной платы, а диапазон размеров ставки, либо в которых применяются две модели оплаты труда, также отмечен рост показателей, попадающий в разные группировки данной классификации, в частности: в Рязанской области (от 4,3% до 94,0%), Архангельской области (от 4,3% до 27,1%), Алтайском крае (43,4% – по нижней границе диапазона и 23,3% – по верхней), Краснодарском крае (3,4% – по СОР ученико-час; 6,6% – по СОР ПКГ), Ямало-Ненецком автономном округе (4,3% – по СОР ПКГ; 22,6% – по СОР баз.ед.).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы (должностных окладов) увеличились в диапазоне от 160 рублей (Архангельская область – по нижней границе диапазона) до 6205 рублей (республика Северная Осетия-Алания).

**Сокращение** размеров ставок заработной платы учителей отмечено в **7** субъектах РФ (республики Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Амурская, Владимирская, Кемеровская, Курганская, Псковская области) в диапазоне от 0,7% (Псковская область) до 36,3% (Амурская, Владимирская области).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы сократились в диапазоне от 69 рублей (Псковская область) до 4677 рублей (Амурская область).

Однако достоверно неизвестно, связана ли отрицательная динамика показателя с реальным снижением ставок заработной платы, либо с тем, что в предшествующий период респондентами были указаны размеры ставок с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и по иным основаниям.

**В 11 субъектах РФ** за анализируемый период размеры ставок заработной платы **остались на прежнем уровне** (республики Ингушетия, Татарстан, Тыва, Чеченская; Волгоградская, Воронежская, Курская, Нижегородская, Новгородская, Ульяновская, Ярославская области).

Не имеется возможности проанализировать изменение размеров ставок заработной платы, в связи с **отсутствием данных** за 2018 год **по 11 субъектам РФ** (республики Коми, Мордовия, Камчатский край, Астраханская, Ивановская, Ленинградская, Магаданская, Саратовская, Томская области, Ненецкий и Чукотский автономные округа).

Фиксированные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) для **воспитателей организаций дошкольного образования** установлены в 78 субъектах РФ.

По сравнению с 2018 годом **увеличение** размеров ставок заработной платы воспитателей ДООУ отмечено в **42 субъектах РФ**, в частности:

- Менее 1,0% – 0 субъектов РФ;
- От 1% до 5,0% – в 7 субъектах РФ (республики Башкортостан, Чувашская, Забайкальский край, Костромская, Пензенская, Ростовская, Тверская области). Минимальный рост – в Забайкальском крае (на 2,3%);
- От 5,1% до 10,0% – в 6 субъектах РФ (Удмуртская Республика, Краснодарский и Ставропольский края, Мурманская, Оренбургская, Тульская области);
- От 10,1% до 30,0% – в 10 субъектах РФ (республики Калмыкия, Крым, Красноярский край, Белгородская, Иркутская, Калужская, Кировская, Липецкая, Саратовская, Свердловская области);
- От 30,1% до 50,0% – в 8 субъектах РФ (республики Марий Эл, Чеченская, Приморский край, Брянская, Орловская, Сахалинская, Смоленская области, г. Севастополь);
- От 50,1% и выше – в 9 субъектах РФ (республики Адыгея, Бурятия, Дагестан, Северная Осетия-Алания, Хакасия, Вологодская, Новосибирская, Самарская, Тамбовская области), в том числе в Самарской области ставка заработной платы выросла более чем в два раза (на 120,7%);



- Кроме того, в 2 субъектах РФ, указавших диапазон размеров ставки заработной платы, либо в которых применяются две модели оплаты труда, также отмечен рост показателей, попадающий в разные группировки данной классификации, в частности: в Архангельской области (от 0,0% по нижней границе диапазона до 30,4%), Ямало-Ненецком автономном округе (4,3% – СОТ по ПКГ; 17,6% – СОТ по баз.ед.).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей увеличились в диапазоне от 163 рублей (Забайкальский край) до 8958 рублей (Самарская область).

**Сокращение** размеров ставок заработной платы воспитателей отмечено в **11** субъектах РФ (республики Алтай, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Тыва, Амурская, Владимирская, Кемеровская, Курганская, Московская, Псковская, Рязанская области) в диапазоне от 0,8% (Псковская область) до 46,8% (Кабардино-Балкарская Республика).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы сократились в диапазоне от 73 рублей (Псковская область) до 7572 рублей (Кабардино-Балкарская Республика).

**В 11** субъектах РФ за анализируемый период размеры ставок заработной платы **остались на прежнем уровне** (республики Ингушетия, Татарстан, Хабаровский край, Волгоградская, Воронежская, Курская, Нижегородская, Новгородская, Омская, Ульяновская, Ярославская области).

**В 2** субъектах РФ (Алтайский край и Челябинская область) ставки заработной платы **устанавливаются локальными нормативными актами** организаций дошкольного образования самостоятельно.

Не имеется возможности проанализировать изменение размеров ставок заработной платы воспитателей ДООУ в связи с **отсутствием данных** за 2018 год **по 12** субъектам РФ (республики Коми, Мордовия, Саха (Якутия), Камчатский край, Астраханская, Ивановская, Ленинградская, Магаданская, Томская области, Еврейская автономная область, Ненецкий и Чукотский автономные округа).

Фиксированные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) **для педагогических работников организаций дополнительного образования детей** установлены в 78 субъектах РФ.

По сравнению с 2018 годом **увеличение** размеров ставок заработной платы педагогических работников организаций ДООД отмечено в **34** субъектах РФ, в частности:

- Менее 1,0% – в 1 субъекте (Республике Крым – на 0,9%);
- От 1% до 5,0% – в 7 субъектах РФ (Чувашская Республика, Забайкальский край, Костромская, Пензенская, Псковская, Ростовская, Тверская области);

- От 5,1% до 10,0% – в 6 субъектах РФ (республики Башкортостан, Удмуртская, Краснодарский и Ставропольский края, Тульская область, Ямало-Ненецкий автономный округ);
- От 10,1% до 30,0% – в 6 субъектах РФ (республики Алтай, Калмыкия, Красноярский край, Липецкая, Смоленская, Свердловская области);
- От 30,1% до 50,0% – в 7 субъектах РФ (республики Марий Эл, Чеченская, Астраханская, Иркутская, Кировская, Челябинская области, г. Севастополь);
- От 50,1% и выше – в 5 субъектах РФ (Республика Адыгея, Приморский край, Вологодская, Орловская, Тамбовская области), в том числе в Вологодской области ставка заработной платы выросла более чем в два раза (на 124,6%);
- Кроме того, в 2 субъектах РФ, указавших диапазон размеров ставки заработной платы, также отмечен рост показателей, попадающий в разные группировки данной классификации, в частности: в Алтайском крае (на 31,0% по нижней границе диапазона и на 23,9% – по верхней границе диапазона), в Хабаровском крае (на 20,4% и 5,3% соответственно).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников организаций ДООД увеличились в диапазоне от 128 рублей (Забайкальский край) до 5403 рублей (Приморский край).

**Сокращение** размеров ставок заработной платы педагогических работников организаций ДООД отмечено в **3** субъектах РФ: Амурской области (на 3,4% или 400 рублей); Кемеровской области (на 8,4% или 752 рубля) и Кабардино-Балкарской Республике (на 42,7% или 6226 рублей).

В **11** субъектах РФ за анализируемый период размеры ставок заработной платы **остались на прежнем уровне** (республики Ингушетия, Татарстан, Тыва, Волгоградская, Воронежская, Курская, Курганская, Нижегородская, Новгородская, Омская, Ульяновская области).

В **2** субъектах РФ, указавших размеры ставок заработной платы (должностного оклада) **в виде диапазона, отмечена разнонаправленная динамика** размеров ставки по нижней и верхней границам диапазона, в частности: в Рязанской области (от -13,2% до 123,7%), в Архангельской области (нижний диапазон ставки остался на прежнем уровне, верхний – увеличился на 26,9%).

Не имеется возможности проанализировать изменение размеров ставок заработной платы в связи с **отсутствием данных** за 2018 год по **28** субъектам РФ (республики Бурятия, Дагестан, Карачаево-Черкесская, Коми, Мордовия, Саха (Якутия), Северная Осетия-Алания, Хакасия, Камчатский край, Белгородская, Брянская, Владимирская, Ивановская, Калужская, Ленинградская, Магаданская, Московская, Мурманская, Новосибирская, Оренбургская, Самарская, Саратовская,

Сахалинская, Томская, Ярославская области, Еврейская автономная область, Ненецкий и Чукотский автономные округа).

**Фиксированные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) для педагогических работников организаций среднего профессионального образования** установлены в 78 субъектах РФ.

По сравнению с 2018 годом **увеличение** размеров ставок заработной платы педагогических работников организаций СПО отмечено в **44** субъектах РФ, в частности:

- Менее 1,0% – в 1 субъекте РФ (Московская область – на 0,4%);
- От 1% до 5,0% – в 8 субъектах РФ (республики Башкортостан, Чувашская, Костромская, Омская, Пензенская, Ростовская, Тверская области, Ямало-Ненецкий автономный округ);
- От 5,1% до 10,0% – в 7 субъектах РФ (Удмуртская Республика, Краснодарский и Ставропольский края, Курганская, Мурманская, Саратовская, Тульская области);
- От 10,1% до 30,0% – в 10 субъектах РФ (республики Калмыкия, Крым, Хакасия, Красноярский, Хабаровский края, Брянская, Иркутская, Калужская, Липецкая, Свердловская области);
- От 30,1% до 50,0% – в 9 субъектах РФ (республики Дагестан, Марий Эл, Чеченская, Орловская, Сахалинская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, г. Севастополь);
- От 50,1% и выше – в 8 субъектах РФ (Республика Адыгея, Бурятия, Архангельская, Вологодская, Кировская, Новосибирская, Рязанская, Самарская области), в том числе в Вологодской и Кировской областях ставки заработной платы выросли более чем в два раза (на 115,9% и 101,9% соответственно).
- Кроме того, в 1 субъекте РФ – Алтайском крае, указавшем размер ставки (оклада) в виде диапазона, так же отмечен рост, попадающий в разные группировки данной классификации (на 43,4% по нижней границе диапазона и на 23,9% – по верхней).

В абсолютном выражении размеры ставок заработной платы (должностных окладов) увеличились в диапазоне от 70 рублей (Московская область) до 5939 рублей (Самарская область).

**Сокращение** размеров ставок заработной платы педагогических работников организаций СПО отмечено в **4** субъектах РФ: Псковской области (на 0,7% или 60 рублей); Амурской области (на 7,0% или 900 рублей), Республике Алтай (на 30,5% или 2057 рублей) и Владимирской области (на 35,8% или 4191 рубль).

**В 10 субъектах РФ за анализируемый период размеры ставок заработной платы остались на прежнем уровне** (республики Ингушетия, Татарстан, Тыва, Волгоградская, Воронежская, Курская, Нижегородская, Новгородская, Ульяновская, Ярославская области).

Не имеется возможности проанализировать изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников организаций СПО в связи с отсутствием данных за 2018 год по 20 субъектам РФ (республики Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Коми, Мордовия, Саха (Якутия), Северная Осетия-Алания, Забайкальский, Камчатский, Краснодарский, Приморский края, Белгородская, Ивановская, Ленинградская, Магаданская, Кемеровская, Оренбургская, Томская области, Еврейская автономная область, Ненецкий и Чукотский автономные округа).

**2. Информация о соотношении размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников за 2020 год и их средней заработной платы за январь-март 2020 года, а также об изменении этого соотношения (2020 год по сравнению с 2018 годом).**

Общероссийским Профсоюзом образования на основании данных мониторинга размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, установленных в субъектах РФ в 2020 году, и данных Федеральной службы государственной статистики по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 1 квартал 2020 года в этих регионах произведен расчет соотношения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников и средней заработной платы (доли ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы).<sup>1</sup>

**Доля ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы учителей общеобразовательных организаций в разрезе субъектов Российской Федерации распределилась следующим образом:**

- Менее 10% – 0 субъектов РФ;
- 10%-20% – в 13 субъектах РФ (республики Коми, Мордовия, Тыва, Камчатский, Красноярский, Хабаровский края, Амурская, Иркутская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская области, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа);

---

<sup>1</sup> Стоит отметить, что рассчитанное на основании указанных данных соотношение ставок заработной платы и средней заработной платы (доля ставок в структуре средней заработной платы) по ряду субъектов РФ отличается от показателей, представленных органами государственной власти субъектов РФ в мониторинге.

- 20%-30% – в 29 субъектах РФ (республики Башкортостан, Карачаево-Черкесская, Чувашская, Хакасия, Забайкальский, Приморский, Ставропольский края, Белгородская, Вологодская, Владимирская, Ивановская, Кемеровская, Костромская, Курганская, Липецкая, Московская, Новгородская, Омская, Оренбургская, Орловская, Пензенская, Ростовская, Саратовская, Свердловская, Тверская, Томская Ульяновская, Челябинская, Ярославская области);
- 30%-40% – в 15 субъектах РФ (республики Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Марий Эл, Удмуртская, Астраханская, Волгоградская, Воронежская, Калужская, Кировская, Курская, Нижегородская, Псковская, Смоленская, Тульская области, г. Севастополь);
- 40%-50% – в 8 субъектах РФ (республики Адыгея, Дагестан, Крым, Татарстан, Чеченская, Брянская, Ленинградская, Тамбовская области);
- 50%-70% – в 3 субъектах РФ (республики: Ингушетия (56,8%), Северная Осетия-Алания (54,5%), Ненецкий автономный округ (64,5%));
- Не вошли в данную классификацию 4 субъекта РФ в связи с тем, что информация по ставкам заработной платы представлена либо в виде диапазона ставок, либо по нескольким моделям оплаты труда, и расчетные показатели попадают в разные группировки данной классификации, в частности: Архангельская область (8,6% - 20,7%); Рязанская область (16,4% - 39,2%); Алтайский край (15,5% - 24,8%); Краснодарский край (27,9% - СОР по ПКГ; 36,0% - СОР по ученико-час).

В 2020 году по сравнению с 2018 годом **доля ставок заработной платы учителей** общеобразовательных организаций в структуре средней заработной платы **увеличилась в 23** субъектах РФ (республики Адыгея, Дагестан, Крым, Марий Эл, Северная Осетия-Алания, Хакасия, Алтайский, Красноярский, Приморский края, Брянская, Вологодская, Иркутская, Калужская, Кировская, Московская, Оренбургская, Орловская, Сахалинская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Севастополь). Минимальный рост – на 0,3% (Московская область), максимальный – на 20,5% (Республика Северная Осетия-Алания).

**Сокращение** доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы за анализируемый период отмечено в **34** субъектах РФ (республики Башкортостан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Татарстан, Тыва, Удмуртская, Чеченская, Чувашская, Забайкальский, Ставропольский, Хабаровский края, Амурская, Белгородская, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Кемеровская, Костромская, Курганская, Курская, Липецкая, Мурманская,

Нижегородская, Новгородская, Омская, Пензенская, Псковская, Ростовская, Свердловская, Тверская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области). В том числе в 7 из них сокращение доли ставок незначительное и составляет менее 1% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальное сокращение – на 0,1% (Хабаровский край, Мурманская область), максимальное – на 21,2% (Кабардино-Балкарская Республика).

**В 4 субъектах РФ**, по которым доля ставок заработной платы в структуре средней заработной платы рассчитана в **виде диапазона** в связи с аналогичным предоставлением информации по размерам ставок заработной платы, либо рассчитана несколькими показателями в связи с тем, что в регионе применяется несколько моделей оплаты труда, **отмечена разнонаправленная динамика** доли ставок заработной платы по нижней и верхней границам диапазона или по двум показателям, в частности: в Рязанской области (от -1,4% до 16,4%), Архангельской области (от -0,9% до 2,1%), Карачаево-Черкесской Республике (от -7,0% до 9,3%), Краснодарском крае (-1,9% - СОТ по ПКГ; 3,7% - СОТ по ученико-часу).

По **11 субъектам РФ** не имеется возможности проанализировать изменение доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы, в связи с **отсутствием данных** об установленных в регионе размерах ставок заработной платы за 2018 год (перечень субъектов указан в разделе 1).

**Доля ставок** заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы **воспитателей** организаций дошкольного образования в разрезе субъектов Российской Федерации **распределилась следующим образом:**

- Менее 10% – 0 субъектов РФ;
- 10% - 20% – в 12 субъектах РФ (республики Алтай, Мордовия, Саха (Якутия), Тыва, Камчатский, Красноярский края, Магаданская, Мурманская, Сахалинская области, Еврейская автономная область, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа);
- 20% - 30% – в 24 субъектах РФ (республики Башкортостан, Бурятия, Карачаево-Черкесская, Коми, Чувашская, Алтайский, Забайкальский, Хабаровский края, Амурская, Белгородская, Вологодская, Владимирская, Иркутская, Кемеровская, Костромская, Липецкая, Московская, Новгородская, Новосибирская, Омская, Оренбургская, Пензенская, Свердловская, Рязанская области);
- 30% - 40% – в 25 субъектах РФ (республики Калмыкия, Марий Эл, Хакасия, Краснодарский, Ставропольский, Приморский края, Астраханская, Волгоградская, Воронежская, Ивановская, Калужская, Кировская, Курганская, Курская, Нижегородская, Орловская, Псковская, Ростовская, Саратовская,

- Смоленская, Тверская, Томская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области);
- 40% - 50% – в 8 субъектах РФ (республики Адыгея, Кабардино-Балкарская, Татарстан, Удмуртская, Брянская, Ленинградская, Тамбовская области, г. Севастополь);
  - 50% - 70% – в 7 субъектах РФ (республики Дагестан (55,7%), Ингушетия (58,0%), Крым (57,7%), Северная Осетия-Алания (66,0%), Чеченская (54,7%), Самарская область (56,0%), Ненецкий автономный округ (65,8%));
  - Не вошел в данную классификацию 1 субъект РФ – Архангельская область в связи с тем, что информация по ставкам заработной платы представлена в виде диапазона и расчетные показатели доли ставки заработной платы в структуре средней заработной платы по нижней и верхней границам диапазона попадают в разные группировки классификации (9,0% - 24,5%).
  - В 1 субъекте РФ по данным мониторинга 2020 г. (Челябинской области) ставки устанавливаются локальными нормативными актами ДООУ.

В 2020 году по сравнению с 2018 годом **доля ставок заработной платы воспитателей** дошкольных образовательных организаций в структуре средней заработной платы **увеличилась в 23** субъектах РФ (республики Адыгея, Бурятия, Дагестан, Крым, Марий Эл, Северная Осетия-Алания, Чеченская, Хакасия, Приморский край, Брянская, Вологодская, Иркутская, Калужская, Кировская, Липецкая, Новосибирская, Орловская, Самарская, Сахалинская, Смоленская, Тамбовская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Севастополь). Минимальный рост - на 0,1% (ЯНАО – по ПКГ), максимальный – на 31,4% (Республика Северная Осетия-Алания).

**Сокращение** доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы за анализируемый период отмечено **в 38** субъектах РФ (республики Алтай, Башкортостан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Татарстан, Тыва, Удмуртская, Чувашская, Забайкальский, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский, Хабаровский края, Амурская, Белгородская, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Кемеровская, Костромская, Курганская, Курская, Московская, Мурманская, Нижегородская, Новгородская, Омская, Оренбургская, Псковская, Ростовская, Рязанская, Саратовская, Свердловская, Тверская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области). В том числе в 7 из них сокращение незначительное и составило менее 1% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальное сокращение отмечено в Мурманской области – на 0,1%, максимальное – на 39,4% в Кабардино-Балкарской Республике.

**В 1** субъекте РФ – Пензенской области за анализируемый период доля ставки заработной платы в структуре средней заработной платы **не изменилась**.

**В 2** субъектах РФ, по которым доля ставок заработной платы в структуре средней заработной платы рассчитана в **виде диапазона**, в связи с аналогичным предоставлением информации по размерам ставок заработной платы, **отмечена разнонаправленная динамика** доли ставок заработной платы по нижней и верхней границам диапазона, в частности: в Архангельской области (от -1,0% до 3,5%), Карачаево-Черкесской Республике (от -8,0% до 10,6%).

**В 2** субъектах РФ (Алтайский край и Челябинская область) ставки заработной платы **устанавливаются локальными нормативными актами** организаций дошкольного образования самостоятельно.

По **12** субъектам РФ нет возможности проанализировать изменение доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы, в связи с **отсутствием данных** об установленных в регионах размерах ставок заработной платы за 2018 год (перечень субъектов указан в разделе 1).

**Доля ставок** заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы **педагогических работников организаций дополнительного образования детей** в разрезе субъектов Российской Федерации **распределилась следующим образом:**

- Менее 10% – в 1 субъекте РФ (Камчатский край – 8,5%);
- 10% - 20% – в 16 субъектах РФ (республики Алтай, Коми, Мордовия, Саха (Якутия), Тыва, Чувашская, Красноярский, Хабаровский края, Иркутская, Магаданская, Мурманская, Оренбургская, Сахалинская области, Еврейская автономная область, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа);
- 20% - 30% – в 31 субъекте РФ (республики Башкортостан, Бурятия, Марий Эл, Хакасия, Забайкальский, Краснодарский, Ставропольский края, Амурская, Белгородская, Вологодская, Владимирская, Ивановская, Кемеровская, Калужская, Костромская, Курганская, Липецкая, Московская, Нижегородская, Новгородская, Новосибирская, Омская, Пензенская, Псковская, Ростовская, Свердловская, Смоленская, Тверская, Томская, Челябинская, Ярославская области);
- 30% - 40% – в 18 субъектах РФ (республики Адыгея, Кабардино-Балкарская, Калмыкия, Удмуртская, Приморский край, Астраханская, Брянская, Волгоградская, Воронежская, Кировская, Курская, Ленинградская, Орловская, Самарская, Саратовская, Тамбовская, Тульская, Ульяновская области);
- 40% - 50% – в 6 субъектах РФ (республики Дагестан, Крым, Татарстан, Чеченская, Ненецкий автономный округ, г. Севастополь);



- 50% - 70% – в 2 субъектах РФ (республики Ингушетия (57,6%), Северная Осетия-Алания (61,0%));
- Не вошли в данную классификацию 3 субъекта РФ в связи с тем, что информация по ставкам заработной платы представлена в виде диапазона и расчетные показатели доли ставки заработной платы в структуре средней заработной платы по нижней и верхней границам диапазона попадают в разные группировки данной классификации, в частности: в Алтайском крае (16,7% - 26,7%); Архангельской области (6,7% - 19,7%); Рязанской области (13,7% - 45,2%).
- По 1 субъекту РФ (Карачаево-Черкесской Республике) отсутствует информация.

В 2020 году по сравнению с 2018 годом доля ставок заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования детей в структуре средней заработной платы **увеличилась в 20** субъектах РФ (республики Адыгея, Алтай, Калмыкия, Марий Эл, Чеченская, Алтайский, Красноярский, Приморский, Хабаровский края, Астраханская, Вологодская, Иркутская, Кировская, Орловская, Свердловская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Севастополь). В том числе в 5 из них рост незначительный и составил менее 1,0% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальный рост - на 0,1% (Хабаровский край – по верхней границе диапазона), максимальный – на 13,6% (Республика Адыгея).

**Сокращение** доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы за анализируемый период отмечено в **27** субъектах РФ (республики Башкортостан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Крым, Татарстан, Тыва, Удмуртская, Чувашская, Забайкальский, Краснодарский, Ставропольский края, Амурская, Волгоградская, Воронежская, Кемеровская, Костромская, Курганская, Курская, Липецкая, Нижегородская, Новгородская, Пензенская, Псковская, Ростовская, Тверская, Тульская, Ульяновская области). В том числе в 8 из них сокращение незначительное и составило менее 1,0% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальное сокращение отмечено в Краснодарском крае – на 0,4%, максимальное – на 29,4% в Кабардино-Балкарской Республике.

В **3** субъектах РФ, по которым доля ставок заработной платы в структуре средней заработной платы рассчитана в **виде диапазона**, в связи с аналогичным предоставлением информации по размерам ставок заработной платы, **отмечена разнонаправленная динамика** доли ставок заработной платы по нижней и верхней границам диапазона, в частности: в Архангельской области (от -1,1% до 1,8%); Омской области (от -1,7% до 2,2%); Рязанской области (от -4,0% до 22,5%).

По **28** субъектам РФ не имеется возможности проанализировать изменение доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы в связи с **отсутствием данных** об установленных в регионах размерах ставок заработной платы за 2018 год (перечень субъектов указан в разделе 1).

**Доля ставок** заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы **педагогических работников организаций СПО** в разрезе субъектов Российской Федерации **распределилась следующим образом:**

- Менее 10% – в 1 субъекте РФ (Камчатский край – 8,7%);
- 10% - 20% – в 15 субъектах РФ (республики Алтай, Мордовия, Саха (Якутия), Тыва, Красноярский, Хабаровский края, Архангельская, Иркутская, Магаданская, Мурманская, Новгородская, Сахалинская области, Еврейская автономная область, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа);
- 20% - 30% – в 34 субъектах РФ (республики Башкортостан, Бурятия, Кабардино-Балкарская, Коми, Чувашская, Хакасия, Забайкальский, Краснодарский, Ставропольский, Приморский края, Амурская, Белгородская, Вологодская, Владимирская, Ивановская, Кемеровская, Костромская, Липецкая, Московская, Нижегородская, Новосибирская, Омская, Оренбургская, Орловская, Пензенская, Ростовская, Саратовская, Свердловская, Смоленская, Тверская, Томская, Ульяновская, Челябинская, Ярославская области);
- 30% - 40% – в 13 субъектах РФ (республики Калмыкия, Марий Эл, Удмуртская, Астраханская, Волгоградская, Воронежская, Калужская, Кировская, Курганская, Курская, Псковская, Самарская, Тульская, области);
- 40% - 50% – в 10 субъектах РФ (республики Адыгея, Дагестан, Крым, Татарстан, Чеченская, Брянская, Ленинградская, Тамбовская области, Ненецкий автономный округ, г. Севастополь);
- 50% - 70% – в 2 субъектах РФ (республики Ингушетия (57,2%), Северная Осетия-Алания (55,9%));
- Не вошли в данную классификацию 2 субъекта РФ в связи с тем, что информация по ставкам заработной платы представлена в виде диапазона и расчетные показатели доли ставки заработной платы в структуре средней заработной платы по нижней и верхней границам диапазона попадают в разные группировки данной классификации, в частности: в Алтайском крае (17,2% - 27,5%); Рязанской области (23,4% - 43,4%).
- По 1 субъекту РФ (Карачаево-Черкесской Республике) отсутствует информация.

В 2020 году по сравнению с 2018 годом **доля ставок заработной платы педагогических работников организаций СПО** в структуре средней заработной платы **увеличилась в 32 субъектах РФ** (республики Адыгея, Бурятия, Дагестан, Калмыкия, Крым, Марий Эл, Удмуртская, Хакасия, Чеченская, Алтайский, Красноярский, Хабаровский края, Архангельская, Брянская, Вологодская, Иркутская, Калужская, Кировская, Липецкая, Мурманская, Новосибирская, Орловская, Пензенская, Рязанская, Самарская, Сахалинская, Свердловская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Севастополь). В том числе в 8 из них рост незначительный и составил менее 1,0% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальный рост – на 0,1% (Свердловская область), максимальный – на 17,2% (Самарская область).

**Сокращение** доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы за анализируемый период отмечено **в 26 субъектах РФ** (республики Алтай, Башкортостан, Ингушетия, Татарстан, Тыва, Чувашская, Краснодарский, Ставропольский края, Амурская, Владимирская, Волгоградская, Воронежская, Костромская, Курганская, Курская, Московская, Нижегородская, Новгородская, Омская, Псковская, Ростовская, Саратовская, Тверская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области). В том числе в 5 из них сокращение незначительное и составило менее 1,0% (данные субъекты РФ подчеркнуты чертой). Минимальное сокращение отмечено в Ростовской области – на 0,4%, максимальное – на 17,6% во Владимирской области.

По **20 субъектам РФ** не имеется возможности проанализировать изменение доли ставок заработной платы в структуре средней заработной платы в связи с **отсутствием данных** об установленных в регионах размерах ставок заработной платы за 2018 год (перечень субъектов указан в разделе 1).

### **Выводы**

Анализ динамики размеров ставок заработной платы (должностных окладов), установленных педагогическим работникам в субъектах РФ в 2020 году по сравнению с 2018 годом показал, что по всем категориям педагогических работников в большинстве субъектов РФ размеры ставок заработной платы увеличились, в частности: по учителям общеобразовательных организаций – в 43 субъектах РФ, от 2,7% до 115,9% (от 160 до 6205 рублей); по воспитателям ДОУ – в 42 субъектах РФ, от 2,5% до 120,7% (от 163 до 8958 рублей); по педагогическим работникам организаций ДОО – в 34 субъектах РФ, от 0,9% до 124,6% (от 128 до 5403 рублей); по педагогическим работникам организаций СПО – в 44 субъектах РФ, от 0,4% до 115,9% (от 70 до 5939 рублей).

Сравнительный анализ соотношения размеров ставок заработной платы педагогических работников, применяемых в субъектах РФ в 2020 году, и средней

заработной платы в этих же регионах показал, что доля ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы остается достаточно низкой и в большинстве регионов практически по всем категориям педагогических работников колеблется в диапазоне 20% - 30%, в частности, по учителям – в 29 субъектах РФ, воспитателям ДОУ – в 24 субъектах РФ, педагогическим работникам организаций ДОО – в 31 субъекте РФ, педагогическим работникам организаций СПО – в 34 субъектах РФ.

В целом не достигает 30% доля ставок заработной платы (должностных окладов) в структуре средней заработной платы по учителям в 42 субъектах РФ (58% от общего количества субъектов, в которых установлены ставки заработной платы), воспитателям ДОУ – в 36 субъектах РФ (46%), педагогическим работникам организаций ДОО – в 48 субъектах РФ (62%), педагогическим работникам организаций СПО – в 50 субъектах РФ (64%).

По всем категориям педагогических работников в преобладающем большинстве субъектов РФ установленные ставки заработной платы (должностные оклады) не достигают утвержденного на федеральном уровне МРОТ (12130 рублей с 01.01.2020 г.), в частности, по учителям – в 56 субъектах РФ (78% от количества субъектов РФ, в которых установлены ставки заработной платы), воспитателям ДОУ – в 63 субъектах РФ (81%), педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – в 64 субъектах (82%), педагогическим работникам организаций СПО – в 62 субъектах РФ (79%).

Несмотря на то, что в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, закреплена рекомендация о повышении в структуре заработной платы работников гарантированной ее части в виде ставок заработной платы и должностных окладов работников, на установление которых предлагается использовать не менее 70% фонда оплаты труда без учета средств, приходящихся на отдельные выплаты компенсационного характера, ни в одном субъекте РФ данная рекомендация не выполняется. Лишь в небольшом количестве регионов ставки заработной платы (должностных окладов), устанавливаемые педагогическим работникам, приближаются к рекомендуемому уровню и колеблются в диапазоне от 50% до 70%, в частности по учителям – в 3 субъектах РФ, воспитателям ДОУ – в 7 субъектах РФ, педагогическим работникам организаций ДОО – в 2 субъектах РФ, педагогическим работникам организаций СПО – в 2 субъектах РФ.

Несмотря на то, что по всем категориям педагогических работников в большинстве субъектов РФ за анализируемый период отмечен рост размеров

ставок заработной платы (должностных окладов), доля ставок заработной платы в структуре средней заработной платы за данный период времени по 3 из 4 категорий педагогических работников в большинстве регионов сократилась, в частности, по учителям – в 34 субъектах РФ, воспитателям ДОУ – в 38 субъектах РФ, педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – в 27 субъектах РФ. Только по педагогическим работникам организаций СПО в большинстве субъектов РФ (в 32) доля ставок в структуре заработной платы увеличилась.

Полученные в результате анализа данные подкрепляют неоднократно озвученный Профсоюзом вывод о том, что уровень средней заработной платы педагогических работников в субъектах Российской Федерации, определенный целевыми показателями в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 2012 года, продолжает достигаться преимущественно за счет применения дополнительных видов выплат и за дополнительную работу сверх установленных норм часов за ставку заработной платы.

#### Раздел 4

### **О действиях Профсоюза по рассмотрению актуальных вопросов защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

Текущая деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) осуществляется в соответствии с Единым планом первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее – Единый план).

Единый план разрабатывается на основании предложений сторон социального партнёрства на срок полгода и утверждается заместителем Председателя Правительства Российской Федерации, координатором РТК Т.А.Голиковой соответственно в начале 1-го и 2-го полугодий.

Профсоюз инициировал включение в Единый план на 2-е полугодие 2020 года ряда вопросов, являющихся актуальными для работников сферы образования и науки:

#### **1. Нормирование труда работников бюджетной сферы.**

Профсоюз считает необходимым, чтобы Минпросвещения России, Минобрнауки России и Минтруда России приступили к осуществлению практических действий по реализации гарантированного статьей 159 ТК РФ «государственного содействия системной организации нормирования труда».

В настоящее время вышеупомянутые министерства предпочитают занимать позицию неприятия проблемы нормирования труда работников в сфере образования, указывая на то, что она не существует. В качестве обоснований в РТК предоставляются официальные материалы, где якобы описывается деятельность Минпросвещения России и Минобрнауки России в данной области регулирования трудовых отношений. При этом понятие «нормирование труда» и связанные с ним необходимые действия по разработке типовых (отраслевых и межотраслевых) норм труда по однородным видам работ (норм численности, норм обслуживания, норм по выполнению различных видов работ) подменяются уже проведенными мероприятиями по регулированию вопросов оплаты труда, учебной нагрузки и продолжительности рабочего времени педагогических работников. Подобная тактика уже неоднократно проявлялась в письмах официальных должностных лиц, отправляемых в адрес РТК, соответствующего содержания.

По мнению Профсоюза, продолжая отказываться от проведения работ по нормированию труда работников учреждений сферы образования, необходимого для расчета численности и состава персонала для выполнения конкретного объема работ по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по учреждению (организации), их структурным подразделениям, федеральные органы нарушают права работников, не содействуют совершенствованию финансового обеспечения образовательных организаций.

В последнее время вопрос о нормировании труда в сфере образования по инициативе Совета Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ рассматривался на заседаниях рабочей группы РТК по заработной плате, доходам и уровню жизни населения (сопредседатель рабочей группы от профсоюзной стороны РТК – Г.И.Меркулова, председатель Профсоюза) дважды: 26.11.2019 г. и 31.07.2020 г.

Решением рабочей группы от 31.07.2020 г. Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Министерству просвещения Российской Федерации и Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации предложено принять конкретные меры, связанные с организацией работы по разработке по однородным видам работ типовых, отраслевых и межотраслевых норм труда (норм численности, норм обслуживания, норм по выполнению различных видов работ), учитывая позицию стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, о фактическом невыполнении этими

федеральными органами исполнительной власти Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, **в части нормирования труда.**

Вопрос о нормировании труда работников образования остаётся в текущей повестке дня работы Профсоюза.

**2. Создание условий для получения достоверной информации о размерах применяемых минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждений бюджетной сферы, их доли в структуре заработной платы.**

Осуществление эффективной государственной политики в сфере оплаты труда в бюджетной сфере, включая образование, невозможно при отсутствии нормально работающей системы информационного обеспечения данной функции управления. Проведённый в 2019 году мониторинг и последующие доклады о его результатах на рабочей группе РТК 25.09.2019 г. выявили общую для всех федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ), осуществляющих государственное управление в соответствующих видах деятельности в бюджетной сфере, проблему – отсутствие единых для всей бюджетной сферы унифицированных инструментов по получению полной и достоверной информации по предмету мониторинга как на уровне регионов, так и муниципальных образований. Каждый ФОИВ, осуществляющий государственное управление в своей сфере деятельности, проводит мониторинг, исходя из собственных представлений о способах его проведения и интерпретации полученных результатов.

С точки зрения Профсоюза, полученная таким образом информация не может в полной мере использоваться федеральными органами исполнительной власти в целях выработки и осуществления последующих обоснованных регулятивных действий, в том числе направленных на реализацию на всех уровнях единых принципов, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

По инициативе Профсоюза и по согласованию с профсоюзами, членами Ассоциации профсоюзов работников непромышленной сферы Российской Федерации, в Единый план включён для рассмотрения вопрос **«О разработке форм для проведения ежегодного мониторинга размеров применяемых минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных**

**квалификационных групп работников учреждений бюджетной сферы, их доли в структуре заработной платы».**

**3. Обеспечение получения официальной информации от федеральных органов исполнительной власти по уровням заработной платы в бюджетном секторе экономики:**

1) по вопросу сохранения в 2019 году достигнутых в 2018 году соотношений уровней заработной платы, установленных для отдельных категорий работников бюджетной сферы 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», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2) по динамике реальной заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы за 2012-2019 годы;

Статистику по укрупненным показателям можно получить на сайте Росстата, но без каких-либо комментариев по значениям и динамике показателей заработной платы отдельных категорий работников. Только федеральные органы исполнительной власти формируют **официальную точку зрения**, в том числе о причинах не достижения установленных указами соотношений заработных плат по тем или иным отдельным категориям работников как по виду профессиональной деятельности, так и по регионам.

Экспертами аппарата Профсоюза была проанализирована динамика реальной заработной платы работников сферы образования. Анализ показал, что в период 2014-2019 гг. эта динамика имела разнонаправленный характер для различных категорий педагогических работников сферы образования: у педагогических работников организаций дополнительного образования детей, преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций профессионального образования, преподавателей образовательных организаций высшего образования, научных сотрудников в той или иной степени **наблюдался рост**, а у педагогических работников общеобразовательных организаций и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – **снижение** реальной заработной платы. При этом необходимо отметить, что при анализе использовались статистические данные **в среднем по Российской Федерации**, а это означает, что от региона к региону ситуация с реальной заработной платой могла отличаться.

Получение официальной информации по достигнутым в 2019 году соотношениям уровней заработной платы, установленным для отдельных категорий



работников, а также официальной оценки динамики реальной заработной платы за период 2012-2019 гг. предоставит Профсоюзу дополнительные возможности по формированию рабочей повестки в рамках дальнейшего взаимодействия с социальными партнёрами в лице Минпросвещения России, Минобрнауки России и Минтруда России.

В этой связи в Единый план мероприятий на 2-е полугодие 2020 года по инициативе Профсоюза включён вопрос **«О мониторинге соотношений уровней заработной платы, установленных для отдельных категорий работников бюджетной сферы 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», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в 2019 году. О динамике реальной заработной платы этих категорий работников за 2012-2019 годы».**

**4. Совершенствование методики расчета среднемесячного дохода от трудовой деятельности, используемого в качестве целевого показателя повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года.**

В начале 2020 года экспертами аппарата Профсоюза было исследовано **соотношение темпов роста** среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций в целом по экономике страны и отдельных категорий работников бюджетной сферы. Для отдельных категорий работников, начиная с 2015 года, в целях оценки достижения целевых показателей уровня средней заработной платы используется показатель «среднемесячный доход от трудовой деятельности» (рассчитывается по методике, утверждённой Приказом Росстата от 13 апреля 2017 г. № 239). Результаты исследования дают основание утверждать, что в целом по Российской Федерации **в период 2015-2019 гг.** темпы роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций в целом по экономике **существенно превышают** темпы роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности, рассчитываемого Росстатом на основании указанной методики. **Выявленная тенденция** свидетельствует о том, что применение среднемесячного дохода от трудовой деятельности в качестве целевого показателя повышения заработной платы в бюджетной сфере будет служить инструментом сдерживания роста зарплаты в бюджетном секторе. Исходя из изложенного, есть основания полагать, что

применяемая Росстатом методика нуждается в существенной корректировке, а процедуры её использования и порядок интерпретации результатов её применения должны иметь для профсоюзов, представляющих интересы работников бюджетной сферы, открытый характер.

В связи с вышеизложенным в Единый план на 2-е полугодие 2020 года по предложению Профсоюза был предложен вопрос **«О практике применения Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 14.04.2016 г. № 188 и предложениях по её совершенствованию».**

5. Не все включаемые по инициативе Профсоюза в Единый план вопросы рассматриваются в определённые планом сроки. Так, на конец 2019 года был запланирован, но не рассмотрен вопрос о ходе реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в части создания условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Причиной не рассмотрения вопроса стала не готовность Минпросвещения России к его предметному обсуждению в указанный срок.

Профсоюз повторно инициировал включение вопроса **«О ходе реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в части создания условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»** в Единый план мероприятий РТК на 2-е полугодие 2020 года.

6. Разработка и утверждение **Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной календарный год** традиционно является плановым вопросом РТК. В 2020 году по итогам работы соответствующей межведомственной рабочей группы проект Единых рекомендаций на 2021 год последовательно будет рассмотрен на заседаниях рабочей группы РТК по заработной плате, доходам и уровню жизни населения и в конце года на заседании РТК – с целью их утверждения.

**Актуальные темы,  
рекомендованные Министерством просвещения Российской Федерации,  
для обсуждения на августовских педагогических совещаниях в 2020 году.**

**Информация ЦС Профсоюза по предложенным темам**

Обращаем внимание руководителей региональных, межрегиональных организаций Профсоюза на то, что Министерство просвещения Российской Федерации объявило три рекомендованные для обсуждения темы в ходе августовских педагогических совещаний в 2020 году<sup>2</sup>, которые для каждой образовательной организации станут своеобразной точкой отсчета в определении и реализации целей и задач на новый учебный год.

**Тема первая. Ключевые направления достижения стратегической цели по вхождению Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.**

**13 июля 2020 года** Президент Российской Федерации Владимир Путин провёл в режиме видеоконференции заседание **Совета по стратегическому развитию и национальным проектам**, отметив, что «в период эпидемии все уровни отечественного образования – и отмечаю это как очень положительный фактор – показали свою способность быстро меняться, сохраняя при этом устойчивость, предлагать новые формы, форматы работы. Этот кадровый, технологический, организационный потенциал образования – и, конечно, добавлю, науки, – безусловно, является нашим сильным конкурентным преимуществом».

**Заместитель Председателя Правительства Т.Голикова** на заседании Совета сообщила о том, что «в части нацпроекта «Образование» важно сконцентрировать усилия на обеспечении школ, особенно в сельской местности, необходимым оборудованием, в том числе для электронного обучения, а также повышения квалификации учителей. И здесь есть решение. С этого года будет запущен ряд новых мероприятий так называемого проекта «500+», который, в свою очередь, направлен на реализацию адресной помощи школам, имеющим трудности с предметно-методической подготовкой. Это особенно важно в условиях работы с детьми, которые были вынуждены большей частью находиться на дистанционном обучении, в режиме самоизоляции и могут столкнуться с проблемами в освоении школьной программы в дальнейшем.

---

<sup>2</sup> Письмо Минпросвещения России от 25.06.2020 г. № ВБ-1398/04 «О перечне тем педагогических совещаний».

Нам кажется важным сейчас помочь и педагогам, и ученикам максимально комфортно с 1 сентября войти в учебный процесс и оказать им в этом всю необходимую помощь».

**Для сведения.**

*Т. А. Голикова также отметила, что в части высшего образования представляется необходимым продолжить начатую до коронавируса работу по интеграции вузов в общую повестку пространственного и научно-технологического развития страны. В этой связи в период коронавирусной инфекции мы разработали программу стратегического академического лидерства, направленную на подготовку как молодых научных кадров, так и кадров для экономик регионов. Эту программу мы обсудили с ректорским сообществом и получили её одобрение.*

*Мы предполагаем также усилить работу по взаимодействию университетов, научных организаций и организаций реального сектора экономики, поэтому планируем скорректировать подходы к созданию и развитию научно-образовательных центров мирового уровня.*

На заседании Совета Президент Российской Федерации, опираясь на свой Указ от 21 июля этого года «О национальных целях развития на период до 2030 года» в очередной раз напомнил о поставленной задаче вхождения России в число мировых лидеров по качеству общего образования, по объёмам научных исследований и разработок, опираясь на направление развития образования, связанное с созданием возможностей для самореализации людей, для развития талантов детей, молодых людей, молодёжи в целом:

«Ключевое условие для этого – сделать всё, чтобы каждый молодой человек, независимо оттого, где он родился, какой уровень дохода у его семьи, мог получить качественное образование, раскрыть свой дар, заложенные природой таланты».

**В заключение В.В.Путин поручил Правительству при участии Госсовета в трёхмесячный срок скорректировать национальные проекты, конкретизировав, исходя из реалий, задач и целей проектов.**

Таким образом, до конца октября текущего года Минпросвещения России должно представить скорректированные с учетом Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года федеральные проекты нацпроекта «Образование».

На заседании рабочей группы Государственного совета по направлению «Образование и наука», возглавляемой губернатором Новосибирской области Андреем Травниковым, состоялось обсуждение, при участии помощника Президента Андрея Фурсенко и советника Президента Александры Левицкой, предложений по корректировке национальных проектов «Образование» и «Наука».

Министр просвещения Сергей Кравцов представил предложения по корректировке национального проекта «Образование». Он акцентировал внимание на мероприятиях, направленных на формирование равных возможностей в части получения общего образования для всех граждан, на развитие цифровой образовательной среды и кадрового потенциала системы общего образования, а также патриотического воспитания молодёжи.

Руководитель подгруппы «Образование» губернатор Кировской области Игорь Васильев представил предложения субъектов по уточнению показателей эффективности работы региональных властей в части общего образования. Он также отметил, что цифровые технологии не должны подменять традиционные формы обучения.

Министр науки и высшего образования Валерий Фальков представил предложения по корректировке национальных проектов «Образование» и «Наука». Инициативы касаются интеграции науки и высшего образования, а также вовлечения образовательного и научного потенциала регионов в развитие отечественной науки.

Участники заседания обсудили новые вызовы для системы образования, связанные с необходимостью обеспечения функционирования системы общего образования при проведении карантинных мероприятий, с формированием общего образовательного пространства страны, а также проблемы формирования механизмов коммерциализации научных разработок.

**28 июля 2020 г. на совещании в режиме ВКС с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, под председательством Министра просвещения Российской Федерации Сергея Кравцова были подведены итоги прошедшего учебного года и определены основные направления работы на новый учебный год.**

На этом совещании Кравцов С.С. отметил, что в соответствии с Указом от 21 июля 2020 г. «О национальных целях развития на период до 2030 года» в зону ответственности Министерства просвещения входит сфера самореализации и развития талантов.

Министр подчеркнул важность стратегических задач, одной из которых является вхождение России в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, для решения которой следует «навести порядок в сфере повышения квалификации и переподготовки кадров и учителей: это и унификация программ, и использование результатов оценочных процедур в повышении квалификации учителей».

Еще одной задачей, связанной с входением в десятку, Министр назвал максимально объективное проведение оценочных процедур – ВПР, ОГЭ, ЕГЭ.

**Заместитель Министра просвещения Российской Федерации В. С. Басюк** на этом совещании проинформировал о проводимой работе по повышению эффективности механизмов управления качеством образования, в том числе в соответствии с поручением Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой – **«проработать вопрос о проведении оценки региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования»**.

Обращено внимание на то, что в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 г. № 147-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», согласно которым Минпросвещения России осуществляет согласование региональных министров, а орган исполнительной власти региона осуществляет согласование руководителя муниципального органа (структурного подразделения) управления образованием.

В выступлении были **уточнены основные направления повышения эффективности механизмов управления качеством образования:**

- формирование кадрового резерва системы управления образованием;
- выявление и развитие позитивных управленческих практик на всех уровнях управления образованием;
- разработка и совершенствование критериев оценки региональных, муниципальных управленческих механизмов, управленческих механизмов образовательной организации;
- повышение профессионального мастерства региональных управленческих команд.

В.С. Басюк рассказал о **ключевых приоритетах** в деятельности Департамента государственной политики и управления в сфере образования Министерства просвещения Российской Федерации, к которым отнесены:

- повышение качества образования;
- адресная помощь школам с низкими результатами;
- повышение механизмов управления качеством образования, в том числе с использованием результатов оценочных процедур;
- выявление и развитие позитивных управленческих практик на всех уровнях управления образованием;
- совершенствование технологии и методов обучения.

В.С. Басюк обратил внимание на то, что **Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», уточнены основные направления (механизмы) реализации задачи по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников:**

- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования;
- модернизация системы подготовки педагогических кадров;
- центры непрерывного повышения профессионального мастерства и методической поддержки педагогов;
- единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогов;
- разработка профессионального стандарта и утверждение порядка аттестации руководителей общеобразовательных организаций;
- создание общих требований к формам и содержанию аттестации педагогических работников.

Говоря о национальной системе учительского роста, Басюк В.С. особо остановился на стоящей задаче – **внедрении обновленной системы аттестации педагогических работников на основе единых федеральных оценочных материалов.** Он обратил внимание на содержащееся в распоряжении Правительства РФ нововведение – **расширение перечня квалификационных категорий: первая и высшая квалификационные категории + методист или наставник.** Уточнил, что апробация системы квалификационных категорий намечена на сентябрь 2021 - июнь 2022, а завершение модернизации системы аттестации – на март 2022 года.

В.С. Басюк **уточнил ожидаемые результаты** формирования национальной системы учительского роста:

- непрерывное профессиональное развитие педагогов;
- повышение престижности профессии учитель;
- обеспечение качества образовательных результатов.

Заместитель Министра просвещения в своем выступлении **остановился на крайне важном направлении работы – со школами со слабыми общеобразовательными результатами,** которых сегодня – 9234, а также на факторах риска, приведших к таким результатам:

- недостаточная предметная и методическая, психолого-педагогическая подготовка учителей; дефицит учителей;

- высокая доля обучающихся с рисками учебной не успешности;
- низкий уровень оснащенности школы; вовлеченности родителей;
- низкая учебная мотивация школьников и низкий уровень дисциплины;
- высокая доля обучающихся, для которых русский не является родным.

В.С. Басюк перечислил **основные задачи, которые предстоит решать этим школам** для повышения качества образования:

- реализация программ и проектов, направленных на эффективное функционирование и развитие ОО;
- привлечение, отбор и обучение мотивированных учителей;
- активизация внутришкольной системы профессионального развития педагогов;
- развитие межшкольного сотрудничества;
- дополнительные занятия с обучающимися с затруднениями в учебной деятельности;
- корректировка рабочих программ по учебным предметам и внеурочной деятельности;
- внедрение в практику преподавания проектной, исследовательской, творческой деятельности;
- комплекс мер по работе с родителями.

В рамках развития инклюзивного образования и поддержки коррекционных школ и детских садов стоит задача обновления инфраструктуры.

В рамках федерального проекта «Современная школа» предусмотрено материально-техническое обеспечение и реализация предмета «Технология» и проведение коррекционных занятий, а также реализация дополнительного образования. В 2020 году в проект включены 130 школ из 81 региона.

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации Басюк В.С. на этом совещании **рассказал о стратегии развития высшего педагогического образования**, в связи с передачей в подведомственность Минпросвещения России 33 педагогических университетов в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2020 г. № 907-р.

В частности, заместитель Министра просвещения России охарактеризовал **основные стратегические направления развития педагогического образования:**

#### **1. Формирование целостного образовательного пространства регионов**

- координация взаимодействия государственных органов управления образованием и педагогических образовательных организаций разного уровня;
- выработка эффективного механизма взаимодействия в части подготовки педагогических кадров;



- формирование сети «базовых» образовательных организаций педагогических университетов;
- способствование расширению практики заключения договоров о целевом обучении;
- актуализация Программ развития педагогических университетов.

## **2. Повышение качества и эффективности образовательной и научной деятельности педагогических университетов**

- создание системы формирования государственного заказа на подготовку педагогических работников, исходя из прогноза потребности в педагогических кадрах в субъектах Российской Федерации;
- разработка и внедрение единых модулей воспитательной и вожатской деятельности в рамках реализации ФГОС образовательными организациями, реализующими программы высшего педагогического образования;
- развитие целевой аспирантуры и докторантуры для подготовки профессорско-преподавательского состава образовательных организаций ВО и учреждений ДПО;
- динамичное развитие актуальных научных направлений;
- формирование единого цифрового образовательного пространства для системы педагогического образования.

## **3. Развитие воспитательного компонента профессиональной подготовки педагогов**

- формирование единого воспитательного пространства образовательными организациями высшего образования;
- профориентационная работа в период довузовской подготовки граждан, отбор мотивированных абитуриентов с высоким творческим потенциалом;
- создание условий для развития и раннего профессионального роста студентов педагогических университетов;
- реализация мероприятий по участию педагогических университетов в реализации единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов;
- постдипломное сопровождение выпускников.

## **4. Создание современной комфортной образовательной среды через обновление материально-технической базы и инфраструктуры вузов**

- создание современной материально-технической ресурсной базы педагогических вузов для обеспечения наращивания научно-образовательного и инновационного потенциала и развития IT-инфраструктуры;
- модернизация научного и учебно-лабораторного оборудования;

- соблюдение мер социальной поддержки и стимулирования, социальных гарантий для студентов;
- развитие системы социального партнерства педагогических университетов;
- позиционирование педагогических университетов как открытой культурно-образовательной площадки для реализации мероприятий для различных целевых аудиторий.

Минпросвещения России разработана карта взаимодействия педвузов с регионами.

### **Информация Профсоюза по заявленной теме.**

К сожалению, ни в докладе Правительства РФ Федеральному собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования в 2019 году, ни на других форумах и совещаниях в преддверии нового учебного года не поднимался вопрос о ситуации с потребностью образовательных организаций в педагогических кадрах, нехватка которых напрямую влияет на качество образования.

По данным федерального статистического наблюдения на начало 2019/2020 учебного года в сравнении с предыдущим учебным годом:

- число вакантных должностей в общеобразовательных организациях составило 47 051 (на 6 053 единиц выше предыдущего учебного года), в том числе педагогических работников – 26 222 (на 5 366 единиц выше предыдущего учебного года), руководящих работников – 2 048 (на 376 единиц выше предыдущего учебного года);
- дефицит кадров учителей вырос на 3188 чел. в сравнении с предыдущим годом и составил 13623 чел., в том числе нехватка учителей начальных классов составила 292 человека, иностранных языков – 937, учителей русского языка и литературы – 506, математики – 393, физики – 198, химии – 109, истории, экономики, права, обществознания – 100 человек;
- нехватка педагогов дополнительного образования составила – 358, воспитателей, работающих в подразделениях (группах) дошкольного образования – 365 человек.
- также достаточно велика нехватка учителей-логопедов (240 чел.), психологов (387 чел.), дефектологов (185 чел.), социальных педагогов (101 чел.), тьюторов (179 чел.).

*Примечание.* Статистические данные приведены без учета числа ставок по штату педагогических работников, без учета роста учебной нагрузки на учителя, которая в региональном разрезе составляет от 1,1 ставки до двух

*ставок и выше. Обращаем внимание, что информация на начало 2020/2021 учебного года будет представлена не ранее октября текущего года.*

Сложившуюся в последние годы ситуацию с дефицитом педагогических кадров не восполняет приток выпускников педагогических вузов, более половины которых не заинтересованы заниматься педагогической деятельностью.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на необходимость инициирования обсуждения на августовских совещаниях темы преодоления дефицита педагогических кадров в рамках обсуждения стратегии развития высшего педагогического образования, формирования целостного образовательного пространства регионов, координации взаимодействия государственных органов управления образованием и педагогических образовательных организаций разного уровня, включая педагогические университеты, колледжи, институты повышения квалификации.

**ЦС Профсоюза информирует, что продолжаются интенсивные консультации с Министерством просвещения Российской Федерации по уточнению направлений, содержания мероприятий и механизмов реализации поставленных задач по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста.** В рамках конструктивного взаимодействия с обновленным составом руководства Министерства просвещения Российской Федерации ЦС Профсоюза настаивает на рассмотрении всех предложений социальных партнеров с учетом реальной кадровой ситуации в сфере образования, необходимости обеспечения трудовых прав и учета профессиональных интересов педагогических работников.

**Экспертами Профсоюза в период с апреля по июль 2020 года проведена экспертиза проектов нормативных правовых актов, разработаны предложения и замечания по самым актуальным вопросам, стоящим на повестке дня, в том числе:**

1. С учетом проводимой Аппаратом Президента Российской Федерации и Аппаратом Правительства Российской Федерации работы по контролю за ходом выполнения подпункта «г» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 2 января 2016 года № Пр-15ГС о формировании национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, Министерством просвещения Российской Федерации с участием Профсоюза проводится активное обсуждение вопросов, связанных с необходимостью внесения изменений в действующий порядок проведения аттестации как в целях выполнения поручения Президента

Российской Федерации, так и с учетом мероприятий, содержащихся в паспорте федерального проекта «Учитель будущего».

2. Как известно, в паспорт ФП «Учитель будущего» включены мероприятия по прохождению учителями добровольной независимой оценки квалификации (НОК) в создаваемых центрах оценки профессионального мастерства и квалификаций, более того установлен дополнительный целевой показатель: «Доля учителей, прошедших независимую оценку квалификации» – по годам и в целом – к 2024 году. Кроме того, паспортом этого проекта предусмотрено издание Министерством просвещения РФ приказа о внесении изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников в части возможности учета независимой оценки квалификации при аттестации педагогических работников.

Сообщаем о том, что **ЦС Профсоюза выступил категорически против учета результатов независимой оценки квалификации в качестве одной из процедур аттестации педагогических работников, проводимой с целью оценки профессиональной деятельности в соответствии с утвержденным на федеральном уровне Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (далее – Порядок аттестации).**

**ЦС Профсоюза не согласился с проектом приказа, подготовленным Минпросвещения России в целях реализации норм Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», а также пункта 26 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. Этот проект приказа, в частности, предусматривал внесение изменения в пункт 14 Порядка аттестации, предлагая изложить его в следующей редакции: «Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, а также иные дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность, результаты прохождения независимой оценки квалификации (в случае их представления)». В своем заключении ЦС Профсоюза сообщил, что не может согласовать этот проект приказа по следующим основаниям:**

**«1. Считаю необоснованным издание приказа «в целях реализации норм Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»», поскольку указанный закон напрямую не обязывает осуществлять его реализацию в отношении всех работников, в том числе**

педагогических работников, поскольку в части 3 статьи 1 установлено, что иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников.

2. Как известно, Трудовой кодекс Российской Федерации содержит целую главу 52, в которой предусматриваются особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе в части образовательного ценза, дающего право на допуск к педагогической деятельности, что согласно статье 331 ТК РФ определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации **в сфере образования.**

В свою очередь, право допуска к педагогической деятельности, в том числе при определенных условиях лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, определено статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 8 июня 2020 года № 165-ФЗ (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) и обусловлено наличием профессионального образования соответствующего уровня.

3. Уровень профессионального образования согласно части 8 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ указывается в документе об образовании и квалификации, выдаваемом лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, и дает их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

Иное федеральным законом установлено только для лиц, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в статьях 16 и 332 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих возникновение трудовых отношений путем избрания их на должность либо избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

4. Таким образом, **законодательством об образовании не предусматривается** для педагогических работников и лиц, претендующих на осуществление этого вида трудовой деятельности, **проведение независимой оценки их квалификации** ни при приеме на работу, ни в процессе работы, поскольку согласно части 1 статьи 49 Федерального закона № 273-ФЗ в отношении педагогических работников осуществляется **оценка их профессиональной**

**деятельности** в рамках проведения аттестационными комиссиями образовательных организаций аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым ими должностям, а также в целях установления квалификационной категории, которая проводится исключительно по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

5. Ссылка в преамбуле проекта приказа на пункт 26 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р, не обоснована, так как никаких конкретных предложений по внесению изменений именно в Порядок аттестации, обязательных для применения, в проекте приказа не содержится.

**Предложение о дополнении пункта 14 Порядка аттестации педагогических работников прямым указанием для аттестационной комиссии образовательной организации рассматривать «результаты прохождения независимой оценки квалификации»** таким конкретным изменением не является, поскольку **противоречит части 1 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ**, предусматривающей проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям **на основе оценки их профессиональной деятельности**, а не на основе оценки их квалификации.

6. Исходя из вышеизложенного, **считаем также необоснованной содержащуюся в Пояснительной записке ссылку на статью 8 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»**, во исполнение которой создаются Центры оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, которые в рамках установленных полномочий могут осуществлять независимую оценку квалификации педагогических работников, поскольку сам по себе указанный закон не обязывает создавать такие Центры именно в сфере образования, тем более в нарушение Федерального закона № 273-ФЗ – для осуществления независимой оценки квалификации педагогических работников.».

**По мнению ЦС Профсоюза, представляется целесообразным предметно рассмотреть вопрос об исключении из паспорта ФП «Учитель будущего» и плана его реализации дополнительного целевого показателя «Доля учителей, прошедших независимую оценку квалификации»** как показателя, не способного обеспечить реальное усиление мотивации педагогов к профессиональному росту, учитывая отсутствие гарантированных законодательством материальных и

статусных преимуществ, устанавливаемых для лиц, прошедших независимую оценку квалификации в форме профессионального экзамена и даже получивших соответствующий сертификат.

Одновременно ЦС Профсоюза полагает крайне необходимым вновь вернуться к всестороннему обсуждению вопроса о практической целесообразности построения системы массового оценивания учителей в порядке, установленном Федеральным законом № 238-ФЗ, параллельной действующей, учитывая, что для полноценной реализации этой задачи (включая кадровое, методическое, материально-техническое обеспечение) потребуются весьма значительные личные средства педагогов (порядка 14-15 тыс. руб., по методике НАРК) и мощные вливания средств консолидированного бюджета страны. ЦС Профсоюза не может поддержать такой вариант формирования конкурентной среды для оценивания педагогических работников.

1) Сообщаем, что ЦС Профсоюза подготовил предложения по организации работы над совершенствованием порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения, в том числе на соответствие занимаемой должности; на установление первой и высшей квалификационной категорий, на установление предполагаемых к введению дополнительных квалификационных категорий «Учитель-методист», «Учитель-наставник».

2) В рамках проводимых консультаций с Минпросвещения России по вопросам уточнения предмета и механизма профессионального роста педагогических работников, корректировки содержания мероприятий в целях реализации поставленных задач по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников, экспертами Профсоюза разработаны предложения:

по уточнению модели ступеней профессионального роста педагога;

по формированию системы оценки профессионализации педагога;

по вопросам организации и содержания программ дополнительного профессионального образования по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

3) Подготовлены (в ответ на запрос Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование») предложения и замечания ЦС Профсоюза к проекту изменений паспорта федерального проекта «Учитель будущего», подготовленных Минпросвещения России в целях реализации мероприятий Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации (далее – Основные принципы), включая национальную систему учительского роста, утвержденных

распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р; предложения и замечания направлены письмом от 17 апреля 2020 года в адрес председателя **Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование» Е.В. Шмелевой.**

4) В экспертном заключении ЦС Профсоюза в качестве общих замечаний указывается, что затруднительно восприятие рассматриваемых документов из-за отсутствия новой редакции ФП «Учитель будущего». Предлагаемые изменения приходится сравнивать лишь с редакцией паспорта федерального проекта «Учитель будущего» от 7 декабря 2018 года.

**Согласно пункту 1 изменений к 31 декабря 2021 г. во всех субъектах Российской Федерации будет внедрена система аттестации руководителей общеобразовательных организаций.**

Профсоюз неоднократно отмечал, что система аттестации руководителей общеобразовательных организаций уже внедрена во всех субъектах Российской Федерации в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации.»

Таким образом, поскольку реально существующей проблемой является отсутствие не системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций как таковой, а отсутствие единства подходов к её проведению на территории Российской Федерации, от усложнённых процедур до фактической профанации, **Профсоюз предлагает изложить наименование ожидаемого результата** следующим образом: **«во всех субъектах Российской Федерации внедрена единая система аттестации кандидатов на должности руководителей государственной или муниципальной общеобразовательных организаций и их руководителей».**

Профсоюз обращает внимание на то, что при предложенном Минпросвещения России изменении срока достижения результата **«Во всех субъектах Российской Федерации будет внедрена система аттестации руководителей общеобразовательных организаций»** – с 1 июня 2024 года на 31.12.2021 г., возможность соблюдения нового срока достижения результата представляется трудно реализуемой. Утверждение примерного порядка аттестации руководителей общеобразовательных организаций намечено на 01.12.2020 г., при этом в настоящее время отсутствует на федеральном уровне фонд оценочных средств и не определен срок их разработки и утверждения. В то же время организация разработки профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации (на основе предложений Минпросвещения России и СПК в сфере образования) намечена на 30.12.2020 г., без указания планируемого срока его утверждения. При этом внесение изменений в нормативно-правовые акты, регламентирующие



аттестацию руководителей общеобразовательных организаций на региональном и муниципальном уровнях планируется осуществить в период с 01.06.2020 г. по 01.12.2020 г.

Согласно пункту 2 изменений к 31.12.2024 г. будет «Обеспечена возможность для непрерывного *и планомерного повышения квалификации* педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

**Профсоюз предлагает наименование результата в пункте 2 изложить в новой редакции:**

«Обеспечена возможность для непрерывного *профессионального развития* педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок».

Это связано, в первую очередь, с необходимостью приведения формулировки наименования ожидаемого в пункте 2 результата в соответствие с законодательными нормами в сфере образования, на что неоднократно ранее указывал Профсоюз.

Так, из пункта 10 статьи 60 «Документы об образовании и (или) о квалификации. Документы об обучении» Федерального закона № 273-ФЗ следует, что «Удостоверение о повышении квалификации» и «Документ о квалификации» свидетельствуют о разном: первое – об успешном завершении дополнительного профессионального образования; второй – об изменении (повышении) квалификации. Актуальная российская практика ДПО в сфере образования показывает, что вручение документов о квалификации (как свидетельства об изменении квалификационного уровня или обретения новой квалификации) зачастую связано с реализацией программ профессиональной переподготовки, а не программ повышения квалификации.

**Профсоюз также предлагает внести изменения в формулировки предложенной характеристики результата по этому мероприятию, изложив ее в новой редакции: «К концу 2021 года разработана нормативная правовая, методическая и организационная рамка системы непрерывного профессионального развития педагогических работников, ...»**

**Обоснование.**

Понятие «**нормативная правовая** рамка» предлагается внести потому, что в предлагаемом описании комплекса мероприятий системы включено такое мероприятие, как «обеспечить единые принципы организации и планирования повышения квалификации педагогических работников во всех субъектах РФ», что, на взгляд Профсоюза, невозможно без внесения изменений в действующую нормативную правовую базу ДПО. В этой связи, вероятно, потребуется корректировка и сроков реализации данного мероприятия.

Формулировку характеристики результата «Обеспечить возможность использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения» изложить в новой редакции: «Обеспечить возможность использования в педагогической практике **эффективные** методики и технологии обучения».

#### **Обоснование.**

Предложенная в запросе формулировка обязывает нормативно определить:

- 1) критерии эффективности применения технологий обучения;
- 2) методику определения эффективности применения технологий обучения;
- 3) орган, который будет наделен полномочиями по проведению оценки эффективности применяемой технологии обучения;
- 4) формат заключения и прочее...

Формулировку характеристики результата предлагается изложить в новой редакции: «Кроме того, синхронизируется работа на уровнях среднего профессионального образования и высшего образования по доработке и реализации концепции обновления содержания и технологий педагогического образования».

#### **Обоснование.**

Педагогическое образование реализуется не только на уровне высшего образование, но и на уровне среднего профессионального образования.

**Согласно пункту 3** изменений поэтапно к 31.12.2024 г. предполагается достигнуть результата «Не менее 50% педагогических работников системы общего, дополнительного и профессионального образования повысили уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования».

Профсоюз неоднократно в рамках рабочих совещаний отмечал, что **понятие «форматы непрерывного образования» нормативно не определено в действующем законодательстве об образовании.**

В связи с этим **большое значение приобретает «расшифровка» этого понятия через описание характеристики результата.** Представленное описание свидетельствует, что «повысить уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования» можно только «... на базе не менее 255 центров

непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», создаваемых в регионах (далее – ЦНППМ ПР).

Профсоюз с сожалением констатирует, что наши неоднократные настойчивые предложения об использовании и потенциала уже имеющихся региональных структур непрерывного профессионального педагогического образования не услышаны.

**Закрепление права на прохождение обучения по программам дополнительного профессионального образования только на базе вновь создаваемых центров**, во-первых, нарушает антимонопольное законодательство; во-вторых, сужает круг организаций-участников формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников; в-третьих, стимулирует процессы поспешной реорганизации региональных организаций ДПО, что может привести к формальной смене «вывески» и риску не достижения заявленных результатов.

Профсоюз полагает, что новые уровни мастерства педагогических работников не могут образоваться только от того, что работники обучаются в условиях новой инфраструктуры, без нормативного изменения подходов к содержанию, структуре и порядку реализации программ ДПО и установления требований к условиям их реализации.

**Профсоюз отмечает необходимость доработки описания характеристики результата по данному мероприятию.**

Так, из описания следует, что **«формируемая сеть ЦНППМ ПР обеспечивает»: ... «подготовку работников по программам педагогической магистратуры**, направленным на формирование и развитие исследовательской культуры обучающихся и педагогов».

Обращаем внимание на то, что согласно «Методическим рекомендациям по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» (утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № Р-140), **«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) – юридическое лицо, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального**

**образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников...».**

**В связи с этими рекомендациями, например, уже в отдельных пилотных регионах 2019 года эти центры (ЦНППМ ПР) создавались на базе организаций ДПО, СПО и соответственно реализовывать программы педагогической магистратуры не имеют возможности, так как соответствующие программы реализуются только на уровне высшего образования.**

**Согласно пункту 4 изменений к 31.12.2024 г. (вместо 31.12.2020 г.) будет достигнут результат: «Введена национальная система учительского роста педагогических работников».**

**Учитывая предусмотренную в пункте 24 раздела III Основных принципов «Разработку предложений по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников, с учетом общественных и экспертных обсуждений», в характеристике ожидаемого результата вместо введения новых должностей в номенклатуру, предусмотрено «нормативно установить дополнительные квалификационные категории педагогических работников». При этом сохранить все предусмотренные федеральным и региональным законодательством социальные гарантии предполагается и при введении новых профессиональных категорий педагогических работников. Следует уточнить, о чем идет речь: о квалификационных или профессиональных категориях?**

**На стр. 17. Запроса в глоссарии при определении понятия «Национальная система учительского роста» предусмотрено внесение изменений в перечень профессиональных категорий педагогических работников. Однако следует отметить, что такого перечня не существует, а ссылка на постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 не правомерна.**

**В связи с вышеизложенным предлагается исключить в формулировках всего текста Приложения № 2 «Запрос на изменение паспорта федерального проекта «Учитель будущего»» слова «введение новых должностей».**

**Профсоюз обращает внимание на то, что в случае, когда речь идет о национальной системе учительского роста, новые квалификационные категории должны иметь федеральный статус.**

**В предложенной характеристике ожидаемого результата «Введение НСУР» предусматривается внесение изменений в нормативную базу, регламентирующую систему оплаты труда в каждом регионе Российской Федерации на основе методических рекомендаций Минпросвещения России, что не является**

обязательным для исполнения администрацией регионов. **По мнению Профсоюза, условия материального вознаграждения педагогических работников, которым будут установлены новые квалификационные категории, должны определяться на федеральном уровне в рамках требований к отраслевой системе оплаты труда в сфере образования.**

Согласно пункту 7 изменений к 31.12.2024 г. будет достигнут результат «Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.»

Учитывая, что в характеристике этого результата определено, что в целях его достижения будут реализованы программы выявления и поддержки молодёжи, мотивированной к освоению педагогической профессии, **Профсоюз предлагает, в целях конкретизации данного положения и содействия ранней профессиональной ориентации обучающихся, проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности, включить в проект изменений такое мероприятие, как «Организация и проведение Всероссийской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского (региональный и всероссийский этапы)»:**

сроки реализации: начало – 1 января 2020 г., окончание – 31 декабря 2024 г.;

ответственный исполнитель – Милёхин А.В., директор Департамента развития педагогических кадров и контроля управления ресурсами Минпросвещения России;

вид документа, характеризующий результат, – распоряжение об утверждении положения об Олимпиаде, информационно-аналитический отчёт о результатах её проведения;

результаты реализации по годам: 2020 г. – не менее 10%, 2021 г. – не менее 25%, 2022 г. – не менее 50%, 2023 г. – не менее 75%, 2024 г. – не менее 90% субъектов РФ.

Одновременно Профсоюз предлагает рассмотреть возможность включения в проект изменений паспорта ФП «Учитель будущего» положения о предоставлении юридическим лицам на конкурсной основе грантов в форме субсидий из федерального бюджета на реализацию мероприятий, направленных на обновление форм допрофессиональной подготовки молодёжи и связанного с ней повышения квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и профессиональных образовательных организаций.»

**5) Подготовлены предложения и замечания ЦС Профсоюза к проекту методических рекомендаций по созданию и использованию механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников; разработанных**

Минпросвещения России в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» и направлены в Министерство 22.06.2020 года;

В экспертном заключении ЦС Профсоюза отмечено, что содержание проекта рекомендаций, к сожалению, не может обеспечить выполнение поставленной задачи оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в обеспечении новых возможностей для непрерывного и планомерного профессионального развития и роста педагогических работников в соответствии с целями и задачами федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», поскольку механизмы обеспечения этих возможностей при отсутствии соответствующей нормативной правовой базы их реализации и носят преимущественно характер намерений и требуют дальнейшего обсуждения и проработки.

ЦС Профсоюза обращает внимание на необходимость преемственности рассматриваемого документа с Методическими рекомендациями по стимулированию и поддержке непрерывного образования в субъектах Российской Федерации (письмо Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. № АК- 3076/06 в адрес субъектов Российской Федерации), которые были направлены на обеспечение развития системы непрерывного образования в регионах.

ЦС Профсоюза, поддерживая некоторые положения проекта рекомендаций и выступая за формирование целостной системы непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников, сообщает следующее.

**1. В пояснительной записке** отмечено, что методические рекомендации направлены на уточнение, систематизацию и оформление в целостном представлении концептуальных идей, основных элементов национальной системы учительского роста (далее – НСУР) и национальной системы профессионального роста педагогических работников (далее – НСПР ПР), закрепление единого понимания ключевых понятий.

В связи с этим ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на некоторые понятия, представленные в тезаурусе проекта рекомендаций.

**Термины «профессиональный рост» и «лично-профессиональный статус»** имеют одинаковое описание и трактуются через концепт «карьера», вместе с тем, определение непрерывного профессионального развития вообще не приведено.

Однако в целевом блоке указано, что конечной целью формирования и введения национальной системы профессионального роста педагогических работников является обеспечение *непрерывного профессионального развития* педагогических работников, повышения их лично-профессионального статуса.

В целях обеспечения единого понимания ключевых понятий представляется целесообразным ввести понятие «**непрерывное профессиональное развитие**» и представить понятийно-терминологическую модель ключевой категории – непрерывный профессиональный рост во взаимосвязи ее составляющих: карьера, личностно-профессиональный статус, профессиональное развитие и др.

**Термины «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование»** даны как различные, а в разделе 6 появляется еще одно, совсем иное толкование, а именно: «Под непрерывным образованием в национальной системе профессионального роста педагогических работников понимается формирование и повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, в течение всей жизни».

ЦС Профсоюза обращает внимание на определение понятия «**индивидуальный образовательный маршрут**» (далее – ИОМ). Учитывая, что методологической основой построения индивидуальных образовательных маршрутов является персонифицированный подход, определена его ведущая роль в дополнительном профессиональном образовании педагогов (далее – ДПО), ЦС Профсоюза предлагает изменить формулировку понятия ИОМ с учетом уточнения его методологической основы – персонифицированного подхода.

## **2. Национальная система профессионального роста педагогических работников: цели и задачи.**

В системе задач НСПР ПР задача «создания сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНППМ ПР) выделена как отдельная, видимо, потому что данная сеть формируется в качестве новой части «системы институтов и механизмов, обеспечивающих непрерывное повышение квалификации педагогических работников, в том числе возможности: овладения навыками использования современных цифровых технологий; участия в деятельности профессиональных ассоциаций, в программах обмена опытом, в программах стажировок; возможности опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрения различных форматов электронного образования». Вместе с тем, по мнению ЦС Профсоюза, **требуется конкретизация специфической роли ЦНППМ ПР и ее дальнейшее научно-методическое обоснование.** Тем более, что далее в проекте рекомендаций четко обозначено, что создание и функционирование ЦНППМ ПР предполагается в качестве структурных подразделений действующих организаций ДПО.

При этом выявляется серьёзное противоречие: принципиально новую институцию, а именно так задумывались ЦНППМ ПР разработчиками ФП «Учитель будущего» (распоряжения Минпросвещения России от 30.04.2019 г № МР-4/02вн и от 17.12.2019 г. № Р-140), предлагается создавать, в том числе в существующей институциональной форме учреждений ДПО или высшего образования (далее – ВО). Однако, как в ранее подготовленных, так и в рассматриваемых методических рекомендациях не прояснены вопросы совершенствования деятельности учреждений, на базе которых предусмотрено создание ЦНППМ ПР, под новые задачи, в том числе изменение нормативов, связанных с наполняемостью учебных групп, количеством аудиторной и внеаудиторной нагрузки преподавателя, методики расчета стоимости обучения одного слушателя и т.п. Также необходимо разъяснить требования к программному обеспечению для полноценной реализации электронного обучения, к аудиторному фонду и типу аудиторий, что важно для реализации коллаборационных форматов обучения (нетворкинги, коворкинги, стратегические и форсайт сессии) с учетом количества аудиторий и приоритета, отдаваемого электронным формам организации повышения квалификации.

### **3. Национальная система профессионального роста педагогических работников: основные элементы.**

В начале раздела авторы приводят определение национальной системы профессионального роста педагогических работников как системы государственных и общественных институтов, но в следующем предложении в качестве элементов НСПР ПР называют уже процессы, сгруппированные по признаку общности целей и функций, для реализации которых и должна, по их мнению, быть создана институциональная среда области их пересечения.

В рамках создаваемых «системы институтов и механизмов, обеспечивающих непрерывное повышение квалификации педагогических работников» и формируемой «сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» беспокойство ЦС Профсоюза вызывает вопрос: будет ли обеспечиваться реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года?

При этом ЦС Профсоюза отмечает, что заявленная в проекте рекомендаций задача – «должна быть создана институциональная среда, то есть система государственных и общественных институтов, а именно: юридических норм и правил действия, совокупности правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников» – уже реализована на основании предоставления и закрепления за педагогическим работником права



«на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года» (п. 5. ст. 47 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации» Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Поэтому, видимо, речь должна идти о совершенствовании институциональной среды и системы ее государственных и общественных институтов.

#### **4. Институты и механизмы реализации процессов непрерывного образования педагогических работников.**

В данном разделе ЦС Профсоюза предлагает уточнить, что будет являться результатом работы в рамках национальной системы профессионального роста педагогических работников: «непрерывное образование», «непрерывное профессиональное образование» или «повышение квалификации» педагогических работников?

Также ЦС Профсоюза полагает важным уточнить предлагаемый подход к модернизации системы дополнительного профессионального педагогического образования, связанный с возможностью ликвидации выявленных профессиональных дефицитов, а именно: только через повышение квалификации педагогических работников по результатам независимой оценки их профессиональной компетентности или будут предложены и другие подходы?

В проекте рекомендаций отмечается, что важнейшая роль в достижении целей и задач НСПР ПР отводится сфере дополнительного профессионального образования, ориентируя ее на использование персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников с учетом результатов оценки актуального уровня их профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов и на основе построения индивидуального образовательного маршрута.

**Важно отметить, из этого текста ушла современная роль ДПО как инструмента профессионального развития педагога:** не учтены серьезные научные разработки в данной области, которые осуществлялись с конца 90-х годов XX века, значительный опыт реализации инновационных практик развития педагогических кадров, который накоплен в системе дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО) отдельных субъектов РФ.

При этом следует отметить, что авторы рекомендаций совершенно справедливо отмечают, что системная реализация персонифицированного подхода к ДППО требует изменения подходов к его организации, включая модернизацию образовательных технологий, форм организации образовательного процесса, всей

инфраструктуры, а также введения персонифицированного порядка его финансирования с использованием соответствующих финансовых механизмов, например выдачей сертификатов (ваучеров) на реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

Учитывая современные запросы профессионального педагогического сообщества, ЦС Профсоюза обращает внимание на необходимость разработки новой целевой модели дополнительного профессионального педагогического образования, включая новые механизмы реализации персонифицированного подхода в ДППО как компонента НСПР ПР. И если эти вопросы будут разрабатываться и реализовываться каждым регионом и институтом по своему усмотрению, то очевидно, что задача создания единой, целостной системы, тем более в масштабах страны, реализована не будет.

Изменения нормативной правовой базы функционирования системы ДПО потребует и выполнение задачи применения приоритетных форматов повышения квалификации, реализуемых на основе использования современных цифровых технологий, а также «горизонтального обучения» педагогов с использованием программ обмена опытом и лучшими педагогическими практиками. Нормы, по которым сейчас работают данные институты, разрабатывались в совершенно иных социально-экономических и содержательно-технологических условиях.

ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на содержащийся в проекте рекомендаций тезис о том, что «модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования должна обеспечить более успешное выполнение актуальных и перспективных направлений повышения квалификации (профессионального развития) работников образования».

ЦС Профсоюза считает, что надо пояснить, что значит «более успешное», а также определить конкретные показатели измерения этой успешности. Это позволит региональным системам ДППО определить свои проблемные зоны и ключевые ориентиры совершенствования. В противном случае, рассматриваемые рекомендации не послужат повышению качества и эффективности работы организаций ДППО, поскольку формально в деятельности каждого института ДППО перечисленные три направления повышения квалификации используются и обеспечены соответствующими дополнительными профессиональными программами (далее – ДПП), отражены в планах работы и структурных подразделений, и отдельных работников.

ЦС Профсоюза считает важным заявленный в методических рекомендациях механизм создания адекватной сегодняшним реалиям системы профессиональной ориентации обучающихся, способной помочь выпускникам школ обеспечить

осознанный выбор педагогической профессии в качестве дальнейшей жизненной траектории, направления будущей профессиональной деятельности.

ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на то, что при организации работы по ранней профориентации на педагогическую профессию **крайне важным становится не только создание системы профессиональной ориентации, обеспечение осознанного выбора педагогической профессии, но и обеспечение механизма сопровождения обучающихся общеобразовательных организаций, среднего профессионального и высшего образования в период обучения и при вхождении в профессию (в течение 3-5 лет).**

Поэтому ЦС Профсоюза предлагает предусмотреть для решения этой задачи использование системы наставничества, в том числе с привлечением Советов молодых педагогов региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования, созданных в субъектах Российской Федерации.

В целях преодоления дефицита педагогических кадров ЦС Профсоюза предлагает создать Программу ранней профориентации на педагогическую профессию на федеральном и региональном уровнях, а также «дорожную карту» по выполнению Программы как механизма реализации процессов непрерывного образования педагогических работников.

**5. Институты и механизмы выявления образовательных запросов педагогических работников к системе дополнительного профессионального образования.**

В данном разделе ЦС Профсоюза полагает важным дать разъяснения по следующему абзацу: «Так, в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») по формированию и введению национальной системы учительского роста оценка уровня квалификации учителя проводится с учетом единых подходов к процедуре оценивания и с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Предложена оценка актуального уровня педагогических компетенций учителя по четырем блокам компетенций: предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным. Оценочные материалы, представленные к апробации, разрабатывались на основе профессионального стандарта педагога и требований ФГОС общего образования».

Согласно паспорту ФП «Учитель будущего» в регионах, где созданы центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, установлено достижение показателя «доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации», в процентах от общего числа педагогических работников систем общего образования и дополнительного образования детей. Однако ещё не разработаны на федеральном

уровне оценочные материалы добровольной независимой оценки квалификации, позволяющие осуществлять единообразный, всесторонний мониторинг профессиональной квалификации педагогов. Эта ситуация сегодня составляет ключевой риск реализации ФП «Учитель будущего» в регионах, потому что достижение установленного показателя осуществляется в рамках соглашения между Минпросвещения России и органом исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

Риски реализации федерального проекта «Учитель будущего» определяются каскадным невыполнением ряда контрольных точек Плана мероприятий по реализации федерального проекта «Учитель будущего»/приложение № 1 к Паспорту федерального проекта «Учитель будущего», приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3.

Надо признать, что этот принципиально важный раздел проекта методических рекомендаций не может быть использован органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации без наличия соответствующих нормативных правовых актов, определяющих и фиксирующих порядок и условия сопряжения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части «Аттестации педагогических работников» (ст. 49) и Федерального закона от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». По глубокому убеждению ЦС Профсоюза, **уточнение позиции Министерства просвещения Российской Федерации в отношении предполагаемых направлений совершенствования аттестации учителей и всех педагогических работников, а также в отношении возможности и целесообразности введения оценки квалификации педагогических кадров в рассматриваемых рекомендациях является необходимым.**

ЦС Профсоюза обращает внимание на то, что в методических рекомендациях не обозначена роль работодателя педагогических работников. Так, работодатель отвечает за кадровую политику, то есть профессиональное развитие педагогических работников и необходимый уровень владения ими профессиональными компетенциями, а также за планирование и распределение финансовых ресурсов организации. В представленном перечне «институтов и механизмов выявления образовательных запросов» отсутствует основной заказчик – работодатель педагога, тогда как «необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель» (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

Исходя из этого, в проекте методических рекомендаций должен содержаться ответ на вопрос: **каков механизм финансового обеспечения выявления профессиональных дефицитов в результате независимой оценки квалификационного уровня конкретного педагогического работника и образовательных запросов на их преодоление. Соответственно не раскрыт формат определения образовательных запросов педагогов, основанный на потребности образовательных организаций.** Вовлечение руководителей образовательных организаций в формирование эффективной внутриорганизационной системы профессионального развития кадров (формирование «обучающих сообществ», реализация форматов «горизонтального обучения», «педагогического тьюторства», наставничества и др.) является также одной из задач национальной системы профессионального развития педагогов.

Кроме того, в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ предусматривается предоставление определенных гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы в соответствующих образовательных организациях, или на прохождение независимой оценки квалификации.

#### **6. Институты и механизмы комплексной поддержки непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников**

ЦС Профсоюза предлагает пояснить: почему в сообщении о внедрении субъектами Российской Федерации единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов авторами проекта рекомендаций говорится о создании соответствующих научно-методических центров сопровождения педагогов только на базе образовательных организаций высшего образования, обеспечивающих привлечение материально-технических, кадровых и интеллектуальных ресурсов учебно-методических объединений, экспертных и научных групп, действующих в системе высшего образования.

Согласно данному проекту методических рекомендаций, практически единственным направлением деятельности существующих региональных институтов ДППО является повышение квалификации. Такая постановка вопроса и его развитие в рассматриваемом проекте методических рекомендаций не обеспечит формирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов и, кроме того, не отражает реального состояния деятельности российской системы ДППО.

**Обращаем внимание Министерства на то, что ЦС Профсоюза ещё в 2018 году определил задачу – добиваться *правового обеспечения* национальной системы учительского роста и создания комплексных условий для повышения**

**профессионального уровня различных категорий педагогических работников** (пункт 2.5 постановления Центрального Совета Профсоюза от 9 ноября 2018 года № 5-2 «О ходе выполнения постановления VII Съезда Общероссийского Профсоюза образования»).

По мнению Профсоюза, **содержание проекта методических рекомендаций, к сожалению, не отвечает запросам профессионального сообщества и не решает задачу прояснения объективно существующих вопросов к моделям профессионального развития и независимой оценки квалификационного уровня, профессиональным педагогическим компетенциям и требованиям профессионального стандарта педагога, в результате чего возникают правовые коллизии.**

В связи с этим ЦС Профсоюза просит разработчиков проекта методических рекомендаций учесть замечания Профсоюза по следующим вопросам:

1. Предлагаем уточнить определение, которое дано к понятию **«Профессиональные педагогические компетенции»**, в частности: слова «необходимых для реализации педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога» заменить словами «необходимых для осуществления педагогической деятельности», то есть **исключить ссылку на требования профессионального стандарта**, в соответствии с которыми в методических рекомендациях **неправомерно** предлагается реализовывать, (предложение ЦС Профсоюза – *осуществлять*) *педагогическую деятельность*.

Обоснованием к предложению ЦС Профсоюза служит тот факт, что с 1 июля 2016 г. согласно статье 195.3 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт обязателен для применения работодателями **лишь в части требований к квалификации, причем** в том случае, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации **установлены требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

При этом Профсоюз обращает внимание на то, что ни в Трудовом кодексе РФ, ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» требования к квалификации не содержатся.

Трудовой кодекс РФ в статье 331 предусматривает положение о том, что допуск к педагогической деятельности лиц, имеющих образовательный ценз, определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

В свою очередь, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части 1 статьи 46 определяет право

на занятие педагогической деятельностью для лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

При этом к педагогическим работникам **требования к квалификации** (квалификационные требования) предъявляются в квалификационных характеристиках, но ограничиваются наличием высшего или среднего профессионального образования определенной направленности, а в профессиональном стандарте определены не требования к квалификации, а **требования к образованию и обучению**, которые также ограничиваются наличием высшего или среднего образования определенной направленности.

Требования к стажу педагогической работы либо к опыту практической работы ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ни в квалификационных характеристиках, ни в профессиональных стандартах к педагогическим работникам не предъявляются (за исключением работников, занимающих должности старших специалистов), из чего следует, что работодатель **не вправе экзаменовывать претендентов на занятие должности** педагогического работника на наличие у них знаний, умений и навыков, что содержится в определении понятия «квалификация», как в ТК РФ<sup>3</sup>, так и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>4</sup>.

Более того, частью 8 ст. 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, **дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности**, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

2. Неправомерность применения профессиональных стандартов в части регулирования трудовой деятельности педагогических работников обусловлена тем, что из правового регулирования исключены требования для работодателей

---

<sup>3</sup> Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ)

<sup>4</sup> Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (п. 5 части 1 ст. 2 закона № 273-ФЗ).

о применении профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления (Пункт 2 постановления Правительства РФ от 13.05.2016 № 406 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23»).

Таким образом, профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию работника, в связи с чем не может использоваться при регулировании трудовых отношений с работником, не стандартизирует их должностные обязанности, а следовательно, неправомерно применение раздела профессионального стандарта «трудовые действия», причем не конкретизирующие, к каким возможным приводимым наименованиям должностей эти трудовые действия относятся.

3. Исходя из изложенного, к педагогическим работникам в массовом порядке не может применяться используемое в проекте методических рекомендаций понятие **«Независимая оценка квалификации»** и данное к этому понятию определение, предусмотренное как процедура подтверждения **соответствия квалификации** работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, **положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Из этого также следует, что к педагогическим работникам не могут применяться требования о подтверждении соответствия квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, предусмотренные Федеральным Законом от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», если установлен иной порядок оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, регулируемый, в частности, Федеральным законом № 273-ФЗ (статьи 46 и 49 – для педагогических работников; 51 – для руководителей; часть 8 ст. 60 – на основании документов об уровне профессионального образования и квалификации, дающих их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью). Данная норма непосредственно содержится в части 3 статьи 1 Федерального Закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

4. Непонятно основание включения в проект рекомендаций положений, связанных с «внедрением во всех субъектах Российской Федерации системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций», поскольку со дня



вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», т.е. с 1 сентября 2013 года аттестация является обязательной процедурой для кандидатов на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководителя на основании части 4 статьи 51. Руководствуясь этой статьей, учредители государственных и муниципальных организаций обязаны были определить порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя организации.

5. Создание сети центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов как юридических лиц для осуществления независимой оценки квалификаций руководящих и педагогических работников противоречит статьям 49, 51 и 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Оценка квалификации осуществляется при прохождении государственной итоговой аттестации, указываемой в документах об образовании и о квалификации.

Для кандидатов на должность руководителя и руководителей в установленном порядке проводится обязательная аттестация.

Для педагогических работников также проводится аттестация в порядке, установленном федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования.

**6. Непроработанным, с точки зрения возможности формирования мотивации и обеспечения правовых и материальных последствий, является вопрос о введении добровольной независимой оценки квалификации педагогических работников (и установлении одного из целевых результатов – «Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации»), а также вопрос о введении добровольного участия выпускников вузов, организаций среднего профессионального образования (т.е. лиц, прошедших государственную итоговую аттестацию, указываемую в документах об образовании и о квалификации) в независимой оценке сформированности профессиональных педагогических компетенций в Центре оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, играющей роль «профессионального экзамена на вход в профессию», результаты которой предлагается учитывать работодателем при назначении на должность учителя, а особенно в «утверждении в этой должности».**

По итогам изучения экспертами Профсоюза направленного в адрес ЦС Профсоюза проекта Методических рекомендаций по созданию и использованию механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников сделан вывод

о необходимости дополнительного всестороннего обсуждения и учета вероятных последствий реализации предложенных механизмов и уже по результатам этой работы – формирования правовой и ресурсной базы, способной обеспечить выполнение поставленной задачи.

Центральным Советом Профсоюза выражена готовность принять участие в обсуждении и проработке актуальных вопросов создания условий для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников».

**Тема вторая. Модернизация воспитательной деятельности образовательных организаций. Внедрение примерной программы воспитания в общеобразовательных организациях Российской Федерации.**

Ещё одной из стратегических задач, обозначенных Президентом России, названо воспитание.

Обсуждение этой темы, скорее всего, будет связано с предложенными 21 мая 2020 г. Президентом России поправками в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по совершенствованию воспитательной работы с обучающимися.

По словам Кравцова С.С. речь не идёт о какой-то дополнительной бюрократической нагрузке, речь идёт о систематизации той большой работы по воспитанию наших школьников. В этой части мы сегодня готовим новый нацпроект, он финансово обеспечит реализацию данного закона».

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации Денис Грибов на совещании 28.07.2020 г. следующим образом разъяснил моменты, связанные с разработкой программ воспитания с нового учебного года: «С сентября 2020 года образовательные организации должны будут постепенно организовывать работу по разработке и внедрению рабочих программ воспитания. А с 1 сентября 2021 года внедрение примерных программ станет обязательным для всех образовательных организаций».

Министерство просвещения проинформировало также о том, что в рамках исполнения поручения Президента с 1 сентября 2020 года начнут осуществляться выплаты за классное руководство и будет работать горячая линия по вопросам выплат.

**Информация Профсоюза.**

✓ ЦС Профсоюза, рассмотрев федеральный законопроект «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации по вопросам воспитания обучающихся», направил 2 июня 2020 года предложения к этому законопроекту в адрес председателя Комитета Государственной Думы по образованию и науке В.А. Никонова и

**в Минпросвещения России, с целью преодоления возникновения возможных противоречий между предлагаемым новым федеральным законопроектом изменениями в Федеральный закон №273-ФЗ и его действующими положениями, а также с целью предотвращения увеличения объема составляемой организациями, осуществляющими образовательную деятельность, избыточной документации.**

Профсоюзу, его организациям предстоит на практике убедиться в обоснованности проявленной ЦС Профсоюза обеспокоенности, а также активно содействовать своевременному и эффективному разрешению возникающих вопросов.

✓ **Центральный Совет Профсоюза, рассмотрев проект паспорта федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан российской Федерации» в рамках национального проекта «Образование», а также финансово-экономическое обоснование, подготовленные Минпросвещения России во взаимодействии с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации от 23 января 2020 г. № Пр-127, пункт 2, направил 30.03.2020 г. свои предложения и замечания в адрес Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование», членом которого является Председатель Профсоюза Меркулова Г.И..**

✓ **В частности, ЦС Профсоюза обратил внимание на следующее:**

- в проекте Паспорта федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» используется устаревшая конструкция определения «патриотического воспитания»;

- в представленных материалах к проекту Паспорта рассматриваемого федерального проекта, к сожалению, отсутствует обобщенный анализ результатов реализации Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы», что приводит к дублированию ожидаемых результатов, содержащихся в ней, в представленном проекте Паспорта федерального проекта;

- в проекте Паспорта имеется рассогласование целей, задач и средств достижения заявленных целей;

- необходимость включения в Паспорт федерального проекта комплекса мероприятий по вовлечению родителей в систему патриотического воспитания, в реализации которого большую помощь может оказать и Общероссийская общественная организация «Национальная родительская ассоциация социальной поддержки семьи и защиты семейных ценностей» (далее – НРА);

- учитывая, что одним из стержневых компонентов патриотизма является формирование уважения к национальной культуре и гражданственности, реализация

данной задачи в школе должна осуществляться комплексно в рамках таких учебных предметов, как «история», «обществознание», «литература», «искусство» и «мировая художественная культура»; в связи с этим предлагается предусмотреть внесение изменений в программы изучения истории, литературы, географии и других предметов, связанных с патриотическим воспитанием обучающихся;

- целесообразность исключения из проекта Паспорта федерального проекта нескольких целевых показателей, поскольку проект Паспорта и представленные к нему материалы не дают представления о том, как будет учтен имеющийся потенциал успешных региональных практик патриотического воспитания, а также итоги реализованных ранее государственных программ по развитию патриотического воспитания в Российской Федерации;

- учитывая, что Проект Паспорта федерального проекта предполагает финансовое обеспечение внедрения программ воспитания обучающихся общеобразовательных организаций (далее – ПВО), требуется уточнение: идет ли речь об одной или нескольких ПВО и как будут создаваться рабочие программы (на образовательную организацию или на каждого обучающегося с учётом обеспечения индивидуального подхода в воспитании?), не указывается также, сколько программ воспитания обучающихся получат экспертную оценку;

- Профсоюз обращает внимание на вероятные риски в разработке и внедрении программ воспитания обучающихся, в том числе появление большого количества дополнительной отчетности (включая необходимость подсчета показателей вовлечения граждан в патриотическое воспитание), к формированию которой будут привлекаться вероятнее всего педагогические работники;

- в проекте Паспорта отсутствуют меры, направленные на обеспечение мотивации педагогических и иных работников к реализации поставленных в федеральном проекте задач, выполнению мероприятий по формированию эффективной системы патриотического воспитания детей и молодёжи.

Соответствующими целевыми показателями, способствующими обеспечению мотивации, могли бы стать, например:

доля педагогических и иных работников общеобразовательных организаций, в структуру заработной платы которых включены стимулирующие выплаты за участие в федеральном проекте «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации», определенные Правительством РФ в соответствующем перечне стимулирующих выплат;

количество педагогических работников организаций дополнительного образования, получивших гранты на реализацию мероприятий федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

- в проекте Паспорта говорится о реализации программы патриотического воспитания во внеучебное (во внеурочное) время. В таком случае возникают вопросы: кто из педагогических и иных работников будет привлекаться к ее реализации: все учителя или те из них, кто выполняет функции классного руководителя; педагоги дополнительного образования, работники из числа учебно-вспомогательного персонала (вожатые и др.)? Необходим четкий алгоритм решений и действий по кадровому обеспечению реализации рассматриваемого федерального проекта;

- представляется нецелесообразным формирование «Плана мероприятий по реализации федерального проекта» только на основе контрольных точек, так как это делает представленный документ непонятным для восприятия родительской общественности, всех заинтересованных групп населения и даже для непосредственных исполнителей этих мероприятий – педагогических работников, вожатых, всех привлекаемых специалистов, в том числе входящих в состав управленческих команд.

Исходя из изложенного, ЦС Профсоюза счел необходимым предложить доработать План мероприятий по реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

✓ ЦС Профсоюза принимал активное участие в подготовке методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 5 тысяч рублей за классное руководство.

✓ Министерством просвещения Российской Федерации (В.С.Басюк) по согласованию с председателем рабочей группы по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству (Л.Н.Бокова), Председателем Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Г.И.Меркулова), утверждены Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 г. № ВБ-1011/08; письмо ЦС Профсоюза № 225 от 13.05.2020 г.).

✓ Министерством просвещения Российской Федерации (В.С.Басюк) совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Г.И.Меркулова)

в целях оказания помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям общеобразовательных организаций, региональным, территориальным и первичным профсоюзным организациям в решении вопросов, возникающих в связи с выплатой вознаграждения за классное руководство подготовлены Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159/08; письмо ЦС Профсоюза № 247 от 29.05.2020 г.).

**ЦС Профсоюза обращает внимание руководителей региональных, межрегиональных организаций Профсоюза на то, что при использовании Разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – Разъяснения) региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза необходимо:**

- **добиваться** принятия на уровне субъекта Российской Федерации решения о синхронизации порядка выплаты за классное руководство, производимой из бюджета субъекта Российской Федерации, с порядком выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета, имея в виду, что выплата из регионального бюджета также, как и денежное вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета, должна иметь фиксированный размер, не зависящий от количества обучающихся в классе, классе-комплекте;

- **не допускать** ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных бюджетов.

- **обратить особое внимание** на то, что согласно пункту 2 Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство....., утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 (см. Сборник), субъектам Российской Федерации, в которых оплата труда работников на работах в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется **с учетом районных коэффициентов, превышающих размеры районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации или органами государственной власти**

**бывшего Союза ССР, межбюджетные трансферты в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций из расчета 5 тысяч рублей в месяц, предоставляются только с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.**

Из этого следует, что если в местностях с особыми климатическими условиями для расчета заработной платы работников, **включающей ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство**, применяются районные коэффициенты, превышающие размеры, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР, то дополнительные расходы в связи с разницей в размерах коэффициентов должны осуществляться за счет бюджета субъекта Российской Федерации, а отчетность о расходах бюджетов субъектов Российской Федерации и достижении значения результата предоставления иного межбюджетного трансферта, установленного соглашением с Минпросвещения России, должна предоставляться с учетом применения размеров районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Ответственность за достоверность представляемых в Министерство просвещения Российской Федерации информации и документов, предусмотренных Правилами предоставления межбюджетных трансфертов, возлагается на высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации.

**При ознакомлении с Разъяснениями возникал также вопрос об использовании в практической деятельности абзаца 8 пункта 7, связанного с временным замещением длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;**

В обращении по вопросу применения абзаца 8 пункта 7 Разъяснений заявителями предлагалось дать определение понятию «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство.

В своем ответе на обращение ЦС Профсоюза указал, что данный вопрос решать вправе сама образовательная организация.

Одновременно ЦС Профсоюза сообщено, что при решении данного вопроса образовательной организации необходимо определиться в том, какими финансовыми ресурсами она располагает для оплаты временного замещения отсутствующего педагогического работника, осуществлявшего классное руководство, другим педагогическим работником, имея в виду, что при отсутствии работника в случае его нетрудоспособности первые 3 дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя; при отсутствии педагогического работника по причине нахождения в отпуске в связи с обучением, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

**Эти и другие вопросы могут быть урегулированы в положении об оплате труда и (или) закреплены в коллективном договоре, как это рекомендовано в абзаце четвертом пункта 7 Разъяснений, не допуская при этом возложения на педагогического работника классного руководства во втором классе, в том числе временно, без дополнительной оплаты.**

✓ На основе принятых на федеральном уровне актов, связанных с выделением субъектам Российской Федерации средств на осуществление денежного вознаграждения за классное руководство, а также указанных выше Методических рекомендаций и Разъяснений в мае 2020 г. ЦС Профсоюза подготовил **Информационный бюллетень № 3 в виде сборника нормативных правовых актов, рекомендаций и разъяснений «Классное руководство в государственных и муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»** (далее – Сборник), который был направлен в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, а также размещен на сайте Профсоюза для использования его всеми заинтересованными лицами.

✓ С 27 по 30 июля проходил **XI Межрегиональный форум молодых педагогов и их наставников «Таир»**, который на протяжении десяти лет собирает педагогов со всей страны в Республике Марий Эл (по инициативе председателя республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования Пуртовой Л.В. при поддержке ЦС Профсоюза). В этом году идея воспитания стала темой Форума, который проходил в онлайн-формате: «Воспитание как смысл педагогической деятельности». Интерес к теме Форума проявили 1200 человек



из 55 регионов, большинство из которых никогда не бывали на форуме раньше, лишь 5% заявок были от участников прежних лет.

**На Форуме с сообщением о роли Профсоюза в подготовке «Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях» выступил Романенков Е.Н., к.п.н., Заслуженный учитель, заместитель заведующего отделом по вопросам общего образования аппарата Профсоюза.**

Участники Форума высоко оценили роль Профсоюза в проведении экспертной оценки проекта **«Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях»** и в подготовке рекомендаций. Также была одобрена позиция Профсоюза в определении ответственности за организацию и результаты воспитательной работы с обучающимися общеобразовательных организаций – это коллективная ответственность всех педагогических работников, администрации, а не только классных руководителей.

Участники Форума выразили большую благодарность всем организаторам Форума, выступающим и экспертам.

**Размещаем текст выступления Е.Н.Романенкова** (по многочисленным просьбам участников Форума, прошедшего в онлайн-режиме)

*Специалисты аппарата Общероссийского Профсоюза образования проводят экспертизу нормативно-правовых документов в системе образования, направленную прежде всего на соблюдение трудовых прав педагогических работников.*

*Так как тема воспитания проходит красной нитью через образовательный форум «Таир-2020», я предлагаю подробнее остановиться на последнем документе – методических рекомендациях для классных руководителей.*

*Эксперты, специалисты отдела по вопросам общего образования и правового отдела аппарата Профсоюза провели экспертизу представленного проекта «Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы классных руководителей» (далее – методические рекомендации), направленных на повышение значимости воспитания и социализации подрастающего поколения, обновление концептуальных подходов к организации педагогической деятельности в этой области.*

Делаю акцент на последней части наименования данных рекомендаций – **по организации работы классных руководителей**. И, уважаемые коллеги, вам задание: почему Профсоюз выступил против такого наименования проекта методических рекомендаций? Ответы ждём в чате в течение 5 минут. Спасибо!

В ходе проведенного всестороннего анализа методических рекомендаций в письме, направленном в Министерство просвещения Российской Федерации, Профсоюз отметил, что **в разрабатываемых рекомендациях важно сконцентрировать внимание на организации деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, более четко определить порядок и условия их взаимодействия с другими участниками образовательных отношений**, учитывая, что деятельность по воспитанию и социализации обучающихся осуществляется всеми педагогическими работниками, а также работниками из числа учебно-вспомогательного персонала под руководством администрации общеобразовательной организации.

Также Профсоюз отметил, что представленный **проект методических рекомендаций требует существенных изменений и уточнений**.

Рассмотрим внесенные Профсоюзом только основополагающие предложения, учитывающие и профессиональные интересы педагогических работников, и их права, то есть членов нашего Профсоюза:

1. Так, в проекте определены главные задачи деятельности классного руководителя, вытекающие из приоритетных задач Российской Федерации в сфере воспитания детей с учетом актуального социального запроса и заявленных принципов реализации воспитывающей деятельности и, конечно же, с учётом поправок, внесенных в «Закон об образовании в РФ» по предложению Президента России В.В. Путина.

Безусловно, Профсоюз с главными задачами деятельности классного руководителя согласен. Однако Профсоюзом было предложено определить главные задачи по воспитанию обучающихся для всех педагогических работников.

По мнению Профсоюза, методические рекомендации в области воспитания должны регулировать деятельность всех педагогических работников, в том числе педагогических работников, осуществляющих классное руководство.

2. В экспертном заключении Профсоюз отметил, что в соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536, классное руководство является дополнительным видом работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, и выполняется педагогическими работниками с их письменного согласия на условиях

дополнительной оплаты, и регулируется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору соответствующего педагогического работника.

Классное руководство – это особый вид педагогической деятельности, который относится к функции общеобразовательной организации, осуществляется педагогическими работниками за дополнительную плату и не является отдельной самостоятельной должностью.

3. Далее: Профсоюз обратил внимание авторов методических рекомендаций на **неправомерность применения** при регулировании деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, понятия «**функциональные обязанности**», вошедшего в проект методических рекомендаций, которое к тому же в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует.

В связи с этим Профсоюз настоял на внесении следующей формулировки: «деятельность педагогических работников, осуществляющих классное руководство, представляет собой совокупность трудовых действий, обязательных для конкретного вида поручаемой педагогическому работнику дополнительной работы, связанной с классным руководством. Эти виды деятельности относятся не к должностным обязанностям по занимаемой должности, а к видам дополнительной педагогической работы за дополнительную оплату, непосредственно вытекающей из сущности, целей, задач, содержания и специфики деятельности образовательных организаций, связанных с воспитательной работой».

Так, специфика деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, состоит в том, что при обеспечении воспитательного процесса он одновременно работает персонально с отдельными обучающимися, учитывая их возрастные и личностные особенности, образовательные запросы, состояние здоровья, семейные и прочие условия жизни, а также с классом как относительно постоянным ученическим сообществом, обладающим всеми особенностями социальных групп определённого возраста, межличностными отношениями и групповой динамикой. Воспитательные цели и задачи достигаются как в отношении каждого обучающегося, так и в отношении класса как микросоциума.

Профсоюз особо подчеркнул, что реализация воспитательных задач осуществляется образовательной организацией, а педагогические работники либо осуществляют, либо обеспечивают выполнение определённых задач.

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности, поэтому он должен постоянно взаимодействовать с семьями обучающихся, с другими

*педагогическими работниками образовательной организации и специалистами, взаимодействующими с учениками его класса, а также с администрацией образовательной организации.*

*И когда администрация образовательной организации или иные педагогические работники говорят классным руководителям – это ваши проблемы, и решайте их самостоятельно – вы, уважаемые коллеги, таких «творческих» участников образовательных отношений отсылайте к настоящим методическим рекомендациям со словами: процесс воспитания – это общее дело всех педагогических работников образовательной организации. Эта твёрдая позиция Профсоюза была принята и зафиксирована в методических рекомендациях.*

*Воспитательный процесс и социализация обучающихся осуществляются в открытом социуме, с использованием всех его ресурсов, поэтому классный руководитель взаимодействует также и с внешними партнёрами, способствующими достижению принятых целей.*

*Исходя из целей и принципов воспитания и социализации обучающихся, признания сферы педагогической ответственности образовательной организации в этих процессах, педагогический работник, осуществляющий классное руководство, выполняет широкий спектр обязанностей, относящихся непосредственно к педагогической, а не к управленческой деятельности – такую позицию Профсоюз чётко обозначил, что и было закреплено в методических рекомендациях.*

*В этой связи Профсоюз отметил, что действия, относящиеся к анализу, планированию, организации, контролю процесса воспитания и обучения, являются вспомогательными для достижения педагогических целей и результатов, а не смыслом и главными функциями, связанными с классным руководством.*

*Также Профсоюз обратил внимание авторов проекта методических рекомендаций на постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», в соответствии с которым, в частности, предусматривается **выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а не за работу классного руководителя.***

*Еще раз хочу вернуть вас, уважаемые коллеги, к названию проекта: «Методические рекомендации по осуществлению работы классного руководителя», то есть уже в самом названии было заложено несоответствие нормативно-правовому обоснованию деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство: то есть дано указание на должность «классный руководитель», хотя в Едином квалификационном справочнике*

должностей работников социальной сферы (ЕКС) такая должность отсутствует.

Авторами методических рекомендаций была предпринята попытка установить 36-часовую рабочую неделю для педагогических работников, осуществляющих классное руководство. Профсоюз спросил: а на каком основании? И вот подходим к ответу на вопрос, заданный в начале моего разговора с вами, уважаемые коллеги.

«Во втором чтении» Профсоюзу всё-таки удалось убедить разработчиков, что для осуществления педагогическими работниками классного руководства действующим законодательством не установлено каких-либо норм времени работы в день, в неделю, в месяц. Порядок выполнения указанной работы определяется общешкольными планами и графиками, личными планами, программами, графиками педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Исходя из этого, Профсоюз предложил новую редакцию наименования документа: **«Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях»**.

Такое название методических рекомендаций и было принято Министерством просвещения Российской Федерации.

Профсоюз настоял на том, что педагогический работник, осуществляющий классное руководство, должен заполнять всего два дополнительных вида документа: классный журнал (в электронной либо в бумажной форме – без дублирования) и план работы классного руководителя, требования к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Уважаемые коллеги, пожалуйста, обратите внимание на следующее: в целях недопущения расширения перечня избыточной отчетности по классному руководству руководителям образовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности». Профсоюз предложил данное положение найти отобразить в разрабатываемых рекомендациях. Что и было сделано разработчиками.

*По предложению Профсоюза в раздел «Механизмы материального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства» было внесено следующее: выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством за дополнительную оплату, относится к существенным условиям трудового договора, в связи с чем изменения в трудовой договор допускаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.*

*Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, являются обязательным условием возложения на них осуществления этого дополнительного вида деятельности. Размеры выплат могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, учитывая эти размеры при расчёте финансового норматива на эти цели при формировании субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».*

*Профсоюз обращает внимание на то, что в случаях принятия распорядительных документов, связанных с определением целей, задач, принципов осуществления и оценкой эффективности деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, поощрением их за эту дополнительную работу, важно учитывать, что эти работники состоят в трудовых отношениях с общеобразовательной организацией, занимая, к примеру, должность учителя. Поэтому недопустимо вносить в локальные нормативные акты записи о награждении, поощрении, к примеру, Ивановой А.А., как классного руководителя, поскольку она не занимает такую должность, а является учителем.*

*В разделе «Механизмы нематериального стимулирования» Профсоюз предложил авторам методических рекомендаций обратить внимание на то, что механизмы нематериального стимулирования относятся к полномочиям субъектов РФ и органов местного самоуправления, чтобы при реализации в этой части методических рекомендаций ответственными за нематериальное стимулирование не стали бы только руководители общеобразовательных организаций.*

***В целях создания условий для реализации педагогическими работниками, выполняющими классное руководство, воспитательных задач Профсоюз предложил закрепить в методических рекомендациях следующие положения:***

*1) создание необходимых условий для работы в части материально-технического и методического обеспечения организуемой им воспитательной*

деятельности, методической поддержки и помощи в систематическом научно-теоретическом осмыслении классного руководства как проблемы;

2) непрерывное профессиональное развитие для совершенствования деятельности по классному руководству, в том числе на основе использования современных образовательных цифровых технологий, участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в том числе в форме стажировок.

В целях методического сопровождения нормативного регулирования вопросов осуществления педагогическими работниками классного руководства Профсоюз предложил рассмотреть возможность разработки примерного «Положения о классном руководителе» в качестве приложения к Методическим рекомендациям и отражения в нем содержания деятельности классного руководителя, которое будут принимать образовательные организации с учетом особенностей их деятельности (ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Но это – уже другая история.

Принимая во внимание особый правовой статус педагогических работников в обществе (ч.2 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), **Профсоюз счёл необходимым дополнить методические рекомендации содержанием о неприемлемости неуважительного отношения к чести и достоинству педагогических работников, а также о возможных способах урегулирования споров между участниками образовательных отношений.** По мнению Профсоюза, педагогические работники, осуществляющие классное руководство, являются наиболее уязвимой категорией педагогических работников, подверженных насилию со стороны родителей и обучающихся, поскольку именно эта категория учителей на регулярной основе взаимодействует со всеми участниками образовательных отношений.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов участников образовательных отношений, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, создаются комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

*В этой связи Профсоюз предложил дополнить методические рекомендации содержанием, включающим в себя положения письма Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 года «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».*

*Уважаемые коллеги! Общественная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для поручения Президента Российской Федерации осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Такая выплата в указанном размере будет осуществляться с 1 сентября 2020 года. Указанное вознаграждение должно выплачиваться дополнительно к ранее установленным доплатам, которые получают классные руководители в настоящее время.*

*Профсоюз вышел с инициативой подготовки совместно с Минпросвещения России **разъяснений** по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций. Эти разъяснения подготовлены.*

*12 мая 2020 г. Министерство просвещения Российской Федерации направило разработанные совместно с Общероссийским Профсоюзом образования и рабочей группой по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, для использования в работе.*

*На сайте Общероссийского Профсоюза образования (<https://www.eseur.ru>) вы можете ознакомиться и с методическими рекомендациями, и с разъяснениями в рубрике «новые материалы» или в рубрике «оплата труда».*

*Уважаемые коллеги! В заключение хочу отметить, что на экспертизу Профсоюзу был представлен проект методических рекомендаций на 44 листах. Найдётся ли время у классного руководителя внимательно ознакомиться с таким объёмом? И здесь Профсоюз спешит на помощь: в результате аналитической деятельности экспертов и специалистов аппарата Профсоюза были подготовлены*



*методические рекомендации на 20 листах, которые, по нашему мнению, приемлемы для понимания и осуществления классного руководства.*

*Профсоюз выражает уверенность, что данные методические рекомендации помогут членам Профсоюза не только в определении направлений работы с классом, но и во взаимодействии с администрацией, всеми педагогическими работниками образовательной организации в проведении воспитательной работы с обучающимися. А первичным профсоюзным организациям – в соблюдении прав педагогических работников, осуществляющих классное руководство.*

*Благодарю за внимание!*

### **Тема третья. Актуальные направления цифровой трансформации образования: перспективы и новые возможности развития традиционного образования.**

13 июля 2020 года на заседании Совета по стратегическому развитию и национальным проектам Заместитель Председателя Правительства Т.Голикова сообщила о том, что ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции как никогда показала значимость электронного обучения в дистанционном формате.

«Мы намерены усилить эту составляющую в рамках нацпроекта «Образование». В частности, уже с осени этого года провести эксперимент и апробировать единую цифровую образовательную среду, которая позволит не только повысить доступность и качество образования, но и обеспечить создание новых цифровых возможностей для детей, их родителей и, конечно же, учителей. Это целый комплекс мер, который включает в себя инфраструктурные преобразования в школе и содержательный блок по разработке обновлённого контента».

Министр просвещения Сергей Кравцов в каждом своем выступлении подчеркивает, что ничто не заменит человеческого общения, приоритет очного обучения незыблем, что переход на дистанционный формат был вынужденной мерой и «речь идёт не о замене традиционного классического обучения на дистанционное обучение, а о том, чтобы в рамках цифровой образовательной среды (ЦОС) помогать школе в организации традиционного обучения и решении имеющихся проблем.

При этом следует понимать, что Цифровая трансформация образования – это процесс, который потребует изменения содержания обучения, методов обучения, самой организации обучения. Она требует обновления целей и содержания образования, индивидуализации процесса обучения и воспитания, оптимизации учебно-методических материалов и инструментов, включение в процесс родителей, включение в процесс образования искусственного интеллекта, а также автоматизация всех видов работы с информацией.

## **Информация Профсоюза**

*ЦС Профсоюза в настоящее время проводит экспресс-мониторинг по вопросам применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а также условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ЕГЭ, результаты которого в ближайшее время будут доведены до сведения региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.*

## **Раздел 6**

**Основные задачи, направленные на совершенствование и развитие общего образования (включая дошкольное) и дополнительного образования детей, определенные на 2020 год в докладе Правительства РФ Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования в 2019 году. Актуальные задачи Министерства просвещения Российской Федерации, входящие в зону его ответственности, в связи с принятым Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития на период до 2030 года»**

В 2020 г. Минпросвещения России приняло участие в подготовке доклада Правительства РФ Федеральному Собранию РФ о реализации государственной политики в сфере образования, в котором определены, в частности, основные задачи, направленные на совершенствование и развитие общего образования (включая дошкольное) и дополнительного образования детей.

Основными задачами, направленными на совершенствование и развитие *дошкольного образования*, объявлены:

– продолжение реализации мер по сохранению (обеспечению) 100% доступности дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет и не допущению риска её снижения;

– выполнение мероприятий, направленных на достижение 100% доступности дошкольного образования для детей от 2 месяцев до 3 лет, в рамках национального проекта «Демография»;

– обеспечение достижения в 2020 г. показателя доступности дошкольного образования для указанной возрастной категории до 96%;

– стимулирование развития и совершенствование нормативно-правового регулирования вариативных форм дошкольного образования, включая семейное образование, в том числе через создание в субъектах Российской Федерации сети консультационных служб (центров) для родителей с детьми дошкольного возраста;

– реализация мероприятий по оказанию комплексной психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье, повышению психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в рамках федерального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» национального проекта «Образование», в том числе путём обеспечения наполнения и функционирования единого федерального портала информационно-просветительской поддержки родителей [Растимдетей.ру](http://Растимдетей.ру);

– организация обмена опытом и развитие сотрудничества с иностранными партнёрами в сфере дошкольного образования.

Основными задачами, направленными на совершенствование и развитие *начального общего, основного общего и среднего общего образования*, объявлены:

– реализация мероприятий, предусматривающих поэтапное обновление ФГОС общего образования и внедрение обновлённых на их основе примерных основных образовательных программ в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

– сопровождение реализации концепций преподавания учебных предметов/предметных областей (русский язык и литература, родные языки народов России, математика, физика, химия, астрономия, география, история России, обществознание, искусство, технология, физическая культура и основы безопасности жизнедеятельности), разработка концепций преподавания учебных предметов/предметных областей по иностранным языкам, информатике и биологии;

– стимулирование развития и совершенствование нормативно-правового регулирования форм образования вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образования и самообразования), а также для длительно болеющих обучающихся;

– совершенствование содержания и процедуры проведения ЕГЭ посредством подготовки специалистов, привлекаемых к проведению ЕГЭ, в том числе через участие в организуемых Рособнадзором мероприятиях; повышения качества онлайн-наблюдения за проведением ЕГЭ, в том числе через работу региональных ситуационно-информационных центров; активизации привлечения граждан к осуществлению общественного наблюдения в ППЭ; разработки КИМ ЕГЭ на основе обновлённого ФГОС среднего общего образования; изменения формата проведения экзаменов (апробации технологии проведения ЕГЭ по информатике и ИКТ с использованием компьютера);

– реализация комплекса мероприятий, направленных на обеспечение безопасности в образовательных организациях, в том числе оборудование в рамках подготовки образовательных организаций к началу 2020/21 учебного года объектов

системами тревожных сообщений в соответствии требованиями к антитеррористической защищённости объектов (территорий), утверждёнными постановлением № 1006<sup>5</sup>;

– осуществление совместно с Роспотребнадзором, Минздравом России, Минпромторгом России и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья дошкольников и школьников путём внедрения эффективных здоровьесберегающих технологий с целью обеспечения качественным и безопасным питанием, медицинским обслуживанием, а также по организации подвоза обучающихся до общеобразовательных организаций и обратно;

– продолжение реализации мероприятий по созданию новых мест в общеобразовательных организациях субъектов РФ (в том числе в целях ликвидации трёхсменного режима обучения в сельской местности, отдельных субъектах РФ в соответствии с решениями Президента РФ и Правительства РФ) в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

– внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Основными задачами, направленными на совершенствование и развитие *дополнительного образования детей*, объявлены:

– увеличение охвата детей доступным и качественным дополнительным образованием; обновление содержания и методов обучения дополнительного образования детей, развитие кадрового потенциала и модернизация инфраструктуры системы дополнительного образования детей в рамках федерального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование»;

– реализация перспективных направлений развития системы физического воспитания через модернизацию инфраструктуры для занятий физической культурой и спортом; расширение числа школьных спортивных клубов по различным видам спорта; проведение ежегодных массовых мероприятий в области физической культуры и спорта для всех участников образовательных отношений;

– совершенствование работы по поддержке одарённых детей и талантливой молодёжи;

---

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 2 августа 2019 г. № 1006 «Об утверждении требований к антитеррористической защищённости объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)».

– развитие международного сотрудничества и организация обмена опытом с иностранным партнёрами.

**Размещаем информацию, представленную заместителем Министра просвещения РФ Васильевой Т.В. на совещании 28 июля 2020 года о задачах, находящихся в зоне ответственности Минпросвещения России – «самореализация и развитие талантов», а также о направлениях корректировки национального проекта «Образование» (в части Минпросвещения России).**

## УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

**Национальная цель развития Российской Федерации на период до 2030 года – Возможность для самореализации и развития талантов.**

**Целевые показатели:**

1. **Вхождение Российской Федерации в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования.**
2. **Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.**
3. **Создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.**

### ПРИОРИТЕТЫ

***Интеграция общего и дополнительного образования*** – Созданные в рамках национального проекта «Образование» объекты должны эффективно использоваться для достижения поставленной цели.

***Обеспечение базовым современным оборудованием 100% школ сельской местности и малых городов*** – Центры «Точки роста» – кабинеты в сельских школах с выбором необходимого оборудования.

***Работа со школами с низкими результатами*** – Оказание адресной поддержки школам. **Проект 500+**. Поддержка школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях, а также адресная поддержка учащихся с проблемами в обучении.

***Формирование единой системы научно-методической поддержки педагогических работников*** – Обеспечение методического сопровождения

образовательных организаций и педагогических работников с использованием различных организационных ресурсов.

**Внедрение цифровой образовательной среды** – Создание условий для реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## КОРРЕКТИРОВКА НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В ЧАСТИ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Целевые показатели.

1. Вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

Задачи.

- 1) Обновление содержания.
- 2) Создание современной инфраструктуры.
- 3) Развитие кадрового потенциала.
- 4) Создание современной и безопасной цифровой образовательной среды.
- 5) Модернизация профессионального образования.

2. Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.

Задачи.

- 1) Создание условий для выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.
- 2) Создание системы для самоопределения и профессиональной ориентации. Формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста.
3. Создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Задачи.

- 1) Вовлечение граждан Российской Федерации в систему патриотического воспитания.

## ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ

СЕГОДНЯ	ЗАВТРА
<b>Ориентация на дополнительное образование</b> – не для массовой школы	<b>Ориентация на общее образование</b> – современное оборудование используется в рамках реализации как общеобразовательных, так и дополнительных программ
<b>Оснащение школ специфическим оборудованием</b> – VR-шлемы, квадрокоптеры, 3D-принтеры	<b>Оснащение школ лабораториями</b> – естественно-научная, физико-математическая, информатики и робототехники, технологическая
<b>Качество образования</b> – только оценка	<b>Проект 500+</b> – комплекс мер, направленных на повышение качества образования
<b>Не задействованы педагогические вузы</b> – оторванность от системы	<b>Педагогические вузы</b> – непосредственные участники нацпроекта – связанность системы подготовки кадров со школьным образованием <b>Внедрение цифровой образовательной среды</b> – дополнительные возможности для обеспечения процесса обучения

### Раздел 7

#### **О мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2019 году, по данным мониторинга, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования**

Общероссийским Профсоюзом образования в первой половине 2020 года проведен мониторинг предоставления мер социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах РФ в 2019 году. В мониторинге приняли участие 77 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, предоставивших информацию по 80 субъектам РФ. Не представили информацию региональные организации Удмуртской Республики и Еврейской автономной области, нет информации по Ненецкому и Чукотскому автономным округам. Также в мониторинге не представлена информация по мерам социальной поддержки работников образования г. Москвы, так как, по информации Московской городской организации Профсоюза, большинство позиций, запрашиваемых в мониторинге, относится к компетенции работодателя и устанавливается на локальном уровне социального партнерства в коллективном договоре и в соответствующих локальных нормативных актах, соответственно заполнение таблицы в предложенном формате не представляется возможным.

По итогам мониторинга установлено следующее:

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

Названные меры осуществлялись в 2019 году во всех субъектах РФ, предоставивших информацию.

Предоставление мер социальной поддержки молодых специалистов осуществлялось в различных формах.

Так, в 57 субъектах РФ предоставлялись **единовременные денежные выплаты** молодым специалистам, впервые устраивающимся на работу в образовательные организации, из них:

– в 35 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;

– в 22 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях;

– наряду с региональными выплатами некоторые муниципалитеты назначили и выплатили свои единовременные выплаты молодым специалистам, впервые устраивающимся на работу в образовательные организации – в 19 субъектах РФ;

– в 37 субъектах РФ единовременная денежная выплата производилась молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения, расположенные в сельской местности.

В 23 субъектах РФ единовременная денежная выплата молодым специалистам в 2019 году не производилась.

Указанная мера социальной поддержки молодых специалистов закреплена в отраслевых соглашениях, заключенных на региональном и территориальном уровнях в 14 субъектах РФ (Ивановской, Орловской, Рязанской, Московской, Тульской, Вологодской, Кировской, Оренбургской, Тюменской областях, республиках Крым, Татарстан, Башкортостан, Бурятия, Тыва).

В 26 субъектах РФ молодым специалистам предоставлялись **однократные денежные выплаты**, как правило, в течение первых 3-х лет работы после окончания образовательных организаций профессионального образования, из них в 10 субъектах РФ молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения, расположенные в сельской местности;

– в 15 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;

– в 11 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

В 54 субъектах РФ однократные денежные выплаты молодым специалистам не предоставлялись.

В 78 субъектах РФ молодым специалистам, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение 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 67 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики;

– в 11 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

В 2 субъектах РФ (Кировской и Сахалинской областях) ежемесячная надбавка (доплата) к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам в 2019 году не производилась.

Указанная выше мера социальной поддержки молодых специалистов закреплена в региональных, территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах в 20 субъектах РФ (Воронежской, Курской, Липецкой, Орловской, Тульской, Рязанской, Вологодской, Мурманской, Калининградской, Астраханской, Оренбургской, Курганской областях, республиках Карелия, Адыгея, Мордовия, Татарстан, Бурятия, Краснодарском, Ставропольском и Алтайском краях)

В 49 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», «Молодой педагог. Открытие» и др.;

✓ в целях обеспечения педагогическими кадрами образовательных организаций в ряде субъектов РФ назначаются и выплачиваются дополнительные стипендии студентам педагогических специальностей, а также студентам, заключившим договор о целевом обучении и последующем трудоустройстве в образовательные организации;

✓ предоставление грантов для молодых специалистов, принятых на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации, в том числе и на селе;

✓ обучение и проведение форумов, профсоюзных педагогических школ для молодых педагогов.

✓ Приказом Министерства образования и науки РС(Я) 01-/09-350 от 16.03.2017 г. в Республике Саха (Якутия) учрежден нагрудный знак для молодых педагогов – «Надежда Якутии».

**2. Меры социальной поддержки работников дошкольных образовательных организаций** осуществлялись в 2019 году в 58 субъектах РФ в различных формах, таких как:

- в 39 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, Московской, Оренбургской, Курганской областях, Краснодарском крае) эта мера социальной поддержки работников ДОУ закреплена в отраслевых соглашениях, заключенных на региональном и территориальном уровнях;

- в 14 субъектах РФ (Брянской, Владимирской, Ивановской, Московской, Рязанской, Вологодской, Нижегородской, Оренбургской, Челябинской, Тюменской, Омской областях, Республиках Кабардино-Балкария, Тыва, Саха(Якутия)) 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, как правило, в отдельных муниципальных образованиях установлено право на первоочередной прием в дошкольные организации детей работников ДОУ;

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

• **Примечание.** В Смоленской, Архангельской, Новгородской, Псковской, Тамбовской, Ленинградской, Астраханской, Пензенской, Ульяновской, Свердловской, Кемеровской, Иркутской, Магаданской, Сахалинской областях, Пермском, Забайкальском, Камчатском краях, республиках Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкесской, Чеченской, Ямало-Ненецком автономном округе – всего в 22 субъектах РФ – меры социальной поддержки работникам дошкольных образовательных организаций в 2019 году не осуществлялись.

**3. Меры социальной поддержки педагогических работников, уходящих на пенсию по возрасту, либо уже находящихся на пенсии, применялись в 2019 году в 70 субъектах РФ:**

- в 57 субъектах РФ осуществлялись единовременные денежные выплаты педагогическим работникам, получившим право выхода на пенсию, при этом в 18 субъектах РФ такая выплата производилась педагогическим работникам только при условии оставления работы; указанная выше мера социальной поддержки закреплена в региональных, территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций в 30 субъектах РФ;

- По информации региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, в 12 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований на единовременные денежные выплаты таким педагогическим работникам осуществлялись и выплаты из профсоюзного бюджета.

- в 11 субъектах РФ осуществлялись ежемесячные доплаты к пенсиям неработающих пенсионеров, из них: в 3 субъектах РФ (Брянской, Псковской областях и Пермском крае) выплаты производились лицам из числа педагогических работников государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, уволившимся из ОО в связи с выходом на пенсию и имеющим стаж по должности руководителей государственных образовательных организаций и (или) муниципальных ОО от 15 до 20 лет; в 5 субъектах РФ (Калужской, Кировской, Тюменской, Томской областях, Республике Мордовия) предоставлялась ежемесячная социальная выплата работникам образовательных организаций, вышедшим на пенсию и прекратившим трудовую деятельность, удостоенных почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Отличник просвещения» и пр.; в Вологодской области – за звание «Ветеран труда», в Республике Калмыкия – за звание «Ветеран труда Калмыкии», в Московской области доплатой к пенсиям обеспечиваются ушедшие на пенсию с должностей освобождённых выборных работников областной организации Профсоюза, в соответствии с Положением о профессиональной системе негосударственного пенсионного обеспечения;

- 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 33 субъектах РФ средства на эти цели предоставлялись также из профсоюзного бюджета;

- в 54 субъектах РФ пенсионерам оказывалась материальная помощь к праздникам, юбилейным датам, и по другим основаниям, из них в 36 субъектах РФ средства на материальную помощь пенсионерам предоставлялись также из профсоюзного бюджета.

**Примечание.** Меры социальной поддержки педагогических работников, уходящих на пенсию по возрасту (в т.ч. досрочную), не установлены в 10 субъектах РФ: в Липецкой, Самарской, Свердловской, Иркутской, Кемеровской, Сахалинской областях, в республиках Чечня, Карачаево-Черкесия, Адыгея, Саха(Якутия).

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

- в 68 субъектах РФ в 2019 году осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников образования, в том числе в 56 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на эти цели предоставлялись и из профсоюзного бюджета;

- в 52 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и летний отдых детей работников образования, в том числе в 26 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на эти цели предоставлялись и из профсоюзного бюджета;

- в 30 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости проезда работников образования к месту лечения и отдыха, в 20 из которых данные выплаты осуществлялись за счет средств профсоюзных организаций;

- в 62 субъектах РФ предоставлялась материальная помощь на лечение и оплату стоимости операций работникам образования, из них в 55 субъектах РФ материальная помощь предоставлялась из профсоюзного бюджета.

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

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

- ❖ в 46 субъектах РФ, по данным мониторинга, мероприятия по улучшению жилищных условий граждан, в том числе работников образования осуществлялись через различные региональные и (или) муниципальные целевые программы, в том числе в 20 субъектах РФ в рамках программ по улучшению жилищных условий для молодых учителей, молодых семей;

- ❖ в Республике Калмыкия в 2019 году завершилось строительство жилого дома «Башин гер» (Учительский дом), и 81 семья работников образования получила новые квартиры;

❖ в 32 субъектах РФ работникам образования, нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставлялись служебные квартиры (при наличии жилищного фонда) на условиях социального найма на период работы в образовательной организации, в том числе в 21 субъекте РФ – молодым специалистам.

❖ в 33 регионах предоставлялись комнаты в общежитии, из них в 26 субъектах РФ – молодым специалистам;

❖ в 27 субъектах РФ работникам образования осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости коммерческого найма жилого помещения, в том числе в 22 субъектах РФ – для молодых специалистов.

❖ в 23 субъектах РФ в отдельных муниципальных образованиях работникам образования под строительство жилья выделялись земельные участки либо по льготной стоимости, либо на бесплатной основе, в 19 из них – молодым специалистам.

**5. Инновационные формы социальной поддержки работников образования – членов Профсоюза** в различных формах применялись в 2019 году в 59 субъектах РФ:

✱ в 29 субъектах РФ в рамках реализации программы дополнительного пенсионного обеспечения работников образования через АО НПФ «САФМАР»;

✱ в 19 субъектах РФ осуществлялось дополнительное медицинское страхование работников, в том числе в 5 субъектах РФ - страхование «Антиклещ»;

✱ в 20 субъектах РФ осуществлялась социальная поддержка работников, членов Профсоюза, через кредитный потребительский кооператив;

✱ в 48 субъектах РФ заключались договоры и соглашения с предприятиями сферы торговли, услуг и т.п. на предоставление скидок для членов Профсоюза.

**6. Меры социальной поддержки педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности** применялись в 2019 году в 78 субъектах РФ (за исключением г. Санкт-Петербурга и г. Севастополя).

По сведениям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза:

◆ в 57 субъектах РФ работникам образовательных организаций производили в 2019 году выплаты за работу в сельской местности; указанная мера социальной поддержки закреплена в отраслевых соглашениях, заключенных на региональном уровне в 11 субъектах РФ (Воронежской, Курской, Московской, Астраханской, Кировской, Оренбургской, Новосибирской областях, Ставропольском, Краснодарском краях, республиках Башкирия и Тыва);

◆ в 13 субъектах РФ работникам образовательных организаций, проживающим в городах и районных центрах, а работающих в сельских образовательных организациях производилась полная или частичная компенсация

проезда к месту работы и обратно (Брянской, Воронежской, Ивановской, Калужской, Курской, Московской, Орловской, Тверской, Тульской, Псковской, Ленинградской, Новосибирской областях и Республике Крым);

◆ в Пензенской области педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) производили в 2019 году компенсацию оплаты коммерческого найма жилого помещения;

◆ в 77 субъектах РФ педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, выплачивалась компенсация полностью или частично на оплату жилых помещений и коммунальных услуг, в том числе в 16 субъектах РФ данную выплату производили педагогическим работникам, вышедшим на пенсию, при условии наличия стажа в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа не менее 10 лет (Брянской, Липецкой, Орловской, Смоленской, Мурманской, Новгородской, Астраханской, Волгоградской, Кировской областях, республиках Марий-Эл, Калмыкия, Алтай, Краснодарском, Алтайском, Красноярском и Хабаровском краях).

**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;**

– многие устанавливаемые в субъектах РФ меры социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций не носят системного характера, поскольку в большинстве своем не являются обязательствами региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров.

– следует отметить, что с целью повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, привлечения в образовательные организации молодых специалистов требуется обновление системы мер их социальной поддержки, которая на протяжении ряда лет практически не меняется и не имеет для молодых специалистов необходимой привлекательности;

– также требует существенного обновления система мер социальной поддержки работников дошкольных образовательных организаций.

**Актуальные вопросы обеспечения трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования, в том числе в условиях режима предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции**

**Сохранение уровня оплаты труда педагогических работников, у которых в 2020 году истекает срок действия квалификационных категорий**

В целях обеспечения сохранения уровня оплаты труда педагогических работников, у которых в 2020 году истекает срок действия квалификационных категорий, руководителям органов управления образованием субъектов Российской Федерации направлено совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 8 мая 2020 года № ВБ-993/08/221 (далее – письмо от 8 мая 2020 года № ВБ-993/08/221), в котором сообщалось о сложившейся практике включения в отраслевые соглашения, заключаемые в сфере образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, ряда положений, связанных сохранением **в отдельных случаях** за педагогическими работниками уровня заработной платы с учётом установленной ранее квалификационной категории после истечения срока ее действия.

Таковыми случаями в 2020 году были признаны условия режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Данное совместное письмо сохраняет свою актуальность после 1 сентября 2020 года, поскольку действие приказа Минпросвещения России от 28 апреля 2020 г. № 193 «Об особенностях аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории в 2020 году» (зарегистрирован в Минюсте России 13 мая 2020 г., регистрационный № 58340) о продлении срока действия имеющейся квалификационной категории распространяется только на педагогических работников, у которых срок действия квалификационных категорий истекает не позднее 31 августа 2020 года.

При применении совместного письма следует учитывать также дополнительные разъяснения Общероссийского Профсоюза образования, направленные в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза письмом от 15 мая 2020 г. № 229.

**О недопустимости снижения уровня оплаты труда педагогических и иных работников образовательных организаций, имевших место в период объявленных нерабочих дней, связанных с условиями режима повышенной**

## **готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)**

Анализ обращений педагогических и иных работников образовательных учреждений на «Горячую линию», организованную Общероссийским Профсоюзом образования, показал, что образовательными учреждениями не всегда в период объявленных нерабочих дней, связанных с условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обеспечивалось сохранение за всеми работниками уровня оплаты труда, имевшегося до этого периода.

Имелись случаи, когда в этот период в нарушение законодательства:

– для отдельных работников вводилось время простоя с частичным сохранением заработной платы в порядке, установленном статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации;

– принимались решения о переводе на неполное рабочее время;

– принудительно оформлялись отпуска без сохранения заработной платы;

– без согласования с работником изменялся график отпусков.

При проведении августовских совещаний:

– необходимо призвать руководителей образовательных организаций провести ревизию принятых в этот период решений;

– напомнить, что для всех работников образовательных организаций периоды объявленных нерабочих дней, связанных с условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), являлись рабочим временем в соответствии с положениями, предусмотренными в приложении к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536), если эти периоды не совпадали с их ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, предоставленными с соблюдением норм Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. по графику либо ранее графика, но по просьбе работника.

О необходимости руководствоваться приказом № 536 региональные (межрегиональные) организации были своевременно проинформированы письмом от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также письмом от 9 апреля 2020 г. № 190, которые опубликованы в справочной правовой системе КонсультантПлюс.

Кроме того, в связи с многочисленными обращениями работников образовательных организаций на «Горячую линию», объявленную Профсоюзом, не



только своевременно давались персональные ответы их авторам, но и публиковались в апреле-мае на сайте Профсоюза сборники ответов на возникавшие самые актуальные вопросы.

На часть поступавших вопросов давались также разъяснения, подготовленные специалистами ЦС Профсоюза совместно со специалистами Министерства просвещения Российской Федерации, к примеру, «Разъяснения по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда» (письмо Минпросвещения России № ВБ-1107/08 и Общероссийского Профсоюза образования и науки РФ № 235 от 22.05.2020 года. Разъяснения опубликованы на сайте Профсоюза, а также в справочной правовой системе Консультант Плюс.

**О порядке исчисления среднего заработка педагогических и иных работников при предоставлении ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков**

ЦС Профсоюза напоминает также, что в справочной правовой системе КонсультантПлюс опубликовано письмо Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Департамент) от 18 мая 2020 г. № 14-1/В-585 по вопросу о порядке исчисления среднего заработка, которое, по убеждению ЦС Профсоюза, противоречит пункту 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также положениям, изложенным в совместном письме Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 22.05.2020 г. № ВБ-1107/08/235.

Учитывая это, Общероссийский Профсоюз образования обратился к Директору Департамента труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Масловой М.С. с предложением об уточнении получившего широкое распространение разъяснения Минтруда России от 18 мая 2020 г. № 14-1/В-585, считая, что **изложенный в нем порядок не может применяться при исчислении среднего заработка всех категорий работников, занятых в различных учреждениях и организациях.**

В своем ответе Департамент Минтруда России от 03.06.2020 г. № 14-1/В-652 полностью подтвердил позицию ЦС Профсоюза. Подборка переписки по данному вопросу с Департаментом оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации была направлена Общероссийским Профсоюзом образования для руководства в практической деятельности в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза письмом 29.05.2020 г. № 250.

**О необходимости проведения мониторинга, связанного с предоставлением мер социальной поддержки лицам, осуществлявшим не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в год возникновения права для назначения досрочно страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью независимо от их возраста, а не со дня назначения указанной пенсии.**

Как известно, 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 не в год возникновения права на указанный вид пенсии, а позднее на 6-60 месяцев, т.е. не ранее сроков, указанных в приложении 7 к Федеральному закону № 400-ФЗ.

Напоминаем, что ЦС Общероссийского Профсоюза образования в июле 2019 года направил в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза Информационно-методический бюллетень № 3, содержащий извлечения из федерального законодательства по вопросам назначения досрочной страховой пенсии, а также отнесения лиц из числа педагогических работников к предпенсионерам.

В письме ПФР от 31 мая 2019 г. № С4-25-19/11141, содержащемся в информационно-методическом бюллетене ЦС Профсоюза, обращено внимание на проведенный ПФР анализ информации о мерах социальной поддержки и социальной помощи, предоставляемых субъектами Российской Федерации лицам предпенсионного возраста. Был отмечен различный подход к определению лиц предпенсионного возраста, в том числе и среди педагогических работников, в отношении которых в целом по Российской Федерации до настоящего времени отсутствует единообразие в предоставлении мер социальной поддержки.

Меры социальной поддержки в ряде регионов предоставляются лицам, достигшим возраста 55 и 60 лет, тогда как за лицами, осуществлявшими не менее 25 лет педагогическую деятельность в учреждениях для детей, должно быть

сохранено право на предоставление мер социальной поддержки в год возникновения права на досрочную страховую пенсию, как это предусматривалось Федеральным законом № 400 в редакции, действовавшей по состоянию на 31 декабря 2018 года, т.е. независимо:

- от возраста;
- от отсрочки (от 6 до 60 месяцев) назначения досрочной страховой пенсии, предусмотренной Федеральным законом № 350;
- от продолжения педагогическими работниками работы в тех же или иных должностях;
- от оставления в год возникновения права на досрочную страховую пенсию работы в должностях, дающих право на досрочную страховую пенсию, в соответствии со сроками, предусмотренными в приложении № 7 к Федеральному закону № 400-ФЗ в редакции Федерального закона № 350.

Кроме того, если по состоянию на 31 декабря 2018 года условием сохранения мер социальной поддержки, связанных 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 не с назначением пенсии, а с выработкой 25-летнего страхового стажа, необходимого для отнесения педагогического работника к предпенсионерам, независимо от возраста.

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

**Полагаем необходимым региональным организациям провести внимательное изучение принятых органами государственной власти субъектов Российской Федерации нормативных правовых актов, связанных с реализацией мер социальной поддержки, в целях недопущения нарушений прав предпенсионеров из числа педагогических работников.**

**Информация о принятом Правительством Российской Федерации постановлении от 19 июня 2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году», которое касается, в том числе лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных**

**к ним местностях, и имеющих право на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее - компенсация расходов), но не воспользовавшихся таким правом в 2020 году в связи с осуществляемыми в 2020 году ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (далее - ограничительные меры), могут реализовать это право в 2021 году.**

**Постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году»**

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году.

2. Установить, что уведомление, предусмотренное пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», осуществляется по 31 октября 2020 г. включительно.

При этом способы уведомления устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Рекомендовать руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации создать условия для поездок на работу отдельных специалистов кадровой и бухгалтерской служб, обеспечивающих выплату заработной платы работникам, а также специалистов служб, обеспечивающих бесперебойную работу оборудования, программно-технических средств и средств защиты информации, используемых в работе кадровой и бухгалтерской служб.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2020 г. включительно.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М.Мишустин  
Утверждено  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 19 июня 2020 г. № 887

## **Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году.

2. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее – компенсация расходов), но не воспользовавшиеся таким правом в 2020 году в связи с осуществляемыми в 2020 году ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (далее – ограничительные меры), могут реализовать это право в 2021 году.

Если указанный период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021-2022 годах реализуется в 2022 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в связи с ограничительными мерами, не подлежат возврату работодателю, если транспортная организация предусмотрела пролонгацию на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы (либо пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год) либо не возмещает средства за проездные и перевозочные документы.

Работники, оплатившие проездные и перевозочные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с ограничительными мерами, в течение 7 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (окончания периода осуществления мер, если они распространялись на такого работника):

возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных и перевозочных документов, в случае их возмещения в денежной форме транспортной организацией (исходя из возмещенной суммы);

информируют работодателя о пролонгации транспортной организацией на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы либо о пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;

информируют работодателя о том, что транспортная организация не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает срок

выполнения обязательств по перевозке, с приложением соответствующих документов. При необходимости работодатель вправе запросить у транспортной организации предоставление соответствующих документов.

Способы информирования работодателя устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов или их экземпляров на бумажном носителе (при оформлении в электронном виде), если работник воспользовался ими для проезда к месту использования отпуска и (или) обратно, представляется работником работодателю в течение 3 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту использования отпуска или по месту работы работника ограничительных мер, если они распространялись на такого работника).

## **Раздел 9**

### **Участие Профсоюза в подготовке предложений по совершенствованию законодательства в сфере труда и образования. Экспертиза и разработка нормативных правовых актов**

#### **1. О проекте федерального закона № 848142-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части дополнения обязательных условий для занятия педагогической деятельностью)»**

Центральным Советом Профсоюза было подготовлено и направлено в адрес Заместителя Председателя Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» Кузьминой Н. Н. заключение на проект федерального закона № 848142-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части дополнения обязательных условий для занятия педагогической деятельностью)».

В своём заключении Профсоюз указал, что авторами законопроекта предлагается расширить требования к состоянию здоровья педагогического работника, состоящего в трудовых отношениях и кандидата на должность педагогического работника в сфере общего и высшего образования, дополнив статью 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) положением, согласно которому указанные субъекты проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Одновременно Профсоюз обратил внимание, что трудовая деятельность педагогических работников не подпадает под перечень видов профессиональной деятельности, сопряженной с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, и не связана с источником повышенной опасности. Таким образом, распространение перечня на педагогических работников общеобразовательных организаций и организаций высшего образования приведёт к их необоснованному отстранению и (или) не допуску к педагогической деятельности и является дискриминационным и избыточным.

Профсоюз не поддержал проект федерального закона № 848142-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части дополнения обязательных условий для занятия педагогической деятельностью)».

Таким образом, в том числе, благодаря высказанным замечаниям Профсоюза 7 июня 2020 при рассмотрении в Государственной Думе Федерального собрания Российской Федерации этот законопроект был отклонён.

## **2. О проекте федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в части установления ответственности за проявление неуважительного отношения к педагогическим работникам»**

Экспертами Профсоюза в начале 2020 года был подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в части установления ответственности за проявление неуважительного отношения к педагогическим работникам» (далее – законопроект).

Законопроектом было предложено ввести институт повышенной ответственности всех участников образовательных отношений за проявление неуважительного отношения к педагогическим работникам (квалифицирующий признак), выражающееся в форме оскорбления и насильственных действий. При этом законопроект содержал комплексный подход по установлению ответственности и предполагал внесение изменений не только в Федеральный закон об образовании, но и в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, а также Уголовный кодекс Российской Федерации.

Законопроект вызвал общественный интерес и был широко освещён и обсуждался в СМИ.

Далее законопроект был передан на рассмотрение в Комитет Государственной Думы по образованию и науке для рассмотрения и обсуждения с социальными партнёрами.

В июне 2020 года проект федеральной закона «О внесении изменений в статью 334 Уголовного кодекса Российской Федерации в части защиты жизни и здоровья педагогических работников», подготовленный Профсоюзом в комплексе

упомянутого выше законопроекта («законопроект-спутник»), был рассмотрен в Верховном Суде Российской Федерации в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 13 июня 1996 года № 64-ФЗ «О введении в действие Уголовного кодекса Российской Федерации». Верховным Судом Российской Федерации были даны замечания юридико-технического характера по доработке законопроекта.

Экспертами Профсоюза был проведен детальный правовой анализ представленных замечаний и предложений для дальнейшей комплексной доработки норм законопроекта.

В результате в настоящее время законопроект разделен на два законопроекта (основной законопроект и «законопроект-спутник»), предусматривающие в системном и правовом единстве внесение изменений как в некоторые законодательные акты Российской Федерации в части установления ответственности за проявление неуважительного отношения к педагогическим работникам, так и внесение изменений в уголовное законодательство в части установления ответственности за причинение вреда здоровью педагогическим работникам.

Следует отметить, что в условиях развития цифровых технологий и свободного доступа обучающихся к различным Интернет-ресурсам, а также массового перехода в режим дистанционного обучения в связи с пандемией, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), участились случаи обнародования видео и фото материалов с участием педагогических работников на различных интернет-порталах и в социальных сетях (кибербуллинг).

Существующий механизм защиты чести и достоинства педагогического работника от унижения, в том числе содержащегося в публично демонстрируемом произведении в СМИ, в настоящее время не является достаточно эффективным.

В связи с этим законопроектом предлагается усилить ответственность за оскорбление, содержащееся в публичном выступлении, публично демонстрируемом произведении или средствах массовой информации в отношении педагогического работника, состоящего в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняющего обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, как квалифицирующий признак субъекта правоотношений.

Законопроектом-спутником предлагается установить в уголовном законодательстве повышенную ответственность за преступления против физической неприкосновенности личности, выражающиеся в насильственных действиях (побои) в отношении педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.



**Законопроекты в настоящее время подготовлены для дальнейшего публичного обсуждения** с последующим внесением в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в установленном порядке.

### **3. О некоторых вопросах правового регулирования проведения государственной итоговой аттестации (ГИА)**

В 2019 году в некоторых субъектах Российской Федерации стала проявляться негативная практика исключения региональными органами Пенсионного фонда России (далее – ПФР) из специального стажа для досрочного назначения педагогическим работникам страховой пенсии периодов их участия в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА). По инициативе Профсоюза была создана рабочая группа, в состав которой вошли руководители и специалисты Минпросвещения России, Рособнадзора, Минтруда России, ПФР и Профсоюза. С целью выявления указанной проблемы правовым отделом аппарата Профсоюза проведен анализ судебной практики в регионах по вопросу исключения данных периодов из числа периодов, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Профсоюз настоял на принятии мер по фактам ухудшения правового положения педагогов. Письма Профсоюза (Меркулова Г.И.) от 25 марта 2019 г. № 183 «О содействии недопущению ухудшения правового положения педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации» и от 25 апреля 2019 г. № 259, направленные в адрес заместителя Председателя Правительства РФ – координатора Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Т.А. Голиковой).

В результате переговоров внесено изменение в законодательство: период участия педагогов в проведении ГИА отнесен к педагогической работе. Это стало основанием для разъяснений Пенсионного фонда РФ о том, что периоды участия педагогов в проведении ГИА, в том числе в предыдущие годы, подлежат включению в стаж для досрочного назначения им страховой пенсии по старости. (Письмо Пенсионного фонда РФ (Чирков С.А.) от 27 мая 2019 г. № С4-25-24/10565 «О досрочном пенсионном обеспечении педагогических работников», направленное в адрес отделений Пенсионного фонда).<sup>4</sup>.

Экспертами аппарата Профсоюза был проведен мониторинг порядка и размера выплаты компенсаций педагогическим и иным работникам образования за участие в организации и проведении ГИА в субъектах Российской Федерации.

В результате проведенной работы участниками рабочей группы было внесено предложение о совместной разработке Профсоюзом, Минпросвещения России, Рособнадзором методических рекомендаций по соблюдению социальных гарантий

педагогических работников, привлекаемых к проведению ГИА в рамках соответствующей межведомственной рабочей группы Минпросвещения России.

Разработанные методические рекомендации согласованы с профильными федеральными органами исполнительной власти и подписаны заместителем Министра просвещения Российской Федерации В.С. Басюком, заместителем руководителя Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации А.А. Музаевым, Председателем Профсоюза Г.И. Меркуловой. Эти рекомендации направлены в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, письмом заместителя Министра просвещения Российской Федерации В.С. Басюка от 04.02.2020 г. № ВБ-175/08; одновременно они были направлены и в региональные (межрегиональные) организации Общероссийского Профсоюза образования.

Методические рекомендации носят разъяснительный характер, не являются нормативным правовым актом.

В настоящее время в виду отсутствия единого механизма привлечения педагогических работников к проведению ГИА на федеральном уровне Профсоюз продолжает уточнение правового механизма этой работы в целях совершенствования условий привлечения педагогических работников к проведению ГИА.

**Продолжается активная проработка вопроса о возможном внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части дальнейшего регулирования вопросов порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ГИА.**

**4. О Федеральном законе от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»**

В связи со вступлением в силу 1 января 2020 года Федерального закона от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» правовым отделом аппарата Профсоюза образования, с учётом разъяснений Минтруда России, подготовлены разъяснения о порядке выбора работником между продолжением ведения работодателем его трудовой книжки в бумажном виде или отказом от ведения трудовой книжки в бумажном виде и предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии с требованиями новой статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации в электронном виде. **Разъяснения направлены в адрес региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза** письмом № 112 от 21.02.2020 за подписью заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко.

**5. О проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)».**

ЦС Профсоюза подготовил и направил в адрес Заместителя Координатора профсоюзной стороны РТК, Заместителя Председателя Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» Кузьминой Н. Н., а также в адрес ответственного Секретаря РТК Жаровой Н. В. заключение на проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)» (далее – законопроект).

Законопроект подготовлен в развитие реформы контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации, концепция и механизмы которой закладываются в проектах федеральных законов: № 850621-7 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и № 851072-7 «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», принятых 17 апреля 2020 года в первом чтении в Государственной Думе. Сообщаем, что ранее на указанные проекты федеральных законов ЦС Профсоюза направлял замечания и предложения (письмо от 22.01.2020 г. № 37) в адрес Заместителя Председателя Комитета Государственной Думы по образованию и науке Духаниной Л. Н., а также председателя экспертного совета по общему образованию и дополнительному образованию детей Комитета Государственной Думы по образованию и науке Инглези А. А..

Сообщаем также, что в настоящее время активно развивается и в отдельных сферах уже проходит пилотное внедрение (охрана труда) реформа контрольно-надзорной деятельности, цель которой – повышение уровня безопасности и устранение избыточной нагрузки на субъекты предпринимательской деятельности. (основание: поручение Президента Российской Федерации от 30.12.2015 г. № Пр-2724, неоднократные поручения Правительства Российской Федерации от 2016 года и распоряжения Правительства Российской Федерации, в том числе по реализации механизма «регуляторной гильотины» от 2019 года).

Правительством Российской Федерации были подготовлены проекты упомянутых федеральных законов № 850621-7 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и № 851072-7 «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (далее – проекты федеральных законов), **которые направлены на устранение недостатков действующего правового регулирования государственного контроля (надзора),**

**муниципального контроля, в том числе регулирование вопросов профилактики нарушений обязательных требований; неоправданный акцент на проведении проверок, являющихся наиболее затратным как для бизнеса, так и для контрольно-надзорных органов мероприятием, а также на устранение недостатков действующего правового регулирования государственного контроля (надзора), муниципального контроля.**

Следует отметить, что **указанные проекты федеральных законов имеют рамочный характер**, предполагают наличие массива отсылочных норм и устанавливают основные понятия и механизмы контрольно-надзорной деятельности.

При этом указанные проекты федеральных законов **рассматриваются в пакете с отраслевыми проектами нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования по отдельным отраслям.**

Одним из таких законопроектов является проект федерального закона **«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)».**

Данным законопроектом предлагается систематизировать содержащиеся в трудовом законодательстве **обязательные требования**, установленные в целях регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – обязательные требования в сфере труда). **Под обязательными требованиями в сфере труда** законопроектом предлагается понимать установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **условия, ограничения, запреты, иные обязанности, применяемые при регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

При этом в законопроекте определён порядок установления обязательных требований в сфере труда, а также предусматривается перечень обязательных требований (групп требований) в сфере труда применительно ко всем институтам трудового законодательства.

Законопроектом устанавливаются **непосредственно обязательные требования к выполнению работодателем самих норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), что позволяет государственным инспекторам труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при осуществлении проверки выявлять не факт соблюдения (или не соблюдения) работодателем норм трудового законодательства, а выполнения требований (норм), содержащихся в ТК РФ.**

Однако в своем заключении, поддержав концепцию законопроекта в целом, Профсоюз обратил внимание на отдельные позиции, которые, по мнению Профсоюза, требуют уточнений и доработки.

Следует отметить, что в настоящее время **федеральные законы № 850621-7 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и № 851072-7 «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» приняты и подписаны Президентом Российской Федерации, но пока не вступили в действие.**

Проект федерального закона **«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)» в настоящее время проходит общественное обсуждение.**

**6. О проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удалённой работы»**

ЦС Просоюза подготовил и направил в адрес Заместителя Координатора профсоюзной стороны РТК, Заместителя Председателя ФНПР Кузьминой Н. Н., а также ответственного Секретаря РТК Жаровой Н. В. замечания и предложения к проекту федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы».

16 июня 2020 года в Государственную Думу депутатами межфракционной группы «Солидарность» А.К. Исаевым, М.В. Тарасенко, а также другими депутатами и членами Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации внесён проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее – законопроект).

Напоминаем, что определение дистанционной (удаленной) работы уже содержится в ТК РФ, при этом для устранения правовых коллизий, существующих на сегодняшний день в теории и практике применения законодательства, данные понятия признаются тождественными. **Законопроектом** чётко разграничиваются понятия: дистанционная (удаленная) работа; временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя); **комбинированная дистанционная (удаленная) работа** (режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

Также в законопроекте регламентируется отказ от требования подписывать трудовой договор о дистанционной (удаленной) работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП), стоимость и порядок оформления которой несет дополнительную финансовую нагрузку.

Важной новеллой является **изменение и дополнение норм, связанных с дополнительными основаниями расторжения трудового договора с дистанционным работником** (ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ), особенность установления которых зачастую приводит к незаконному увольнению работников. Законопроектом предлагается скорректировать данную дискриминационную норму для дистанционных работников на норму, в соответствии с которой основания расторжения трудового договора с дистанционным работником могут устанавливаться только ТК РФ.

Устанавливается порядок взаимодействия работника и работодателя, связанный с рабочим временем дистанционных работников, вводится понятие времени отдыха для дистанционного работника и ограничения привлечения его к работе в этом время работодателем.

Также одной из важных позиций законопроекта является **регулирование оплаты труда дистанционных работников вне времени, установленного порядком взаимодействия работника и работодателя, в случае производственной необходимости**. Если работник привлекается к работе во время отдыха, оплата его работы осуществляется в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

**Профсоюз поддержал проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)».**

**7. О проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в целях совершенствования регулирования работы, временно организованной на удаленном рабочем месте, подготовленного ФНПР**

ЦС Профсоюза в адрес Заместителя Председателя ФНПР Кузьминой Н. Н., а также ответственного Секретаря РТК Жаровой Н. В. было подготовлено в порядке информации правовое заключение на проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предложенный Федерацией Независимых Профсоюзов России (далее – законопроект ФНПР, законопроект), в целях совершенствования регулирования работы, временно организованной на удалённом рабочем месте.

Законопроектом ФНПР предлагалось законодательно закрепить возможность временного выполнения работниками своих трудовых функций вне стационарного рабочего места с сохранением размера заработной платы посредством заключения с работодателем дополнительного соглашения к трудовому договору в виде временной удалённой работы. **По мнению ЦС Профсоюза, законопроект нуждается в существенной доработке.** Законопроектом ФНПР предлагается особенности регулирования труда работников, временно направляемых на удалённую работу, выделить в отдельную статью – «статья 723». Изменение условия трудового договора о месте выполнения трудовой функции. Временная удалённая работа» главы 12. Изменение трудового договора Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), поскольку такой труд имеет отличную от дистанционного труда правовую природу. При этом в рамках статьи законопроекта отдельные права работников предлагается регулировать фрагментарно нормами, которые уже существуют в трудовом законодательстве, например, обеспечение безопасных условий и охраны труда работников, выполняющих свои трудовые функции удаленно (ст. 212 ТК РФ), порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе (ст. 312.3 ТК РФ) и прочее.

В этой связи Профсоюз отметил, что понятие удалённой работы в трудовом законодательстве отсутствует, поскольку в сущности такая работа является режимом дистанционной работы, на который может быть переведён работник путем подписания письменного соглашения сторон о возможности удаленной работы в случае возникшей необходимости, например, личных обстоятельств, изменения места жительства работника и прочее. Условия организации труда при режиме удалённой работы регулируются положениями ТК РФ, касающимися прав дистанционных сотрудников (глава 491 ТК РФ).

Также законопроектом предусматривалось положение, с которым Профсоюз принципиально не мог согласиться. Так, в частности, заключивший дополнительное соглашение о временном выполнении трудовой функции вне стационарного рабочего места работник обязан организовать своё рабочее место по месту фактического пребывания и создать необходимые бытовые условия для полноценного выполнения трудовой функции.

В этой связи Профсоюзом было отмечено, что по общему правилу в соответствии с частью 2 статьи 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием

– программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами определяются трудовым договором о дистанционной работе (ст. 312.3 ТК РФ) или же определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст. 188 ТК РФ).

В связи с чем Профсоюз настоял на исключении из законопроекта указанного положения, поскольку оно ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Таким образом, **Общероссийский Профсоюз образования**, понимая необходимость внесения изменений в правовое регулирование вопросов, связанных с дистанционным трудом, **не счёл возможным поддержать проект федерального закона** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предложенный Федерацией Независимых Профсоюзов России в представленной редакции.

## Раздел 10

### **О взаимодействии ЦС Профсоюза с Советом по профессиональным квалификациям в сфере общего образования**

В 2019 году была реализована инициатива Профсоюза по созданию СПК в сфере образования. 25 сентября 2019 года НСПК принял решение о его создании. Учитывая, что в соответствии с Положением о Совете по профессиональным квалификациям в сфере образования (утв. 28.10.2019 г.) к компетенции данного органа управления отнесены, в первую очередь, разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований, в целях защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников, в состав СПК включён представитель Профсоюза – заместитель Председателя Профсоюза Т.В.Куприянова; в большинство комитетов, созданных по уровням образования, и комиссий, образованных исходя из задач обеспечения деятельности СПК, входят еще 12 представителей Профсоюза,

Наиболее активное взаимодействие ЦС Профсоюза с СПК в сфере образования осуществляется по вопросам разработки и актуализации профстандартов. Участие в работе СПК представители Профсоюза стараются использовать с целью влияния на политику в части изменения подходов к содержанию и построению макета ПС для сферы образования с учетом специфики вида деятельности и в целях определения отраслевой рамки квалификаций в сфере образования.

1. Напоминаем, что 1 июня 2020 года, наконец, Минюст России зарегистрировал (регистрационный № 58533) приказ Минтруда от 21.12.2019 г.



№ 832 н «О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Общероссийский Профсоюз образования также внес свой вклад в принятие решения об отмене применения профстандарта, создавшего множество проблем и для педагогических работников, и для администрации организаций высшего образования в решении вопросов кадрового обеспечения образовательного процесса и деятельности этих организаций с учетом непродуманных требований этого профстандарта.

Важно отметить, что ходе общественно-профессионального обсуждения проекта вышеназванного профстандарта эксперты Профсоюза, и выступая на различных дискуссионных площадках, и оформляя свое мнение в виде экспертных заключений, открыто заявляли о несогласии с предложенными в нем разработчиками требованиями к квалификации (образованию).

Обращаем Ваше внимание на то, что 05.12.2019 г. на заседании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям Минтруду России было предложено признать утратившим силу профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный Приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 2608н. Одновременно было предложено Совету по профессиональным квалификациям в сфере образования совместно с базовыми экспертными организациями Национального совета ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» и ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)» подготовить в 1 квартале 2020 года предложения по перечню необходимых профессиональных стандартов в сфере профессионального образования и организовать в установленном порядке разработку проектов соответствующих профессиональных стандартов.

В конце марта 2020 года председатель Совета Л.Н.Духанина предложила членам Совета поддержать предложение о приоритетной **разработке в 2020 году профессиональных стандартов в профессиональном образовании на основе предложенного группой разработчиков базовых экспертных организаций НСПК перечня профессиональных стандартов.**

Представитель Профсоюза Т.В.Куприянова – член СПК в сфере образования, не поддержав предложение, вынесенное на голосование 31.03.2020 г., направила обоснование своего решения, подкрепленное мнением экспертов Профсоюза.

Прежде всего, было отмечено, **в материалах к предложенному перечню профессиональных стандартов в профессиональном образовании**, подготовленных представителями базовых экспертных организаций НСПК, **не проявились понятные концептуальные основы разработки предлагаемых профстандартов**, которые можно было бы обсуждать и использовать для **формирования отраслевой рамки квалификаций** взамен единого макета, утвержденного Минтрудом России, применение единой структуры которого при разработке уже отмененного профстандарта вызвало столько заслуженных нареканий со стороны педагогических работников, руководителей организаций высшего образования, профсоюза и всего педагогического сообщества.

Вместе с тем, **предложенное в перечне описание профстандартов для сферы профессионального образования не соответствует и нормативно принятому макету описания профстандарта**. Отсутствуют: наименование вида профессиональной деятельности, описание основной цели вида профессиональной деятельности, отнесение к видам экономической деятельности, описание (или хотя бы наименования) обобщенных трудовых функций. Это делает затруднительным понимание сущности описываемого вида профессиональной деятельности, различий и особенностей каждого профстандарта из предложенного перечня.

Так, предлагаемый перечень необходимых профстандартов в сфере профессионального образования сформирован на основе уровней профессионального образования: среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения и не учитывает иной принцип дифференциации должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, представленных в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678.

Следует отметить, что в профстандартах, сформированных по уровням профессионального образования, возможность дифференциации обобщенных трудовых функций, например, преподавателя, при их определении (описании) в разных профстандартах, где предусмотрена в качестве возможной эта должность, осложнена и весьма сомнительна.

В части, касающейся непосредственно предложенных профессиональных стандартов в профессиональном образовании, **важным замечанием является отсутствие чёткого выделения возможных наименований должностей**,

несмотря на то, что согласно макету профстандарта, утвержденному приказом Минтруда России в редакции от 29.09.2014 г. № 665н, характеристика обобщенных трудовых функций включает «возможные наименования должностей, профессий». **Вместо выделения возможных наименований должностей перечислены «карьерные ступени» и «специальные треки», понятия которых отсутствуют в действующем законодательстве и цель введения которых не обоснована.** Из содержания перечисленных «карьерных ступеней» и «специальных треков» следует, что **значительный ряд должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций, содержащихся в настоящее время в Номенклатуре должностей и едином квалификационном справочнике, вообще упущен.** Но при этом **фактически предлагаются должности, которые отсутствуют в выше упомянутых документах, более того, англо-саксонские наименования которых (коуч, фасилитатор, ментор, работник/руководитель бэк-офиса вуза и др.) не предусмотрены российским законодательством.** Эти предложения вызывают вопросы о правовом статусе лиц, которые их займут, прежде всего, в части социальных гарантий.

Информируем, что к обоснованию позиции члена СПК от Профсоюза была приложена также справка о результатах проведенной экспертами Профсоюза предварительной экспертизе материала по предложенным перечням профстандартов на 6 листах.

В обосновании к отрицательному голосованию члена СПК от Профсоюза **внимание председателя СПК вновь было обращено на необходимость сосредоточить усилия СПК во взаимодействии с федеральными министерствами на проработке подходов к формированию отраслевой рамки квалификаций в сфере образования, учитывая, что заданная макетом единая структура разработки профессиональных стандартов в полной мере не позволяет раскрывать профессиональную деятельность всех педагогических работников, поскольку все они осуществляют общие «технологические» задачи (обучение, воспитание, развитие обучающихся), которые являются педагогическими задачами, определяемыми во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями), а не образовательной услугой.**

Кроме того, структура описания деятельности в профессиональных стандартах не учитывает отдаленный результат деятельности педагогических работников, а также наличие предоставленных педагогическим работникам академических прав и свобод.

**2. Напоминаем, что процесс разработки профессионального стандарта руководителя образовательной организации продолжается уже более 5-6 лет и имеет сложную историю, связанную с проявившимся множеством точек зрения на**

целесообразность и содержание этого профстандарта, а именно: он будет разрабатываться для каждого типа образовательной организации или будет единым для всех типов этих организаций.

**Рассматриваемый проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»** разработан в целях актуализации требований к профессиональным компетенциям руководителей образовательных организаций общего образования для реализации Указа Президента от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Федеральным институтом развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Москва) с участием Министерства образования и науки Калужской области; (г. Калуга) Ассоциации образовательных учреждений Калининградской области; (г. Калининград), Ассоциации менеджеров образования и науки (АМОН) (г. Москва), Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр развития кадрового потенциала образования» (г. Москва), Государственного автономного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №548 «Царицыно» (г. Москва).

В целях подготовки указанного проекта профстандарта (далее – ПС) Министерством просвещения России была создана рабочая группа, в деятельности которой активное участие в период ноября-декабря 2019 года принимали участие специалисты ЦС Профсоюза. Профсоюз в рамках рабочей группы осуществлял экспертизу данного ПС и направил свои замечания и предложения на проект 29 ноября 2019 года.

Проект ПС 23.12.2019 года был представлен в Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования (далее – СПК), несмотря на то, что представленный пакет документов по данному проекту ПС не соответствовал Порядку разработки и утверждения проектов ПС. Доработанный проект профессионального стандарта, пояснительная записка к нему и сводные данные об учете поступивших замечаний и предложений к тексту проекта ПС в апреле 2020 года вновь поступили в СПК в сфере образования.

Однако высказанные ЦС Профсоюза замечания и предложения к проекту ПС «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», в том числе в редакции от 29.11.2019 года, не были учтены разработчиками без объяснения причины их отклонения. Предложения ЦС Профсоюза отсутствовали и

в Сводных данных о поступивших замечаниях и предложениях к тексту проекта ПС «Руководитель ОО», в которых вообще не поименованы авторы замечаний и предложений.

В мае т.г. председатель СПК, заместитель Председателя Комитета Государственной Думы по образованию и науке Л.Н. Духанина направила в адрес Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) доработанный проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» для прохождения установленных законодательством процедур – организации и проведения профессионально - общественного обсуждения.

Профсоюз, поддерживая проведение профессионально-общественного обсуждения проекта ПС «Руководитель», предложил провести анкетирование некоторых предложений и замечаний Профсоюза, имеющих принципиальный характер, которые не были учтены в доработанном варианте проекта ПС «Руководитель», и представил их на профессионально-общественное обсуждение, направив председателям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза письмо от 08.06.2020 г. № 259 вместе с предварительным экспертным мнением специалистов ЦС Профсоюза по проекту этого ПС и анкетой. Текст проекта профстандарта и пояснительной записки к нему также были направлены в регионы для обеспечения широкого вовлечения в процесс обсуждения высококвалифицированных педагогических работников, руководителей дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций – членов Профсоюза.

В результате ознакомления с представленным СПК в сфере образования проектом профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», разработанным Институтом управления образованием Российской академии образования (ФГБНУ «ИУО РАО»), **было подготовлено экспертное мнение специалистов ЦС Профсоюза по этому варианту профстандарта.**

В частности, эксперты Профсоюза отметили, что представленный для обсуждения проект ПС «Руководитель ОО» содержит множественные изменения, которые, на взгляд ЦС Профсоюза, требуют детальной проработки, в том числе на соответствие их законодательным нормам.

1. Так, по мнению ЦС Профсоюза, авторы-разработчики в рассматриваемой редакции проекта ПС «Руководитель ОО» не представили достаточных обоснований предложения нового варианта требований к образованию и обучению. Следует обратить внимание на то, что в настоящее время

законодательного закрепления понятия «высшее педагогическое образование» не существует.

ЦС Профсоюза неоднократно настаивал на необходимости обеспечения в проекте профстандарта «Руководитель ОО» преемственности требований к образованию и обучению руководителей образовательных организаций, а также к опыту их практической работы, по отношению к требованиям, представленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н), чтобы исключить возможные риски не соответствия требования к уровню образования, закрепленного законодательством, и требования к уровню образования, устанавливаемого в пунктах 3.1 и 3.2 проекта ПС.

2. В представленном проекте ПС «Руководитель ОО» обобщенная трудовая функция «Управление дошкольной образовательной организацией» дополнена двумя новыми трудовыми функциями: «управление развитием дошкольной образовательной организации» и «управление взаимодействия дошкольной образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами», которые приводят к увеличению перечня трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний, что требует дополнительного обсуждения и оценки вводимых новых понятий и терминов.

3. Предложенные новые требования к наличию стажа работы на педагогических или руководящих должностях в дошкольных образовательных организациях авторами-разработчиками не имеют аргументированного обоснования, тогда как требования к опыту практической работы, установленные в пунктах 3.1 и 3.2 проекта ПС «Руководитель ОО», ЦС Профсоюза предлагал определить с учетом ценности наличия как стажа работы на педагогических должностях, так и стажа работы на руководящих должностях.

4. ЦС Профсоюза неоднократно высказывал необходимость в проекте ПС «Руководитель ОО» отдельно от описания трудовых функций руководителя образовательной организации (заведующего, директора, начальника) представить описание трудовых функций и трудовых действий для заместителя руководителя, руководителя структурных подразделений и их заместителей, т.е. описание деятельности лиц, занимающих эти должности, которые поименованы в разделе II Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утвержденной постановлением Правительства РФ

от 8 августа 2013 г. № 678) и предусмотрены для образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы.

Следует отметить, что должности «заместитель руководителя», «руководитель структурных подразделений» и «заместитель руководителя структурных подразделений» являются номенклатурными должностями, имеющими закрепленный законодательством правовой статус, а предложенный авторами-разработчиками способ решения проблемы с вышеназванными должностями приведет к утрате правового статуса лиц, замещающих эти должности.

Кроме того, отказ от описания трудовых функций и трудовых действий для заместителя руководителя, руководителя структурных подразделений и их заместителей снизил качество описания трудовых функций и трудовых действий руководителя дошкольной и общеобразовательной организаций, сделав их избыточными и не соответствующими установленной для них ответственности за руководство организацией.

5. ЦС Профсоюза считает неверным решение авторов-разработчиков отклонить предложение ЦС Профсоюза об изложении в разделе 3.1. в обобщенной трудовой функции «Управление дошкольной образовательной организацией» наименования трудовой функции в редакции: «Организация присмотра и ухода за детьми» вместо предложенной авторами – разработчиками в проекте ПС «Руководитель ОО» наименования трудовой функции «Организация деятельности по присмотру и уходу за детьми».

ЦС Профсоюза продолжает настаивать на том, чтобы не выделять присмотр и уход как вид деятельности для руководителя образовательной организации, поскольку его трудовые действия в рамках этой трудовой функции в полной мере осуществляются в рамках реализуемой образовательной программы, то есть составляют основу образовательной деятельности образовательной организации, а присмотр и уход не являются целью деятельности образовательной организации.

6. В перечень трудовых действий, представленный в трудовой функции «Управление образовательной деятельностью» в пункте 3.2.1. включено трудовое действие с наименованием: «Руководство дополнительно осуществляемой деятельности общеобразовательной организации, связанной с осуществлением образовательной деятельности (присмотр и уход, содержание, лечение, реабилитация, коррекция, психолого-педагогическая поддержка, интернат, научно-исследовательская, технологическая и иная деятельность)».

На взгляд ЦС Профсоюза, такое наименование трудового действия противоречит части 2 статьи 27 Федерального закона от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019 г.) и перечисленные в пункте 3.2.1 виды деятельности являются не дополнительными, а обеспечивающими реализацию образовательных программ

с учетом уровня, вида и их направленности, формы обучения и режима пребывания обучающихся.

7. По мнению ЦС Профсоюза, следует вернуться к рассмотрению формулировок трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний, обозначающих процесс руководства руководителями ОО разработкой и утверждением программ развития либо стратегий, в том числе к описанию трудовых действий в трудовых функциях 3.1.5. и 3.2.4, которые необходимо привести в соответствие с частями 30, 31 и 32 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

8. Учитывая особенности правового статуса руководителей образовательных организаций, описание его специфики в пояснительной записке к проекту ПС «Руководитель ОО», на взгляд ЦС Профсоюза, не должно ограничиваться только образовательным законодательством, поскольку правовой статус руководителей образовательных организаций определяет и трудовое законодательство, а именно:

- **часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 ТК РФ**, в соответствии с которой руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию;

- **часть первая статьи 273 ТК РФ**, в силу которой Трудовая функция руководителя организации состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.);

- **статья 275 ТК РФ**, в соответствии с которой предусмотрен особый порядок заключения трудового договора с руководителем организации на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации<sup>6</sup> с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Результаты профессионально-общественного обсуждения в Профсоюзе проекта ПС «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной

---

<sup>6</sup> Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»



образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» были направлены в адрес СПК в сфере образования письмом ЦС Общероссийского Профсоюза образования 01.07.2020 г. № 309 на № 89/20 от 30.05.2020 г.

Одновременно ЦС Профсоюза направил в СПК аргументированные ответы респондентов на вопросы №№ 3-4 анкеты и выразил надежду, что результаты проведенного профессионально-общественного обсуждения в Профсоюзе дадут возможность разработчикам проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» учесть замечания и предложения его участников при доработке проекта.

В мониторинге участвовали представители 44 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (55% от общего их количества), приславшие информацию по 46 субъектам РФ (54% от общего количества субъектов РФ).

В анкетировании приняли участие 2730 респондентов, из них: 23,4% руководителей ОО (640 чел.), 23,6% руководителей ДОУ (643 чел.); 26,0% педагогов ОО (710 чел.) и 27,0% воспитателей ДОУ (737 чел.) от общего количества респондентов. Кроме того, в анкетировании участвовали 46 председателей организаций Профсоюза, 31 из которых – председатели региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и 15 – председатели местных организаций Профсоюза.

Проведенное профессионально-общественное обсуждение указанного проекта силами профсоюзных организаций разных уровней, подтвердил мнение Профсоюза о том, что представленный СПК вариант проекта «ПС Руководитель ОО» требует серьезной доработки.

**3. Центральный Совет Профсоюза рассмотрел направленный письмом Председателя СПК в сфере образования от 02.07.2020 г. № 308/20 проект профессионального стандарта «Тренер-преподаватель» (далее – проект ПС), представленный Советом по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом ранее представленной в рабочем порядке информации по вопросу проекта ПС «Тренер-преподаватель» и направил заключение по этому проекту, подготовленное экспертами Профсоюза.**

**Профсоюз счел необоснованным применение к профессиональному стандарту, который в основном описывает трудовые функции, связанные с подготовкой спортивных сборных команд различного уровня по виду спорта, спортивной дисциплине, организацией их деятельности, пополнением резерва, наименования «Тренер - преподаватель», поскольку указанное наименование**

**должности согласно Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, относится к должностям педагогических работников, которые осуществляют свою деятельность в организациях сферы образования, в том числе в образовательных организациях дополнительного образования детей и взрослых.**

**В целях недопущения дублирования описания профессиональной деятельности работников, имеющих одно и то же наименование должности, недопущения ущемления прав уже работающих педагогических работников с наименованиями должностей «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель», а также для исключения фактов нарушения федеральных нормативных правовых актов, Профсоюз предложил внести в проект профессионального стандарта следующие изменения:**

- Изменить наименование проекта ПС, исключив наименование «Тренер-преподаватель», заменив его на наименование «Тренер», поскольку основная описываемая в проекте профессиональная деятельность специалистов связана не с педагогической или преподавательской деятельностью, а с осуществлением тренировочного процесса со спортсменами спортивных сборных команд, совершенствованием соревновательной деятельности спортсменов, с учетом и анализом спортивных результатов, достигнутых спортивной сборной по видам спорта, спортивной дисциплине, с отбором спортсменов в резерв спортивной сборной команды, с взаимодействием с физкультурно-спортивными организациями в целях пополнения резерва и т.п., что обеспечивается работниками с наименованиями «тренер», «тренер спортивной команды» и т.п.**

- Исключить в разделе «Содержание» проекта ПС, п.3.1. «Обобщенная трудовая функция «Тренерско-преподавательская деятельность, направленная на подготовку спортсменов и физическое воспитание обучающихся, приобретение ими знаний, умений и навыков в области физической культуры и спорта», поскольку в данном случае следует руководствоваться при необходимости ПС № 298н.**

- Исключить в разделе 1 «Общие сведения» в позиции «Отнесение к видам экономической деятельности» ссылку на коды: 85.41, 85.42, 85.2, 85.1.**

- Исключить из таблицы к разделу II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)» позицию, указанную под кодом А**

**«Обобщенная трудовая функция» с наименованием «Тренерско-преподавательская деятельность, направленная на подготовку спортсменов и физическое воспитание обучающихся, приобретение ими знаний, умений и навыков в области физической культуры и спорта» и все трудовые функции, связанные с этой деятельностью.**

**• В разделе III. «Характеристика обобщенных трудовых функций» исключить пункт 3.1. «Обобщенная трудовая функция» вместе с подпунктами 3.1.1-3.1.13., описывающими трудовые функции работников с наименованием должностей «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель».**

**4. В 2020 году активизировалась деятельность Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования с целью обеспечения работы центров по оценке профессионального мастерства и квалификаций педагогов, уже созданных в пилотном режиме в 2019 году в 11 субъектах РФ для проведения добровольной независимой оценки квалификаций учителей согласно направлению формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников, определенному в паспорте федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».**

**Для выполнения поставленной задачи Совет намерен опираться, как представляется, на полномочия, указанные для Совета в Положении:**

**организация независимой оценки квалификации (НОК) работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида деятельности, включая:**

разработку проектов наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

- проведение отбора организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций (далее – Центр), наделение их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и проверка сведений, представляемых данными организациями в ходе их отбора и наделения полномочиями;

- организацию разработки и утверждение оценочных средств по соответствующим квалификациям, которые применяются Центрами при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

- размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») порядка оценки

квалификации экспертов Центра, которые планируют участвовать в проведении профессионального экзамена и организация оценки их квалификации;

- определение для каждого Центра наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации;

- осуществление мониторинга и контроля деятельности Центров;

- принятие решений о прекращении полномочий Центров;

- проверку, обработку и признание результатов независимой оценки квалификации, принятие решений о выдаче свидетельств о квалификации Центром;

- проведение по решению Национального совета независимой оценки квалификации;

- создание и организация деятельности апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации;

- обеспечение размещения информации в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации;

- е) формирование общедоступных информационных ресурсов, содержащих информацию о деятельности Совета.

Учитывая, что согласно Положению о Совете финансовое обеспечение его деятельности осуществляется за счет собственных средств организации, на базе которой создан Совет (а это – Общероссийская общественно-государственная просветительская организация « Российское общество « Знание «), и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников, реализовать столь обширные и затратные полномочия, без весьма значительных бюджетных ассигнований и (или) без введения платы для лиц, изъявивших желание пройти профессиональный экзамен ( стоимость этого испытания, определенная по методике НАРК может составить не менее 15 тыс.руб.), невозможно.

Сообщаем, что по просьбе Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования Министерство просвещения РФ предоставило ему на рассмотрение проекты наименований квалификаций и структуры оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена, которые были разработаны в рамках задания предыдущего состава руководства Минпросвещения России с целью реализации мероприятий федерального проекта «Учитель будущего» нацпроекта «Образование».

30 мая 2020 года председатель СПК в сфере образования Л.Н.Духанина обратилась к председателю Общероссийского Профсоюза образования с предложением принять участие в общественно-профессиональном обсуждении проектов наименований квалификаций и структуры оценочных средств для

процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена.

ЦС Профсоюза, проведя обсуждение материалов (проектов наименований квалификаций и структуры оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена), поступивших из Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования (далее – СПК), отметил следующее.

**Экспертный анализ** проектов наименований квалификаций и структуры оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена **показывает серьёзную организационно-правовую и содержательную не проработанность этих материалов** и, на взгляд ЦС Профсоюза, **требует серьёзной и тщательной переработки.** (Текст экспертного заключения приводится в сокращенном варианте).

### **1. Вопросы нарушения организационно-правовых регламентов.**

ЦС Профсоюза обращает внимание на необходимость соблюдения правовых регламентов, которые задаются приказом Минтруда России от 12.12.2016 г. № 726н «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» (Зарегистрирован в Минюсте России 26.12.2016 г. № 44970, далее – Положение о разработке квалификации) и приказом Минтруда России от 01.11.2016 г. № 601н «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации» (Зарегистрирован в Минюсте России 29.12.2016 г. № 45047, далее – Положение о разработке оценочных средств).

Так, согласно Положению о разработке квалификации формирование проектов наименований квалификаций осуществляет СПК, для чего он *создаёт рабочую группу* по разработке проектов квалификаций, персональный состав которой *утверждается решением СПК* (п.3. Положения о разработке квалификации). В качестве разработчиков проектов квалификаций СПК привлекает специалистов, имеющих профессиональное образование и опыт работы по видам профессиональной деятельности, соответствующим виду профессиональной деятельности разрабатываемой квалификации, и *дополнительное профессиональное образование по вопросам разработки оценочных средств и (или) экспертизы и (или) организации, имеющие таких специалистов.*

**ЦС Профсоюза заинтересован в обеспечении организационно-правовых регламентов осуществления вышеперечисленных мероприятий и просит направить в свой адрес протокол Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования о создании такой рабочей группы и утвержденный её**

*персональный состав, а также сведения о наличии у членов рабочей группы соответствующего дополнительного профессионального образования в области разработки оценочных материалов.*

ЦС Профсоюза обращает внимание на то, что **разработка оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации, согласно п. 6 Положения о разработке оценочных средств, может быть организована не ранее внесения наименования квалификации в реестр Национального агентства по развитию квалификаций (далее – НАРК).**

В связи с этим **ЦС Профсоюза считает неприемлемым рассмотрение направленных для профессионально- общественного обсуждения структуры оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена до внесения наименований соответствующих квалификаций в реестр НАРК.**

ЦС Профсоюза убежден, что **установленные сжатые сроки реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в части создания и деятельности центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов (п.3.1.2. Паспорта федерального проекта «Учитель будущего», приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3) не могут служить основанием для опрометчивых действий, способных негативно повлиять на трудовые отношения в сфере образования.** Отрицательный опыт поспешного принятия профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в 2015 году показывает, что сфера трудовых отношений – не место для экспериментов и скоропалительно принятых непродуманных решений.

**2. Вопросы к содержанию проектов наименований квалификаций ЦС Профсоюза неоднократно отмечал, что действующий ПС «Педагог», на основе которого, как заявлено разработчиками, проведено выделение наименований квалификаций и разработаны оценочные средства для независимой оценки, не соответствует принятой методологии описания вида профессиональной деятельности, так как в большей мере описывает трудовые обязанности.**

По мнению экспертов ЦС Профсоюза, это обнаруживается в представленных проектах наименований квалификаций.

*Как следует из письма Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов], профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности.*

ЦС Профсоюза отмечает, что в пояснительной записке по проекту наименования квалификации «Педагог дошкольного образования (воспитатель)» разработчики вынуждены были отнестись к выделенным 5 и 6 уровням квалификации, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 148н, поскольку они были использованы в профстандарте «Педагог»

Как известно, действующий ПС «Педагог» для трудовой функции А «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» **определяет необходимость наличия 6-го уровня квалификации, а для трудовой функции В «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ» – необходимость наличия 5-го и 6-го уровней квалификации.**

Это обстоятельство вопреки логике и методологии выделения уровней квалификации порождает путаницу и создает предпосылки к тому, что, например, педагог дошкольного образования может одну трудовую функцию реализовывать на 5 или 6 уровне квалификации, а другую – только на 6 уровне квалификации.

Правовая коллизия, заложенная в ПС «Педагог», отразилась в избранном разработчиками подходе к выделению трудовых действий, подлежащих независимой оценке квалификации (далее – НОК) в форме профессионального экзамена.

В частности, в проекте наименования квалификации «Педагог дошкольного образования (воспитатель)» при описании положений ПС «Педагог», на соответствие которым предлагается проводить НОК *по трудовой функции* (далее – ТФ) *А/01.06 «Общепедагогическая функция. Обучение Воспитательная деятельность Развивающая деятельность Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» по 5 уровню*, разработчиками указывается, что независимой оценке подлежат все трудовые действия (далее – ТД), *указанные в ПС «Педагог», входящие в ТФ, за исключением 7-ми из 10 имеющихся.*

По мнению экспертов ЦС Профсоюза, должно подлежать исключению и ТД «Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы», так как согласно федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) программа дошкольного образования строится не по принципу выделения учебных дисциплин, а по принципу выделения образовательных областей (п.2.6. ФГОС ДО),

что предполагает существенную разницу в специфике их реализации и соответствующей деятельности педагогов.

Таким образом, **по трудовой функции А/01.06 «Общепедагогическая функция. Обучение Воспитательная деятельность Развивающая деятельность Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» независимой оценке должны подлежать, по логике разработчиков, только два из десяти ТД:**

«осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования»;

«участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды».

При этом, на взгляд ЦС Профсоюза, «участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации» с какими бы то ни было целями в большей степени относится, не к педагогическому виду деятельности, а к управленческому.

Далее, **по трудовой функции А/01.06 «Общепедагогическая функция. Обучение Воспитательная деятельность Развивающая деятельность Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»**, по мнению разработчиков, **независимой оценке подлежат все умения, указанные в ПС «Педагог», за исключением 4-х из 6-ти.**

**Таким образом, подлежать независимой оценке, по мнению разработчиков, будут два умения:**

«использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;

«владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)».

**При этом никаких ограничений по структурному элементу (дескриптору) ПС «Необходимые знания» разработчиками не сделано, тогда как среди «необходимых знаний» по трудовой функции А/01.06 «Общепедагогическая функция. Обучение Воспитательная деятельность Развивающая деятельность Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» значатся «необходимые знания», не относящиеся к дошкольному образованию.**



**Аналогичные несоответствия обнаруживаются и при анализе других ТФ и ТД.**

Вызывает непонимание тот факт, что в представленной **таблице (Приложение 2) исключен более широкий круг умений, связанных не с разработкой, а непосредственно с реализацией, использованием программ, методов, например:**

«строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей»,

«освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью»,

«использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»,

«проведение в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе».

**Также обращает на себя внимание исключение тех умений, владение которыми сегодня особенно актуально в условиях политики обеспечения равенства образовательных возможностей: инклюзивности, профилактики и коррекции трудностей в обучении, а также организации воспитательного процесса, в том числе, в условиях предполагаемого внесения изменений в Федеральный Закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**

**Подводя промежуточный итог проведенного экспертного анализа рассматриваемых материалов в части проектов наименований квалификаций, ЦС Профсоюза обращает внимание на организационно-правовую и содержательную не проработанность отдельных положений Пояснительной записки, относящихся к наименованию квалификаций и требованиям к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации (Наименование квалификаций: педагог начального общего образования (учитель), педагог основного и среднего общего образования (учитель)).**

Разработчиками *не представлены обоснования правомерности выделения двух наименований квалификаций*: «Педагог начального общего образования (учитель)» и «Педагог основного и среднего общего образования (учитель)», отсутствующих в действующем ПС «Педагог».

*Введенное понятие «ключевые трудовые действия и умения», на основе которых предполагается проводить НОК, не имеет правовых оснований*, поскольку не поименовано ни в ПС «Педагог», ни в каком-либо другом нормативном правовом акте, регулирующем правовые отношения в сфере образования.

*Для разделения уровней квалификации в требованиях к квалификации неправомерно используются «допущения», а не содержательные основания и показатели*. Представленные же «допущения, раскрытые в трудовых действиях основываются на разных содержательных основаниях.

Более того, использование речевой конструкции «на 5 уровне квалификации педагог *не должен уметь самостоятельно определять* (разрабатывать) индивидуальные образовательные маршруты ребенка и индивидуальные программы развития, он может это делать совместно и (или) под руководством специалистов более высокой квалификации» противоречит ст.48 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой *все педагогические работники обязаны «осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой»* (пп.1 п.1 ст.48), а также «учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями» (пп.6 п.1 ст.48).

В связи с этим ЦС Профсоюза считает необходимым **обратить внимание** на то, что в подходах к дифференциации уровней квалификации за рубежом, известных экспертам ЦС Профсоюза, **используется не исключение тех или иных умений, а уровень владения ими**. Именно этот подход открывает принципиальную возможность для формирования индивидуальных планов профессионального развития, организации повышения квалификации, наставничества на рабочем месте.

**3. Вопросы структуры оценочных средств и предлагаемых методов оценивания.**

Оценивая представленные проекты, описывающие структуру оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена, ЦС Профсоюза отмечают следующее.

В разделе «5. Спецификация заданий для теоретического этапа профессионального экзамена» предлагаются типы заданий с выбором одного или нескольких вариантов (множественный выбор) с поправкой (Для проведения теоретического этапа экзамена используются следующие типы тестовых заданий: с выбором ответа; с открытым ответом; на установление соответствия; на установление последовательности. Типы заданий теоретического этапа экзамена выбираются разработчиками оценочных средств в зависимости от особенностей оцениваемой квалификации).

В разделе «7. Спецификация заданий для практического этапа профессионального экзамена» предлагаются задания с развернутым ответом (свободно конструируемый ответ, эссе) (Для проведения практического этапа профессионального экзамена используются два типа заданий: задания на выполнение трудовых функций, трудовых действий в реальных или модельных условиях; портфолио).

На взгляд экспертов ЦС Профсоюза, для прохождения процедуры **независимой оценки квалификации педагога, целесообразно проводить в том числе и собеседование, либо практические занятия в виде открытых уроков**, т.к. с помощью тестирования невозможно проверить такие личностные характеристики как умение грамотно, четко излагать свои мысли, объяснять.

Тестирование является одним из наиболее популярных методов оценки и самым простым. Вместе с тем, у тестирования имеются отрицательные стороны.

Например, педагог может успешно ответить на квалификационные тесты, но на практике в дальнейшем может оказаться, что он не может применять свои знания в повседневной работе. Поэтому **рассматривать результаты тестирования в качестве основного и единственного критерия оценки педагога представляется неправильным.**

Собеседование представляет собой непосредственное общение с педагогом, в ходе которого задаются конкретные вопросы, касающиеся профессиональной педагогической деятельности. Это - работа с педагогом в режиме «вопрос – ответ» по заранее составленной схеме для получения дополнительных данных.

**Представляется необходимым использовать методы оценки и сертификации, направленные не на выявление уровня профессионального кругозора педагога, а на степень проявления им профессионального мастерства в реальных (или близких к реальным) ситуациях профессиональной деятельности, рассматривая в том числе опыт, накопленный в управлении человеческими ресурсами. В качестве таких методов важно применять и портфолио, участие в профессиональных конкурсах,**

имитационные упражнения и задания, самооценка, ситуационное интервью, метод круговой оценки и проч.

**В части организационных условий проведения независимой оценки важно обратить внимание на вопрос кадрового обеспечения оценочных мероприятий.**

Вызывают непонимание: требования к экспертам и наблюдателям за оценочным мероприятием.

Если требования относительно высшего образования и/или ученой степени, соответствующей экспертируемой области деятельности, опыт работы в педагогической области, стаж работы по соответствующему виду (видам) профессиональной деятельности, достижения в педагогической области, понятны и объяснимы, то **требования наличия самостоятельных ранее проведенных успешных экспертиз и наличия у экспертов действующих удостоверений о повышении квалификации по программам в области независимой оценки квалификации**, утвержденным Национальным агентством развития квалификации и /или СПК, **вызывают серьезные опасения.**

Во-первых, нет четких критериев «успешности» экспертиз и степени (границ) самостоятельности их проведения.

Во-вторых, для разных категорий экспертов должны быть установлены свои критерии отбора, позволяющие обеспечить высочайший уровень экспертизы качества.

В-третьих, какие образовательные организации определены для повышения квалификации по программам в области независимой оценки квалификации и какие законные полномочия имеются у НАРК и /или СПК для утверждения программ в области независимой оценки квалификации?

На взгляд экспертов ЦС Профсоюза, **система независимой оценки квалификации требует разнопланового экспертного потенциала.**

Во-первых, это должны быть специалисты, способные проводить экспертизу квалификаций соискателей, то есть оценивать квалификацию в соответствии с профессиональным стандартом.

Во-вторых, должны быть эксперты, способные разрабатывать оценочные задания для оценки квалификации, и эксперты, способные проводить валидацию этих оценочных средств – устанавливать соответствие разработанных оценочных средств профессиональному стандарту и целевым ориентирам оценивания. Иными словами, давать заключение о том, что при помощи именно этого задания можно оценить именно эту квалификацию, а не что-то другое: объем оперативной памяти или, например, логическое мышление. Для этого **необходимо** уже сейчас **организовать подготовку экспертов по педагогическим измерениям,**

**владеющих нормативно-правовым и организационно-методическим инструментарием.**

**Учитывая, что вопрос оценки квалификации педагогических работников имеет критически важное значение в контексте задачи выстраивания национальной системы профессионального роста и развития педагогических работников, полагаем крайне важным, чтобы предлагаемые модели и инструменты стали бы не просто формальным ответом на запрос, «заполнением ниши», но способствовали решению задач объективного выявления дефицитов профессиональных знаний и умений, особенно в тех областях, которые сегодня признаются особенно важными для решения задач обеспечения высокого уровня и современного качества образования российских школьников: воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.**

**Другое важное ожидание – предлагаемые решения должны вызывать доверие у педагогов, интерес и фактически мотивацию к участию в процедурах независимой оценки. Необходимо принять во внимание наблюдавшиеся ранее тревожные реакции педагогического сообщества на предлагавшиеся к апробации методы оценки, а также существующий дефицит понимания сообществом как минимум ряда элементов национальной системы профессионального роста педагогических работников, особенно в части задач независимой оценки и механизма ее реализации, включая платность ее проведения.**

**По мнению ЦС Профсоюза, предложенные к профессионально-общественному обсуждению проекты наименований квалификаций и структуры оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена не отвечают сформулированным выше условиям.**

**Подход к дифференциации уровней квалификации не получил убедительного обоснования, не представлен сравнительный анализ ценности данного решения и возможных рисков. Исключение ряда квалификационных требований, предъявляемых профессиональным стандартом к 5 уровню квалификации, не аргументировано, противоречит ряду принципиальных ориентиров профстандарта и актуальным задачам образовательной политики.**

**Разработчики не имеют полномочий наделять себя правом: «внесения корректировок в содержание трудовых функций, позволяющих выстроить шкалу критериальных отличий в деятельности педагога, работающего на 5 и на 6 квалификационных уровнях, не внося принципиальных изменений в содержание профессионального стандарта» (Пояснительная записка**

к наименованиям квалификаций и требованиям к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации (Наименование квалификаций: педагог начального общего образования (учитель), педагог основного и среднего общего образования (учитель)).

**Нельзя назвать правомочным подход разработчиков, увязывающий уровень квалификации с добавлением (убавлением) трудовых действий (умений и знаний), поименованных в профессиональном стандарте педагога.**

**Действующий профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», требующий актуализации и устранения имеющихся в нём правовых противоречий, не дает возможности выделить предлагаемые разработчиками квалификации, подлежащие независимой оценке.**

Объективно, на взгляд экспертов ЦС Профсоюза, представленные измерительные материалы не имеют принципиально иного уровня качества, существенных отличий от тех решений, которые предлагались на предыдущих этапах.

**Есть реальные сомнения в том, что результаты выполнения содержащихся в представленных материалах заданий помогут педагогам в дальнейшем профессиональном росте, а именно это, по глубокому убеждению ЦС Профсоюза, – главная задача развития практики независимой оценки.**

Так, материалы включают немало заданий, содержание которых и (или) подходы к оценке выполнения носят спорный характер, создают риски конфликтов по итогам проведения экзамена. Конечно, таких рисков избежать полностью нельзя, но и проявить большую ответственность и внимательность необходимо.

**Проблема профессионального развития и качества педагогической деятельности напрямую связана с определением инструмента оценивания компетенций педагога. В соответствии с действующим законодательством независимая оценка квалификации не может и не должна стать обязательным элементом аттестации педагогических работников, осуществляемой на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с Порядком ее проведения, утверждаемым на федеральном уровне, а не оценки их квалификации<sup>7</sup>.**

---

<sup>7</sup> Часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## Об актуальных направлениях развития системы профессионального образования и возможных действиях Профсоюза

### 1. Основные тенденции и направления реализации государственной политики в системе высшего образования.

Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования<sup>8</sup> (далее – доклад) ежегодно готовится профильными Министерствами (Министерством Просвещения и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании)).

Доклад содержит информацию об основных направлениях и инструментах реализации государственной политики в сфере образования, количественных и качественных показателях, о принятых нормативных правовых актах в сфере образования. Доклад включает данные мониторинга системы образования, а также информацию, полученную в рамках федерального статистического наблюдения, ведомственных мониторингов и результатов социологических исследований.

В качестве основных достижений и ключевых результатов в части высшего образования, достигнутых в 2019 году в рамках реализации основополагающих документов стратегического планирования<sup>9</sup>, было отмечено, что:

- обновляется структура сети образовательных организаций в соответствии с задачами инновационного развития через государственную поддержку ведущих университетов-лидеров, конкурирующих на глобальном рынке высшего образования, формирование группы конкурентоспособных на национальном уровне университетов, ориентированных на качественную подготовку востребованных на региональном рынке труда специалистов;
- начата работа по обновлению информационно-телекоммуникационной инфраструктуры образовательных организаций в целях внедрения цифровой образовательной среды;

---

<sup>8</sup> Опубликован 13 июня 2020 года на сайте Правительства Российской Федерации (<http://government.ru/>)

<sup>9</sup> Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р), Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683), Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. № 207-р).

➤ активно развивается экспорт образовательных услуг: численность иностранных студентов в российских образовательных организациях высшего образования с 2015/16 учебного года по 2019/20 учебный год выросла с 245 тыс. человек до 298 тыс. человек;

➤ обеспечиваются доведение показателей средней заработной платы отдельных категорий педагогических и научных работников государственных (муниципальных) образовательных организаций до уровня экономики субъектов Российской Федерации и мониторинг их не снижения.

По данным мирового рейтинга «Доклад о человеческом развитии» (Human Development Report, 2019<sup>10</sup>), одним из компонентов которого является индекс образования, Россия занимает 49 место среди 189 стран и входит в группу стран с высоким человеческим потенциалом. Таким образом, Россия находится в тренде глобализации и интернационализации высшего образования и как часть мирового научно-образовательного пространства реагирует на общемировые тенденции в сфере высшего образования: усиление конкуренции на мировом рынке научно-образовательных услуг; значительное увеличение студенческой мобильности по всему миру; изменение роли университета в связи с переходом к экономике знаний - переход к новому типу университета, сочетающему в себе образовательную, научно-исследовательскую и социальную функции.

**Основными инструментами реализации государственной политики в сфере образования являются разработка, реализация, и корректировка проекта отраслевой стратегии развития образования в Российской Федерации, Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», Государственная программа Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» и организация проектной деятельности в сфере образования.**

Особую актуальность в контексте государственной политики на данном этапе приобретает разработка Стратегии развития высшего образования на долгосрочную перспективу с учетом проблем и вызовов современности, необходимости обеспечения научно-технологического прорыва, экономического роста страны, которая должна стать частью единого документа стратегического планирования сферы образования в целом.

В связи с разграничением полномочий в 2018 году между федеральными органами исполнительной власти в сфере образования, ответственным исполнителем Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» с 2019 года определено Минпросвещения России, а Государственной

---

<sup>10</sup> <https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index>, <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>



программы Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» (далее – ГП НТР) – Минобрнауки России.

В структуре ГП НТР реализуется подпрограмма «Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского высшего образования» (далее – Подпрограмма), целью которой определено эффективное воспроизводство кадров для научной, социальной сферы, базовых и высокотехнологичных отраслей экономики, а также создание условий для повышения глобальной конкурентоспособности российского высшего образования. Ключевыми целевыми ориентирами реализации Подпрограммы являются:

выполнение государственных гарантий на получение бесплатного высшего образования на конкурсной основе и социальных гарантий на предоставление стипендий обучающимся, установленных Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;

обеспечение международной конкурентоспособности национальной сети образовательных организаций высшего образования и реализуемых образовательных программ;

обеспечение качества подготовки кадров с учетом приоритетов отраслевого и территориального развития;

принципиальное изменение роли образовательных организаций высшего образования в развитии системы непрерывного образования в Российской Федерации. Решение совокупности задач высшего образования, связанных с модернизацией высшего образования с учетом запросов реального сектора экономики и мировых образовательных и научно-технологических трендов, увеличением экспортного потенциала системы высшего образования, обеспечением доступности качественного высшего образования, развитием непрерывного образования на базе образовательных организаций высшего образования, обеспечивается посредством реализации:

1. четырех основных мероприятий:

- «Развитие инфраструктуры высшего образования»,
- «Обеспечение реализации образовательных программ и научной деятельности в системе высшего образования»,
- «Стимулирование и социальная поддержка обучающихся и работников образовательных организаций высшего образования»,
- «Оценка и контроль качества высшего образования»;

2. ведомственной целевой программы «Развитие интегрированной системы обеспечения высококвалифицированными кадрами организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации в 2016 - 2020 годах»;

3. трех федеральных проектов НПО – «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого» и «Экспорт образования»;

4. ведомственного проекта «Информационный портал, обеспечивающий расширение взаимодействия абитуриентов и образовательных организаций высшего образования, находящихся на территории Российской Федерации» («Поступай правильно»);

5. двух федеральных проектов Национальной программы – «Кадры для цифровой экономики» и «Информационная безопасность».

В 2019 году были реализованы все основные мероприятия Подпрограммы и мероприятия федеральной целевой программы; выполнена подавляющая часть контрольных событий, в том числе в сфере высшего образования, что позволило обеспечить решение поставленных на 2019 год задач, а также было подтверждено объективными статистическими данными, включая достижение большинства установленных значений соответствующих показателей.

Федеральные органы исполнительной власти в сфере образования выступают ответственными за разработку и реализацию национальных проектов, в том числе национального проекта «Образование», а также участниками входящих в их состав федеральных проектов. С результатами реализации федеральных проектов можно познакомиться в тематических разделах доклада о реализации государственной политики в сфере образования в 2019 году.

**Обеспечение доступности высшего образования.** Ключевой механизм обеспечения доступности высшего образования – формирование объемов и структуры контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (далее – КЦП). В целом доступность высшего образования для выпускников общеобразовательных организаций в 2019 году обеспечивалась на уровне не ниже 60% от общего объема КЦП (на 1 курс). Общий объем КЦП, установленный вузам по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ординатуры, программам ассистентуры, стажировки на 2019/2020 учебный год, составил 524 564 бюджетных места, из них 442 262 места для очной формы обучения.

Из общего числа студентов, обучающихся за счет бюджетных средств, 10,9% были зачислены в 2019/20 учебном году в рамках квоты целевого обучения.

Мониторинг целевого обучения 2019 года показал увеличение перечня заказчиков целевого обучения в 2 раза, а также изменение категорий заказчиков, в частности, наблюдается увеличение заявок от муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, государственных бюджетных учреждений, дочерних организаций с государственным участием.

Расширение доступности качественного высшего образования достигается в рамках реализации мероприятия по развитию информационной системы «Современная цифровая образовательная среда» (далее – СЦОС) федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

Ключевой задачей, создаваемой СЦОС, является обеспечение виртуальной академической мобильности. Развитие образовательного процесса в сетевой форме обучения должно повысить качество образования за счет использования учебных материалов и кадрового состава, а также обеспечить для обучающихся вариативность образовательных программ за счет формирования индивидуальных учебных планов.

Совместная работа Минобрнауки России и образовательных организаций высшего образования по повышению качества и расширению возможностей получения образования для всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства, в условиях начавшейся в 2020 году по всему миру пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставила возможность организовать образовательный процесс во всех вузах России с использованием электронных технологий в дистанционном (удаленном) режиме.

Первичные профсоюзные организации вузов проявили солидарность и всемерно содействовали администрации в процессе организации обучения с помощью дистанционных технологий, контролируя соблюдение трудовых прав работников и студентов, осуществляя социальную поддержку, организовывая и оказывая материальную помощь тем, кто в ней остро нуждался в условиях режима самоизоляции. Более подробно об основных итогах организации дистанционного образовательного процесса в системе высшего образования в условиях «стресс-теста» в пункте б данного раздела августовских материалов.

**Обеспечение конкурентоспособности образовательных организаций высшего образования.** Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» к 2020 году должно быть обеспечено вхождение не менее 5 российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов. С 2019 года Проект 5-100 реализуется в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» НПО.

В 2019 году осуществлялась поддержка 21 университета – участника Проекта 5-100, и обозначенный в Указе Президента Российской Федерации № 599 от 7 мая 2012 г., плановый показатель – вхождение не менее 5 российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов – согласно мировому рейтингу университетов перевыполнен: в топ-100 ведущих мировых рейтингов ARWU, QS,

ТНЕ (институциональных, отраслевых, предметных) представлено 14 российских университетов, в том числе 8 университетов – участников Проекта 5-100. Наряду с поддержкой ведущих университетов-лидеров, конкурирующих на глобальном рынке высшего образования, осуществляется работа по формированию группы конкурентоспособных на национальном уровне университетов, ориентированных на качественную подготовку востребованных на региональном рынке труда специалистов.

На реализацию мероприятий программ развития 33 опорных университетов в 2019 году выделена государственная поддержка в объеме 1,027 млрд. рублей. Сегодня опорные университеты – это крупные центры интеллектуального притяжения субъектов Российской Федерации, обеспечивающие сохранение и развитие интеллектуального потенциала регионов. Продолжается реализация масштабного проекта по созданию национальных исследовательских университетов (далее – НИУ), старт которому дал Указ Президента Российской Федерации от 7 октября 2008 г. № 1448 «О реализации пилотного проекта по созданию национальных исследовательских университетов».

Вместе с тем в целях повышения качества отраслевой подготовки назрела необходимость придания отдельным вузам статуса базовых отраслевых, на которые будет возложена функция совершенствования качества подготовки специалистов отрасли. Федеральным проектом «Молодые профессионалы» НПО предусмотрено проведение с 2020 года нового конкурсного отбора на поддержку опорных университетов. Новый этап реализации проекта предусматривает расширение охвата как вузов-участников, так и регионов: должны быть отобраны не менее 80 вузов из не менее 40 регионов. В настоящее время Минобрнауки России завершена разработка проекта «Программы стратегического академического лидерства», а также определение его целевой модели. Задачами опорных университетов станут разработка совместно с партнерами из реального сектора экономики современных и гибких образовательных программ, непрерывное профессиональное развитие своих сотрудников, интенсивное и результативное развитие сферы исследований и разработок, использование современных финансовых механизмов управления, в частности, через формирование фондов целевого капитала, эффективное взаимодействие с региональными партнерами в интересах развития экономики и сохранения стабильной социальной ситуации. При проведении нового конкурсного отбора будет важна как роль университета в развитии экономики субъекта Российской Федерации, так и в развитии конкретной отрасли промышленности. Опыт работы опорных университетов в течение последних лет использован при разработке моделей региональных университетов, обеспечивающих подготовку кадров для базовых отраслей экономики регионов и социальной сферы.

Предполагается появление вузов с новым статусом: «Национальный опорный университет», который будет равен «Национальному исследовательскому университету; включение в программу творческих вузов на особых условиях; появится статус «Кандидат на участие в программе». Для получения статуса Национального исследовательского университета и Национального опорного университета отдельным критерием выступает вклад в социально-экономическое развитие страны.

Также важным направлением государственной политики в сфере высшего образования в части обеспечения конкурентоспособности отечественного образования является разработка ФГОС высшего образования. Между тем наиболее ценным для большинства студентов в получении высшего образования становится не «получение профессии», а обретение способности быстро осваивать необходимый для конкретного вида деятельности набор компетенций. В основе кадровой модели будущего – набор междисциплинарных компетенций и гибкая система оценки квалификаций. Это связано с высокой скоростью устаревания знаний, наличием спроса на рынке труда на специалистов, обладающих несколькими смежными профессиями, а также большой долей выпускников, работающих не по специальности либо меняющих профессию. Развитие проектного обучения и персонализация траекторий обучения наблюдаются в основном в вузах, имеющих право на разработку собственных образовательных стандартов, в то время как большая часть университетов продолжает осуществлять массовую подготовку по образовательным программам, строго следуя требованиям действующих ФГОС высшего образования.

В рамках реализации федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Экспорт образования» НПО **запланировано решение следующих основных задач, направленных на совершенствование и развитие высшего образования:**

➤ поддержка и развитие лидерской группы российских университетов, обеспечение присутствия в глобальных рейтингах конкурентоспособных университетов, поддержка образовательных организаций высшего образования, обеспечивающих подготовку кадров для базовых отраслей экономики и социальной сферы;

➤ достижение целевого показателя места России в мире по присутствию университетов в ТОП-500 глобальных рейтингов - 13 место к 2021 году, 10 место к 2024 году;

➤ поддержка региональных университетов, имеющих существенный научно-образовательный потенциал и включенных в стратегическую повестку развития своих регионов;

➤ сохранение единства системы научной аттестации, коллегиальности взаимодействия на общероссийских экспертных площадках научной аттестации, создание возможности для конкуренции и объективной оценки научных достижений в рамках общего правового и аттестационного пространства;

➤ оценка первых итогов внедрения новой модели аттестации, изучение опыта складывающихся практик реализации организациями права самостоятельного присуждения ученых степеней, подготовка обоснованных выводов, модельных рекомендаций, совершенствование нормативного правового обеспечения дальнейшего развития системы государственной научной аттестации;

➤ актуализация методики мониторинга трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, с учетом самозанятости и занятости в специфических сегментах рынка труда, учитывающего удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников;

➤ создание в рамках национального проекта «Наука» к 2024 году 15 научно-образовательных центров мирового уровня, 4 НОМЦ, 3 центров геномных исследований мирового уровня, 3 научных центров мирового уровня, выполняющих исследования и разработки по приоритетам научно-технологического развития;

➤ обеспечение функционирования 3 национальных сетевых биоресурсных центров, 250 новых лабораторий, 30% из которых руководят молодые перспективные исследователи;

➤ запуск не менее 1 500 научных проектов по приоритетам научно-технологического развития, не менее 50% из которых руководят молодые перспективные исследователи;

➤ увеличение численности иностранных студентов в российских образовательных организациях высшего образования к 2024 году до 445 тыс. человек.

Общероссийский Профсоюз образования принимает участие в согласовании нормативной правовой базы федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Экспорт образования» национального проекта «Образование», а первичные профсоюзные организации работников, обучающихся образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций непосредственно участвуют в процессе реализации этапов выполнения данных проектов образовательными организациями.

## **2. Основные тенденции и направления реализации государственной политики в системе среднего профессионального образования**

Решение ключевых задач в сфере среднего профессионального образования (далее – СПО), осуществляется в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», основной целью которого является модернизация СПО, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ с учетом региональных потребностей. К ключевым задачам отнесены:

➤ модернизация инфраструктуры организаций среднего профессионального образования (далее - СПО) за счет создания сети межрегиональных центров компетенций и региональных площадок сетевого взаимодействия по продвижению новых образовательных технологий и методик обучения, центров опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП), мастерских, оснащенных современной материально-технической базой по одной из компетенций;

➤ внедрение практико-ориентированных подходов в реализации образовательных программ, в том числе за счет проведения мероприятий во взаимодействии с ключевыми работодателями и расширения их участия в образовательном процессе и управлении образовательными организациями, внедрения технологий Ворлдскиллс в деятельность системы СПО, в том числе демонстрационного экзамена как формы итоговой аттестации.

Благодаря реализации этого проекта в субъектах Российской Федерации в 2019 году создано 14 ЦОПП, оснащенных современной материально-технической базой. С целью государственной поддержки модернизации СПО в 2019 году на создание не менее чем 700 мастерских, оснащенных современной материально-технической базой по одной из компетенций, выделены гранты в форме субсидий из федерального бюджета 160 образовательным организациям из 65 субъектов Российской Федерации в объеме 3,0 млрд. рублей. За счет указанных средств к декабрю 2019 года создано 800 мастерских (в рамках одного гранта предусматривается создание 5 мастерских по приоритетной группе компетенций). По результатам конкурсного отбора, проведенного в сентябре - ноябре 2019 г., победителями - получателями грантов в 2020 году признаны 160 заявок из 70 субъектов Российской Федерации с общим объемом финансирования из федерального бюджета 4,4 млрд. рублей.

Кроме того, в 2019 году продолжили функционирование 7 межрегиональных центров компетенций и 44 региональные площадки сетевого взаимодействия по продвижению новых образовательных технологий и методик обучения, созданные в 2018 году в 44 субъектах Российской Федерации в рамках приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий».

В декабре 2019 г. состоялся XIII Международный конгресс-выставка «GlobalEducation – Образование без границ», в ходе пленарных заседаний и тематических сессий которого обсуждались практические вопросы развития СПО и непрерывного образования в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы».

В 2019 году процедуру демонстрационного экзамена в составе ГИА в соответствии с требованиями ФГОС СПО провели 223 образовательные организации, расположенные в 59 субъектах Российской Федерации, по 26 профессиям и специальностям СПО. Для сравнения: в 2018 году в процедурах демонстрационного экзамена участвовали 44 организации из 24 регионов по 9 профессиям. Таким образом, количество охваченных профессий и специальностей ГИА с использованием механизма демонстрационного экзамена выросло в 2,9 раза, а число образовательных организаций, применяющих данную процедуру, – в 8,6 раза. Уровень подготовки, соответствующий стандартам демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Россия, продемонстрировали в 2019 году более 17,3 тыс. выпускников организаций СПО (34%), в 2018 году - более 7,3 тыс. выпускников (28%), в 2017 году - более 2,3 тыс. выпускников (17,3%). В рамках методического сопровождения мероприятий федерального проекта утверждены распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации и направлены в субъекты методические рекомендации о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена.

Разработка и актуализация ФГОС СПО проводится в соответствии с перечнем наиболее востребованных на рынке труда перспективных профессий, требующих СПО (ТОП-50), с учетом требований профессиональных стандартов по 42 укрупненным группам профессий и специальностей совместно с 38 советами по профессиональным квалификациям Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Во ФГОС СПО сформулированы новые общие компетенции, учтены требования профессиональных и международных стандартов, передовых технологий, указаны требования к результатам освоения образовательной программы, педагогическим работникам, материально-технической базе, основной литературе; введен в рамках ГИА обязательный демонстрационный экзамен, указаны минимальные требования к результатам освоения основных видов деятельности образовательной программы (умения, знания, практический опыт). С 1 сентября 2019 г. образовательные организации приступили к обучению студентов еще по 41 актуализированному ФГОС СПО.

Сформирован перечень из 89 компетенций Ворлдскиллс и обеспечено повышение квалификации 5 300 преподавателей (мастеров производственного



обучения) по программам, основанным на опыте Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (далее – Союз «Ворлдскиллс Россия»), сертифицированы 1 000 человек в качестве экспертов Ворлдскиллс в 2019 году. Определены для реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации 28 субъектов Российской Федерации, в которых на базе 92 образовательных организаций функционируют 132 стажировочные площадки.

В 2019 году проведен Мировой чемпионат по профессиональному мастерству по стандартам по 56 компетенциям «Ворлдскиллс» в г. Казани. Всего в соревнованиях приняли участие 1 354 конкурсанта из 64 стран мира, включая Россию. Национальная сборная Российской Федерации завоевала 14 золотых, 4 серебряных, 4 бронзовых медали и 25 медальонов за профессионализм, обеспечив себе второе место в медальном зачете. Помимо этого, участники из России были отмечены медалями «За высшее мастерство», премией имени Альберта Видала и наградой «Лучший представитель страны».

В 2019 году была проведена Всероссийская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальностям СПО по 27 профильным направлениям, включающим 82 специальности СПО в рамках 24 укрупненных групп.

В 2019 г. в Москве прошел V Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья "Абилимпикс". Участниками соревнований стал 1 501 человек из 84 субъектов Российской Федерации по 62 основным компетенциям.

Система СПО ориентирована на потребности региональных рынков труда. С этой целью с 2016 года в 20 субъектах Российской Федерации был запущен проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (далее – Стандарт), позволяющий выстроить в субъекте Российской Федерации систему управления процессом подготовки кадров, механизмы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов и передовых технологий. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 6 апреля 2018 г. № Пр-580 работа по обеспечению внедрения Стандарта продолжена во всех субъектах Российской Федерации. По итогам пилотной апробации Стандарта и на основе предложений федеральных органов исполнительной власти (Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минпромторга России, Роструда), крупных промышленных холдингов (Госкорпорации «Роскосмос», Госкорпорации «Росатом», Группы «Челябинский трубопрокатный завод», ПАО «Российские сети» и других) разработана

обновленная версия Стандарта, предусматривающая ориентацию механизмов подготовки кадров под экономический рост регионов и типовая «дорожная карта» внедрения Стандарта в субъекте Российской Федерации. С целью тиражирования полученного опыта функционирует база эффективных практик кадрового обеспечения [www.wikiregstandard.ru](http://www.wikiregstandard.ru), где на текущий момент размещено более 250 практик от 25 субъектов Российской Федерации. Дальнейшая реализация ключевых элементов Стандарта будет продолжена в рамках 6 национальных проектов (программ): «Образование», «Демография», «Производительность труда и поддержка занятости», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Наука» и «Цифровая экономика».

### **3. Общая характеристика системы профессионального образования**

По данным форм федерального статистического наблюдения (далее – ФСН) за 2019 год прием в образовательные организации, реализующие образовательные программы СПО, в 2019 году впервые превысил 1 млн. человек, и, таким образом, в прошедшем учебном году по программам СПО обучаются более 3 млн. студентов. В связи с ростом востребованности и популярности образовательных программ СПО в ближайшие годы прогнозируется увеличение числа поступающих.

Система высшего образования охватывает 4,07 млн. студентов, в том числе по очной форме обучения 2,4 млн. человек (58,6%)<sup>11</sup>. При этом, если численность студентов в системе среднего профессионального образования продолжает стабильно расти (прирост 120 тыс. человек в 2019 году по сравнению с 2018 годом), в связи с ростом востребованности и популярности образовательных программ СПО, то численность студентов вузов имеет устойчивую тенденцию к сокращению (в 2019 году на 93 тыс. человек по сравнению с 2018 годом).

По источникам финансирования структура контингента студентов в высшем образовании на 01 октября 2019 года следующая: 1,83 млн. студентов (46,3%) обучаются за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, 2,18 млн. студентов (53,7%) обучаются по договорам об оказании платных образовательных услуг. Из общего числа студентов, обучающихся за счет бюджетных средств, 10,9% были зачислены в рамках квоты целевого обучения.

Численность обучающихся в образовательных организациях высшего образования за последние три года приведена в таблице 1.1.

<sup>11</sup> На основании данных форм ФСН № 85-К, № ОО-1, № СПО-1, № ВО-1.

Таблица № 1.1.

Численность студентов (тыс. чел.)	год			
	2013г.	2017г.	2018г.	2019г.
всего	5 647	4 246	4 162	4 069
в том числе:				
за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	2 127	1 843	1 849	1 828
по договорам об оказании платных образовательных услуг	3 450	2 341	2 250	2 178

Количество студентов, обучающихся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, в 2018 году немного увеличилось (на 0,3%), при том, что общее сокращение численности студентов составило 2,0% в 2018 году за счет снижения численности обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг. Дополнив таблицу сведениями за 2019 год видим, что снижение контингента обучающихся наблюдается как за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, так и за счет снижения численности обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг и составляет уже 2,2% в 2019 году. В образовательных организациях СПО численность педагогических работников в последние три года сохраняется на уровне 196 тыс. человек.

В образовательных организациях высшего образования работает 229,3 тыс. человек из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), при этом тенденция к снижению численности ППС сохраняется. За 2019 год это снижение составило почти 7 тыс. человек при незначительной положительной динамике роста численности преподавателей и мастеров производственного обучения в СПО – на 1,3 тыс. человек.

В таблице 1.2. приведено распределение численности работников образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, по основным категориям персонала по результатам статистических данных формы ВПО-1 за последние три года.

Таблица № 1.2.

годы	Всего работников вузов	Руководящий персонал вузов		ППС	
		численность	% от общей численности	численность	% от общей численности
2017	633 506	28 609	4,5%	245 078	38,7%
2018	607 903	29 104	4,8%	236 057	38,8%
2019	590 824	29 404	5,0%	229 334	38,8%

В докладе Правительства Российской Федерации предыдущего 2019 года содержался прогноз роста численности ППС с 2019 года, в среднем на 5,2 тыс. человек в год, при этом численность ППС к 2024 году должна стать порядка 270 тыс. человек. Однако тенденция роста численности ППС пока не наблюдается, а идет планомерное снижение. При том, что, по-прежнему, начиная с 2016 года, мы наблюдаем рост численности руководящего состава в вузах. Менеджеров становится больше в вузах, а преподавателей и их помощников, представителей учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) на кафедрах - все меньше. И эта тенденция не может не тревожить Профсоюз, потому что, чем больше менеджеров в вузе, тем больше не профильных (не относящихся непосредственно к процессу обучения) задач ставится перед ППС и УВП.

В докладе Правительства Российской Федерации по итогам 2019 года прогнозируется рост численности студентов и педагогических работников вузов, начиная с 2020 года. В какой степени подтвердятся прогнозные значения на 2020/2021 учебный год, будет понятно по итогам приемной кампании, которая проходит в этом году со смещением на месяц проведения единого государственного экзамена, по новым правилам в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Надеемся, что со статистическими сведениями по форме ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» за 2020 год, можно будет ознакомиться в конце 2020 года на сайте Минобрнауки России в разделе «Статистическая информация в сфере научных исследований и разработок и в сфере высшего образования», где размещены аналогичные сведения за период с 2013 по 2019 годы.

В среднем профессиональном образовании подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена по образовательным программам СПО в Российской Федерации в 2019-2020 учебном году осуществляли 3 659 образовательных организаций, а в системе высшего образования – 724 организации

(с филиальной сетью из 563 филиалов)<sup>12</sup>, в том числе 495 государственных и муниципальных организаций (68,4%). Учредителями образовательных организаций высшего образования являются 20 федеральных органов исполнительной власти. По состоянию на 01 января 2020 г. 252 вуза были подведомственны Минобрнауки России, 54 – Минсельхозу России, 47 – Минздраву России, 45 – Минкультуры России, 14 – Минспорту России, 6 – Правительству Российской Федерации, 8 – Федеральному агентству железнодорожного транспорта, 28 – иным федеральным органам исполнительной власти. Кроме того, в 2019 году программы высшего образования (бакалавриат, специалитет и магистратура) по контрольным цифрам приема реализовывали 8 научных организаций, из них 5 подведомственны Минобрнауки России, 1 – Минздраву России, 2 – Правительству Российской Федерации.

Согласно распоряжению Правительства Российской Федерации № 907-Р от 6 апреля 2020 года, из 252 подведомственных вузов Минобрнауки России 33 вуза педагогического и социально-педагогического профиля переданы в ведение Минпросвещения России.

Планируется, что Минпросвещения России должно обеспечить прямое включение вузов в систему профессионального развития педагога. Это – существенное обновление содержания образования, повышение практико-ориентированности образовательных программ, развитие исследовательской культуры обучающихся и педагогов, повышение степени участия студентов в образовании школьников и развитие механизмов наставничества. Также, планируется создать эффективную, с точки зрения профессиональной подготовки, взаимосвязь между колледжем и вузом, а выпускники педагогических колледжей смогут продолжить обучение в педагогическом вузе по индивидуальному плану.

На базе лучших школ планируется создать стажировочные площадки для студентов и уже работающих учителей.

По мнению целого ряда экспертов педагогического образования, необходимо сконцентрировать усилия школ и педагогических вузов в одном центре: тогда решения в системе образования будут приниматься быстрее и эффективнее. Передача педагогических вузов в ведение Минпросвещения России позволит улучшить качество практики студентов и систему профориентации.

СКС и КСП Профсоюза планируют активно участвовать в создании эффективной системы социального партнерства на уровне вузов и на отраслевом уровне, которая позволит не только сохранить достигнутые ранее договоренности

---

<sup>12</sup> Статистические данные по состоянию на 1 октября 2019 г. на основе анализа форм ФСН ВПО-1 <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/index.php>.

в рамках коллективных договоров, студенческих соглашений, а также Отраслевого Соглашения по подведомственным Минобрнауки России образовательным организациям высшего образования, но и обеспечит более высокий уровень социальных гарантий будущих учителей и их наставников-работников педагогических вузов.

#### **4. Государственное финансовое обеспечение, уровень заработной платы педагогических работников и меры социальной поддержки**

**Общий объем финансирования высшего образования.** Согласно данным Минфина России на государственные расходы из федерального бюджета на подраздел "Высшее образование" в 2019 году было направлено 577,5 млрд. рублей, исполнение от плана на 01 января 2020 года составило 97,5%. Структура и механизм финансирования высшего образования в России за последнее десятилетие претерпели значительные изменения. Доступ к федеральным средствам (субсидиям из федерального бюджета) получили не только государственные вузы, но и частные на конкурсной основе через распределение контрольных цифр приема (КЦП). Данный факт положительно сказывается на уровне и качестве конкуренции среди частных и государственных вузов. Сам механизм государственного финансирования высшего образования стал максимально открытым и понятным всем сторонам профессионального сообщества. Субсидия на выполнение государственного задания выделяется исходя из базовых нормативных затрат на подготовку одного обучающегося с учетом специфики специальности, формы обучения, уровня образования и т.д., а также с учетом региональных особенностей - дополнительных корректирующих коэффициентов, учитывающих средний уровень заработной платы в регионе и расходы на коммунальные услуги. При этом за последние годы в значительной степени изменилась структура доходов государственных вузов. Если 10 - 15 лет назад основой бюджетов вузов было государственное финансирование, а средства от приносящей доход деятельности составляли 20 - 30%, то на сегодняшний день структура бюджетов вузов поменялась в противоположном направлении. Наиболее экономически эффективные вузы более 70% своего бюджета формируют за счет средств от приносящей доход деятельности. Средняя доля внебюджетных расходов в бюджетах образовательных организаций высшего образования, по данным формы ФСН № ВПО-2 за 2018 год, составляет чуть более 40%. В соответствии со статистическими данными по итогам 2018 года средняя доля поступлений из внебюджетных источников по государственным вузам (включая вузы субъектов Российской Федерации и муниципальные вузы) составляет 40,7%, в том числе 12 вузов (2,7%) имеют объем внебюджетных средств более 70%, от 50 до 70% - 72 вуза (14,4%), у 83,2% государственных вузов объем составляет менее 50% от общего объема бюджета вуза из всех источников. Большая часть внутренних

затрат на исследования и разработки в секторе высшего образования – средства государства (68,2%), средства предпринимательского сектора составляют 28%, средства вузов – 2-3%. Наиболее высокая доля финансирования со стороны бизнеса отмечена в таких отраслях наук, как «Строительство» (57%), «Металлургия» (56%), «Нанотехнологии» и «Добыча полезных ископаемых» (по 55%).

**Реализация мероприятий инвестиционного характера в системе высшего образования.** В 2019 году в рамках реализации мероприятий ФАИП в сфере высшего образования осуществлялось проектирование, строительство и реконструкция 79 объектов с общим объемом финансирования из федерального бюджета 19 736,5 млн. рублей.

В 2019 году Минобрнауки России обеспечен ввод в эксплуатацию 17 объектов капитального строительства образования, из них:

8 общежитий на 4 018 мест:

общежитие квартирного типа на территории Донского государственного технического университета на 949 мест;

общежитие Грозненского государственного нефтяного института имени академика М.Д. Миллионщикова на 150 мест;

общежитие Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского на 610 мест;

общежитие с кафе Поморского государственного университета имени М.В. Ломоносова Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова на 474 места;

общежитие Национального исследовательского Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева на 530 мест;

общежитие Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова на 500 мест;

общежитие Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С.П. Королева на 255 мест;

общежитие для студентов РУДН на 550 мест;

5 объектов учебной инфраструктуры:

строительство учебно-лабораторного корпуса Московского физико-технического института (Национального исследовательского университета);

восстановление и реконструкция главного учебного корпуса Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана;

учебно-лабораторные корпуса с инженерными сетями на базе незавершенного строительства клинической больницы на 500 коек РУДН;

строительство учебно-библиотечного корпуса Южно-Российского государственного политехнического университета имени М.И. Платова и учебно-

лабораторного корпуса естественнонаучных дисциплин Ингушского государственного университета;

2 физкультурно-оздоровительных комплекса с плавательными бассейнами (Ингушский государственный университет и Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина);

2 объекта вспомогательного назначения:

многофункциональный комплекс Сибирского федерального университета и периметр безопасности объектов «Деревни Универсиады» на территории кампуса Сибирского федерального университета.

**Стипендиальное обеспечение и социальная поддержка студентов.**

Структуру стипендиального обеспечения обучающихся образовательных организаций высшего образования составляют государственная академическая стипендия студентам, государственная социальная стипендия студентам, государственные стипендии аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажерам, стипендии Президента Российской Федерации, а также Правительства Российской Федерации, именные стипендии, стипендии обучающимся, назначаемые юридическими или физическими лицами, в том числе направившими их на обучение, стипендии слушателям подготовительных отделений. Средняя государственная академическая стипендия в 2019 году составила 3 140 рублей, в повышенном размере – 9 212 рублей, средняя государственная социальная стипендия – 3 472 рубля. Средний размер сумм академической стипендии и (или) социальной стипендии в повышенном размере студентам 1 и 2 курсов составил 11 575 рублей. В соответствии с Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» и Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» предусмотрена индексация стипендиального фонда с 1 сентября 2019 г. на 3,8%, с 1 сентября 2020 г. – на 3,0%, с 1 сентября 2021 г. – на 4,0%.

Минобрнауки России возобновило программу жилищных сертификатов. В июле поддержку для улучшения жилищных условий получают 20 молодых ученых из учреждений Академии наук и вузов, опубликован список получателей социальных выплат на приобретение жилья. В рамках ведомственной целевой программы «Оказание государственной поддержки гражданам в обеспечении жильем и оплате жилищно-коммунальных услуг» Минобрнауки России выдано в 2020 году 98 сертификатов, в 2019 – 154 сертификата, в 2018 – 42 сертификата.

Право на получение денежной субсидии предоставляется молодому ученому не старше 35 лет для кандидатов наук или 40 лет для докторов наук, а его научный стаж должен составлять не менее 5 лет. Алгоритм действий молодого ученого,



желающего участвовать в программе, размещен на официальном сайте Минобрнауки России.

В 2020 году на рассмотрение в министерство поступило 358 комплектов документов молодых ученых, выразивших желание стать участниками программы.

**Мониторинг повышения заработной платы педагогических работников в системе профессионального образования.** Задача повышения заработной платы работников в системе высшего образования, поставленная в указах Президента Российской Федерации в 2012 году, по-прежнему, решается в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

По данным Росстата за январь-декабрь 2019 г. отмечаются следующие итоги выполнения целевых показателей соотношения средней заработной платы к оценке среднемесячного дохода от трудовой деятельности в субъектах Российской Федерации на 2019 год:

по педагогическим работникам, реализующим программы высшего образования показатели достигли целевого значения, равного 200% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в соответствующем регионе, в 82 субъектах Российской Федерации, за исключением Республики Бурятия – 185,5%, Камчатского края – 192,5%, Магаданской области – 193,4% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности по соответствующим регионам. В Ненецком автономном округе отсутствуют педагогические работники, реализующие программы высшего образования;

по педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы, преподавателям и мастерам производственного обучения, реализующим образовательные программы СПО, показатели достигли целевого значения, равного 100% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в соответствующем регионе (с учетом возможного 5% отклонения), во всех субъектах Российской Федерации.

За январь-декабрь 2019 года, по данным Росстата, в целом зафиксирован рост среднемесячной заработной платы педагогических работников и научных сотрудников (по сравнению с аналогичным периодом 2018 года), в том числе:

преподавателей и мастеров производственного обучения организаций, реализующих программы СПО, – с 36,5 тыс. рублей до 39,1 тыс. рублей (рост составил 7,1%);

педагогических работников, реализующих программы высшего образования, – с 82,5 тыс. рублей до 89,9 тыс. рублей (9,0%); научных сотрудников – с 100,1 тыс. рублей до 106,0 тыс. рублей (5,9%).

В таблице 2.1. приведены субъекты Российской Федерации с **наибольшим** уровнем средней заработной платы ППС и итоги предварительного анализа достижения целевых показателей Указа Президента Российской Федерации № 597 в 2019 году (данные, полученные Минобрнауки России в январе 2020 года).

Таблица № 2.1.

Субъект	Средняя заработная плата ППС, тыс. руб.	% к средней заработной плате по субъекту
<b>Чукотский автономный округ</b>	221,0	231%
<b>Ямало-Ненецкий автономный округ</b>	201,7	219%
<b>Магаданская область</b>	156,9	196%
<b>г. Москва</b>	155,7	210%
<b>Сахалинская область</b>	144,7	197%
<b>Ханты-Мансийский автономный округ</b>	142,8	213%
<b>Камчатский край</b>	134,0	203%
<b>Республика Саха (Якутия)</b>	129,1	202%
<b>г. Санкт-Петербург</b>	115,4	210%
<b>Мурманская область</b>	115,1	203%

В таблице 2.2. приведены субъекты Российской Федерации с **наименьшим** уровнем средней заработной платы ППС и итоги предварительного анализа достижения целевых показателей Указа Президента Российской Федерации № 597 в 2019 году (данные, полученные Минобрнауки России в январе 2020 года).

Таблица № 2.2.

Субъект	Средняя заработная плата ППС, тыс. руб.	% к средней заработной плате по субъекту
<b>Республика Северная Осетия-Алания</b>	44,3	194%
<b>Карачаево-Черкесская Республика</b>	45,8	203%

<b>Республика Ингушетия</b>	46,1	210%
<b>Республика Дагестан</b>	47,7	212%
<b>Республика Калмыкия</b>	48,0	206%
<b>Кабардино-Балкарская Республика</b>	48,1	214%
<b>Ивановская область</b>	50,9	225%
<b>Орловская область</b>	52,3	201%
<b>Саратовская область</b>	53,1	215%
<b>Брянская область</b>	53,1	208%

С целью безусловного выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по итогам 2019 года Минобрнауки России было доведено целевым образом дополнительное финансирование из федерального бюджета учреждениям на повышение оплаты труда ППС в объеме 6,1 млрд. рублей.

Неоправданно высокая дифференциация в оплате труда работников различных вузов страны, вузов одного субъекта Российской Федерации, в вузе между работниками различных квалификационных уровней внутри одной квалификационно-профессиональной группы, между работниками, занимающими в вузе одну и ту же должность, на одной кафедре, в одном структурном подразделении является проблемой действующей системы оплаты труда в вузах. Отсутствуют гарантированные на федеральном уровне минимальные размеры должностных окладов для работников вузов, обеспеченные соответствующим финансированием, система выплат стимулирующего характера и эффективного контракта не являются действенными инструментами, обеспечивающими прозрачную, понятную каждому работнику и справедливую оценку результатов и качества труда ППС и других категорий работников образовательных организациях высшего образования.

Многие первичные профсоюзные организации вузов за последние три года, в результате взаимодействия с представителями Департамента экономической политики Минобрнауки России в рамках Всероссийских семинаров - совещаний, получая информацию о результатах мониторинга заработной платы педагогических вузов, научились эффективно сотрудничать с представителями своих социальных партнеров по экономическим вопросам, успешно добиваясь повышения окладной части заработной платы педагогических работников и активизировали свои действия по вопросу повышения заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного персонала.

В 2020 году Минобрнауки России подготовило новый проект Положения об оплате труда по подведомственным организациям, направив его на согласование в Профсоюз в начале мая 2020 года. Данный проект пока не получил одобрения со стороны Профсоюза. На основании сведений, которые предоставили члены Президиума КСП Профсоюза в установленные законодательством сроки, Профсоюз направил в Минобрнауки России экспертное заключение с предложениями и замечаниям по проекту нового примерного Положения об оплате труда. Однако официального ответа Профсоюз не получил. В рамках индивидуальных консультаций с представителями Минобрнауки России была получена информация, что проект Положения находится на доработке в правовом департаменте Минобрнауки России.

Однако можно предположить, что приостановка дальнейшей работы над проектом Положения об оплате труда в организациях, подведомственных Минобрнауки России, связана еще и с тем, что Правительство Российской Федерации подготовило законопроект, согласно которому именно ему будет дано право определять требования к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Данный документ будет рассмотрен на заседании Государственной Думы в первом чтении в осенней сессии.

На федеральном уровне предполагается разрабатывать требования к установлению окладов, ставок заработной платы, применяемым перечням и условиям назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Президент России Владимир Путин в январе 2020 года призвал задуматься о внедрении отраслевой оплаты труда во всей социальной сфере. Он подчеркнул, что делать это нужно аккуратно, чтобы не потерять компенсационные и стимулирующие выплаты.

В настоящее время вузы и их первичные профсоюзные организации в вопросах оплаты труда должны руководствоваться «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, коллективными договорами, локальными нормативными актами, в том числе Положениями об оплате труда, принятыми с учетом мнения или по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации работников.

**Вопросы обеспечения педагогическими кадрами профессиональных образовательных организаций и меры их социальной поддержки.** По мнению Профсоюза, при всех очевидных достижениях реализации государственной политики в системе СПО остается актуальной задача обеспечения педагогическими

кадрами профессиональных образовательных организаций и создание эффективной системы мер их социальной поддержки. Эта тема очередной раз была заявлена на круглом столе в Комитете Совета Федерации по науке, образованию и культуре «Актуальные вопросы развития системы среднего профессионального образования в Российской Федерации». В резолюцию круглого стола были внесены предложения от Общероссийского Профсоюза образования:

➤ Повысить уровень реальной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения. В конце 2019 года все регионы достигли установленного показателя: соотношение средней заработной платы работников образовательных организаций СПО и средней заработной платы по региону равен 100%. Размер средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения увеличился на 45,3 %. Однако, во-первых, целевой показатель достигнут преимущественно за счет интенсификации труда (работники имеют нагрузку 1,5-2,0 ставки), за счет выполнения дополнительной учебной (преподавательской, педагогической) работы, а также других дополнительных видов работы. Это показал проведенный в июле-августе 2019 года Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования мониторинг. Во-вторых, целевой показатель определяется не в отношении каждого педагогического работника индивидуально, а по всем учреждениям региона в целом, что вызывает непонимание со стороны работников и их справедливое недовольство уровнем оплаты труда и массовые обращения в различные органы власти. В-третьих, на сегодняшний день сложилось так, что средняя заработная плата педагогических работников и мастеров производственного обучения в 2 раза ниже целевого показателя уровня средней заработной платы врачей (200%), а также гораздо ниже уровня средней заработной платы многих работников медицинских учреждений. Фактически уровень заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения приравнен к уровню средней заработной платы младшего и среднего медицинского персонала.

➤ Рассмотреть возможность дополнительных мер поддержки с целью повышения статуса молодых специалистов со стажем работы до 3-х лет в СПО. Во многих регионах имеется такой опыт, но, как правило, он касается молодых специалистов школ и детских садов на селе. Было бы правильным ввести социальную федеральную программу по примеру «Земский учитель», льготы и гарантии для преподавателей и мастеров производственного обучения в виде ежемесячных доплат и единовременных выплат, закрепленных на федеральном уровне, т.к. невозможно удержать молодого специалиста, когда ставка заработной платы равняется 10-12 тыс. рублей, а доплат (за аттестационную категорию, стаж и др.) у них нет.

**Справочно:** На основе полученных данных при участии региональных организаций Профсоюза удалось установить следующее: образовательный ценз педагогических работников системы СПО достаточно высок, удельный вес лиц с высшим образованием в общей численности педагогических работников составляет 90%, более трети преподавателей, мастеров производственного обучения и методистов имеют высшую квалификационную категорию. Однако одной из главных проблем кадрового обеспечения является то, что 20 процентов составляют преподаватели и мастера производственного обучения, которые перешагнули 60-летний рубеж, и при этом доля работников в возрасте до 35 лет составляет лишь 12,2 %.

➤ Рассмотреть возможность увеличения размера целевого показателя - соотношения средней заработной платы работников профессиональных образовательных организаций и средней заработной платы по экономике по региону – до 150%), предусмотрев условия финансового обеспечения реализации этих мер в субъектах Российской Федерации с учетом увеличения финансовой поддержки региональных бюджетов из федерального бюджета.

➤ Рассмотреть возможность введения грантовой поддержки лучших преподавателей и лучших мастеров производственного обучения по примеру грантовой поддержки лучших учителей, которая осуществляется и на федеральном уровне, и на уровне регионов. Пока имеются единичные случаи грантовой поддержки в регионах (как пример – республика Татарстан, там ежегодно проводится республиканский конкурс и 40 лучших преподавателей и лучших мастеров производственного обучения получают грантовую поддержку в виде ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 8046 рублей в течение года).

➤ Сформировать на федеральном уровне систему профессиональных конкурсов среди преподавателей и мастеров производственного обучения по примеру конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в целях поддержки и поощрения педагогических работников и их инноваций, для формирования позитивного социального имиджа, повышения уровня компетентности, предоставления возможностей для профессионального и карьерного роста.

➤ Рассмотреть возможность распространения выплаты на кураторов групп за осуществление классного руководства классным руководителям в размере 5 тысяч рублей и в систему СПО. Этот вопрос вызвал массу обращений из учреждений СПО. По статистике на сегодняшний день 42% учащихся идут в колледжи, этап среднего профессионального образования совпадает с периодом юности, имеющим свои психологические и психофизиологические особенности, и здесь огромная роль педагогических работников, осуществляющих классное руководство, очевидна.

В декабре 2019 года в г. Санкт-Петербурге состоялась III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Среднее профессиональное образование: практика и управление», организаторами которой являются Центр экономики непрерывного образования и Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (ЦЭНО и ФИРО РАНХиГС). Всероссийская конференция проводилась при поддержке Общероссийского Профсоюза образования.

По предложению членов Президиума Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций в профессиональных образовательных организациях (далее - КС СПО), в декабре 2019 года отделом профессионального образования аппарата Профсоюза было направлено в адрес Министерства просвещения РФ письмо с просьбой оказать содействие в решении вопроса, связанного с назначением досрочной пенсии преподавателям профессиональных образовательных организаций в ситуации, при которой необходим подсчет возраста обучающихся в профессиональных образовательных организациях. Принимая во внимание то, что сведения по Форме № СПО-1 предоставляются по состоянию на 1 октября, предложено рассмотреть возможность в разделе «Распределение численности студентов, приема и выпуска по возрасту и полу» в графе 01 изменить существующую формулировку «число полных лет на 1 января следующего календарного года» на формулировку «число полных лет на 1 октября календарного года» либо «число полных лет обучающихся, приступивших к занятиям в новом учебном году».

20-24 апреля 2020 года была проведена онлайн-сессия Всероссийской педагогической школы Общероссийского Профсоюза образования (далее – ВПШ). Для участия в сессии были приглашены молодые преподаватели профессиональных образовательных организаций. Образовательный блок онлайн-сессии был направлен на знакомство с эффективными формами организации дистанционного обучения, с работой по совершенствованию профессиональных и надпрофессиональных компетенций, профилактике эмоционального и профессионального выгорания в условиях самоизоляции, знакомство с авторскими методиками обучения, современными подходами к организации учебной и внеурочной деятельности, развитие навыков эффективной коммуникации и др. В рамках онлайн-сессии были обозначены основные направления деятельности Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций в профессиональных образовательных организациях (КС СПО) и его роль по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и обучающихся системы среднего профессионального образования.

С целью осуществления общественного контроля за соблюдением прав и интересов работников образовательных организаций, реализующих программы СПО, представитель Профсоюза принимал участие в работе конкурсной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации по проведению открытого публичного конкурса по распределению организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям и специальностям среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, представлял интересы членов Профсоюза в составе Аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

#### **5. Регламентация требований к квалификации педагогических работников в системе профессионального образования и профессиональные стандарты**

В материалах, подготовленных Профсоюзом к августовским совещаниям в 2019 году, подробно обсуждались проблемы и риски, которые возникали при распределении учебной нагрузки ППС и подготовке документов к лицензированию вузов с 1 января 2020 года, когда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации<sup>13</sup> профессиональные стандарты должны были начать применяться только в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Более того, с 1 января 2020 года на основании Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 №584 исключалась возможность применения, Приказа 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) в части требований к квалификации научно-педагогических работников, при наличии действующего профессионального стандарта для педагогов профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Профсоюз, педагогическое и ректорское сообщество, депутаты Государственной Думы и члены Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации

---

<sup>13</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»



в результате активного обсуждения данной проблемы на всех уровнях в конце 2019 года добились отмены профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Однако приказ Минтруда России от 26 декабря 2019 года № 832н «О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» был зарегистрирован Минюстом России только 01 июня 2020 года, (регистрационный № 58533).

Отмена данного профессионального стандарта послужила началом большой работы, активными участниками которой являются работники аппарата и руководители Профсоюза, в рамках деятельности Совета по профессиональным квалификациям (далее – СПК) в сфере образования и созданных при СПК рабочих групп по разработке профессиональных стандартов в профессиональном образовании.

Начатая в этом направлении работа идет сложно, в связи с выявленными в процессе разработки и применения специфическими особенностями содержания профессиональных стандартов в области образования. Заданная макетом Минтруда России единая структура разработки профессиональных стандартов в полной мере не позволяет раскрывать профессиональную деятельность всех педагогических работников, а для формирования отраслевой рамки квалификаций, взамен единого макета, понятные концептуальные основы, которые можно было бы обсуждать, отсутствуют.

Профсоюзу придется прилагать усилия для того, чтобы в рамках действующего правового поля избежать тех ошибок, которые содержал отмененный профессиональный стандарт, и в то же время не допустить новых, не менее серьезных, которые могут привести к ухудшению действующего положения педагогических работников в сфере профессионального образования.

Профсоюз считает приоритетом при разработке профессиональных стандартов в сфере образования установление в них адекватных требований к квалификации (прежде всего, к образованию и обучению, особым условиям допуска к работе и другим характеристикам) для последующего определения на их основе образовательного ценза для допуска к педагогической деятельности.

## **6. Организация обучения в образовательных организациях высшего образования и действия Профсоюза в условиях пандемии**

В связи с началом распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Российской Федерации Минобрнауки России одним из первых среди

федеральных органов исполнительной власти на основании приказа № 398 от 14 марта 2020 г. «О деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации», рекомендовал всем вузам с 16 марта 2020 года ограничить по возможности проведение очных совещаний и при необходимости рекомендовать удаленный режим работы. После Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2020 года № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – Указ Президента РФ № 239) с 04 апреля российские вузы повсеместного перешли на дистанционное обучение студентов. Большинство вузов оказались не готовы быстро организовать учебный процесс надлежащим образом. Главной проблемой оказалось то, что для студентов очных отделений полномасштабное дистанционное обучение никогда не осуществлялось. Не были отработаны ни дистанционные образовательные технологии, ни соответствующим образом адаптировано содержание образовательного процесса, общий уровень подготовки профессорско-преподавательского состава не соответствовал новым требованиям времени. Стало понятно, что эффективное использование онлайн-технологий требует особых компетенций преподавателей, управленцев, студентов, а также эффективных и удобных технологических решений, особой организации образовательного процесса. Без этого нельзя говорить о полноценном образовании в дистанционном формате. Поэтому дистанционное обучение началось с перенастройки учебного процесса, что соответствующим образом сказалось на качестве обучения.

В начале июля на заседании Общественного совета при Минобрнауки России было уделено особое внимание деятельности вузов в условиях пандемии и актуальным вопросам их дальнейшего развития. Членам Общественного совета был представлен аналитический доклад – «Уроки «стресс-теста»: вузы в условиях пандемии и после нее», подготовленный рабочей группой ректоров ведущих университетов по инициативе Министра науки и высшего образования Российской Федерации В.Н. Фалькова<sup>14</sup>.

Авторы доклада пришли к выводу, что система российского высшего образования прошла стресс-тест, а приобретенный за время пандемии опыт позволил сформировать «окно возможностей» для очередного шага в развитии российской высшей школы. Опыт российских университетов продемонстрировал важность цифровых технологий и наличие вопросов, которые не могут быть решены

---

<sup>14</sup> Сайт Минобрнауки России

при их отсутствии. Пандемия дала толчок вузам и преподавателям к самоанализу и обнажила вопросы, требующие доработки. Пандемия усилила запрос всех участников образовательного процесса на социальную и психологическую поддержку.

Однако никакие самые современные и эффективные системы дистанционного обучения не могут в полном объеме заменить привычных аудиторных форм обучения. Для большинства вузов онлайн-образование и нынешняя экстренная коммуникация преподавателей со студентами – совершенно разные вещи. На практике занятия в условиях дистанционного обучения в вузах проводились зачастую в фрагментарном режиме, студенты делали лабораторные работы без измерительных инструментов и прочего необходимого оборудования. Естественнонаучные предметы практически не изучались студентами, т.к. для самостоятельного изучения эти темы весьма трудны, а в условиях дистанционного обучения нормальный контакт «студент-преподаватель» невозможен.

Пандемия проявила сильную неоднородность вузов и риск дальнейшего расслоения. Немалая часть студентов фактически была переведена на заочное обучение, инфраструктура и опыт работы с цифровыми технологиями в ряде вузов оказались недостаточными для эффективного перехода в удаленный формат работы: **20%** вузов фактически осуществляли заочное обучение, не обеспечивая его качество. **60%** перешли в дистант с потерями качества образования, и только 20% вузов сохранили обучение в синхронном режиме.

В результате известны случаи обращений в суд обучающихся с требованием снизить плату за обучение студентов очных отделений до уровня студентов-заочников, так как по факту студенты не получали качественного образования.

С самого начала Минобрнауки России отказалось от детальной регламентации работы университетов в период пандемии, подчеркнув важность инициативного действия коллективов вузов в зависимости от конкретных условий, сделав ставку на самостоятельность и компетентность вузовских управленческих команд. Однако проблемы неравенства доступа к качественному образованию участников образовательного процесса стала явной в результате вышеназванного исследования, проведенного рабочей группой ведущих университетов: **13%** вузов не имеют даже минимальной инфраструктуры, всего **11%** вузов имеют достаточную цифровую инфраструктуру, а **30%** студентов из низкодоходных групп населения не имеют достаточной функциональной техники. В итоге **20%** вузов ожидали указаний от регулятора и подходили к решению проблем формально, а 70% вузов перенимали лучшие практики и смогли перестроиться.

Сегодня возникает вопрос, не стоило ли регулятору все же настоять на использовании одинаковых регламентов, протоколов деятельности, цифровых

платформ? Возможно, это помогло бы вузам со слабыми инфраструктурой и кадровым ресурсом. Но, по-видимому, это также замедлило бы темпы адаптации для ведущих вузов, уже имевших опыт и ресурсы.

Как оказалось, студенты нуждаются в социально-психологической поддержке, индивидуальных траекториях, развитии навыков самостоятельной работы. При этом 34% не считают дистанционный формат менее эффективным, 14% не удовлетворены онлайн-форматами, а 40% студентов отмечают нехватку общения с преподавателями.

Но даже там, где дистанционное обучение удалось наладить, проблемы с оплатой за обучение не исчезли. Уже с начала апреля вузы оказались в сложном финансовом положении. Доходы от оказания платных образовательных услуг сократились из-за резко возросших неплатежей студентов и практически полного свертывания всех программ дополнительного профессионального образования.

Для решения накопившихся проблем **Минобрнауки России** были разработаны и реализованы дополнительные меры социальной поддержки обучающихся в период пандемии:

➤ В соответствии с приказом<sup>15</sup> вузы самостоятельно смогли продлевать и назначать выплату государственной социальной стипендии на основании документов, подтверждающих право на выплату, в электронном виде с обязательным предоставлением оригиналов после окончания ограничительных мер в связи с COVID-19. Также, если сроки окончания выплат заканчивались с 15 марта по 15 мая 2020 года, и студент не имел возможности предоставить необходимые справки в электронном виде, то вузы назначали выплату ежемесячной материальной поддержки в размере не ниже социальной стипендии. Выплаты назначались с учетом мнения студенческих советов или представительных органов обучающихся (при их наличии). Выплату материальной поддержки производили на срок до конца месяца, следующего за месяцем окончания ограничительных мер на территории региона, где находится вуз. Студенческие профсоюзные организации от своего имени или от имени членов Профсоюза организовали направление запросов по выплате социальных стипендий в органы социальной защиты субъектов Российской Федерации. В итоге в большинстве регионов получилось решить вопросы, связанные с обновлением справок и выплатами студентам положенных средств.

---

<sup>15</sup> Приказ Минобрнауки России № 566 от 09.04.2020 г. "Об организации поддержки студентов, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, и получающих государственную социальную стипендию, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Российской Федерации»

➤ Рекомендации<sup>16</sup> по организации деятельности общежитий направлены руководству вузов по многочисленным обращениям студентов. Дело в том, что с марта месяца более полумиллиона студентов выехали из общежитий и вернулись в места постоянного проживания. В сложившихся условиях оплачивать проживание в общежитиях многим виделось нецелесообразным. Министр науки и высшего образования в своих выступлениях неоднократно предлагал ректорам вузов рассмотреть вопрос о снижении или отмене платы за наем и платы за коммунальные услуги с обучающихся или о переносе уже оплаченного периода проживания на последующий период проживания в общежитии.

➤ Для поступающих на программы бакалавриата и магистратуры: вузам рекомендовано не повышать стоимость обучения в 2020 году, оставив ее на уровне 2019 года. Многие вузы самостоятельно принимали решения о предоставлении рассрочки по оплате обучения или уменьшении стоимости обучения, также проводилась (и эту работу будет необходимо продолжить в начале нового учебного года) индивидуальная работа с обучающимися по каждому конкретному случаю.

➤ Разработан проект Постановления Правительства РФ «О государственной поддержке образовательного кредитования», которое предлагает предоставить более широкие возможности университетам в части перевода лучших студентов, обучающихся с полным возмещением затрат на образование, на бюджетные места, и расширить программу льготного образовательного кредитования студентов, снизив процентную ставку до 3% и увеличив срок пользования кредитом до 15 лет.

➤ Со следующего года выпускники 40 российских вузов смогут представлять на рассмотрение аттестационной комиссии не дипломную работу, а стартап. Это позволит студентам не только получить диплом, но и сразу привлечь инвестиции в собственный проект. Разработка и реализация программы обучения студентов и преподавателей университетов в подготовке стартапов в качестве выпускной квалификационной работы предусмотрены программой «Цифровая экономика». Пробный старт состоялся еще в 2017 году в Дальневосточном федеральном университете. Со следующего года студенты всех уровней высшего образования (бакалавриата, специалитета и магистратуры) могут стать участниками программы. Главное условие – соответствие роли в команде стартапа и функциональных обязанностей студента направлению специальности.

---

<sup>16</sup> приказа Минобрнауки России от 19 марта 2020 г. № 453 «О деятельности общежитий, гостиниц, санаториев, пансионатов, домов отдыха и иных мест пребывания организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Российской Федерации»

➤ Разработаны системные меры по содействию трудоустройству студентов в этом году, вузам предложено трудоустраивать студентов в вузах. Резкое падение уровня дохода многих студентов, невозможность оплачивать свое обучение и нахождение в крупных городах обнажило уровень потребности в социальной помощи обучающихся. Размер государственной академической стипендии, получаемой студентом, ниже прожиточного минимума почти в 7 раз, что ни в коей мере не позволяет студенту полноценно существовать, о чем неоднократно заявляли студенческие профсоюзные организации. Режимы ограничения, введенные во многих регионах, привели к тому, что подрабатывающие в свободное от учебы время студенты просто потеряли источники дохода. Справедливости ради стоит упомянуть, что встречаются случаи, когда студенты наносят ущерб качеству получаемых знаний, подрабатывая ночами или осуществляя трудовую деятельность полный рабочий день в качестве официантов, курьеров, таксистов и т.п. Тенденция к росту числа работающих студентов дневной формы обучения была подтверждена социологическими исследованиями, а результаты этих исследований, описаны в докладе «Стресс-тест для системы высшего образования»<sup>17</sup>. Было установлено, что более 40% студентов подрабатывали во время обучения, а во время самоизоляции многие из них потеряли свое место работы. Для многих ректоров вузов это стало сигналом о необходимости более пристального внимания к адресному распределению социальных выплат студентам вузов. На данный момент трудоустроены 16 000 студентов. Собрано более 5 000 вакансий на исследовательские позиции для выпускников 2020 года, которые будут размещены на портале «Работа в России». Так, помимо развития 207 уже действующих Центров карьеры и трудоустройства при вузах, Министерство науки и высшего образования Российской Федерации станет соисполнителем государственной программы «Содействие занятости населения» с целью интеграции работы центров карьеры вузов с региональными центрами занятости, и сможет реализовать дополнительные механизмы трудоустройства выпускников по договоренности с Минтрудом России.

Общероссийским Профсоюзом образования также осуществляются дополнительные меры поддержки и мероприятия для обучающихся в период пандемии:

➤ В рамках организации трудоустройства студентов на летний период была запущена всероссийская программа «Сириус. Лето: начни свой проект», которая объединит школьников, вузы и бизнес для решения задач в интересах страны. Реализована трудовая занятость студентов на этот летний период совместно с «Российскими студенческими отрядами». Запланировано трудоустроить 60 тысяч

---

<sup>17</sup> Сайт Минобрнауки России

студентов в летний трудовой семестр 2020 года. Профсоюзные студенческие организации включились в данную работу, так как повсеместно штабы студенческих отрядов или созданы при профсоюзных организациях, либо тесно взаимодействуют с первичными профсоюзными организациями студентов. На федеральном уровне у СКС Профсоюза и Всероссийского движения «Российские студенческие отряды» уже давно сложились партнерские отношения. Наши организации проводят совместные мероприятия в регионах и оказывают методическую поддержку движению студенческих отрядов.

➤ СКС Профсоюза в апреле-июне 2020 года провели 3 Всероссийских онлайн-викторины, посвященных истории страны, юбилею Победы в Великой Отечественной войне и Дню молодежи. В данных мероприятиях суммарно участвовало около 5000 человек из всех регионов страны. Проведение таких мероприятий было воспринято студенчеством очень позитивно: ко времени проведения первой викторины (22 апреля) студенты уже месяц находились в условиях дистанционной учебы и были лишены обычного общения со своими коллегами; находясь дома в условиях ограничительных мер, они смогли объединиться в команды и провести время весело и в то же время с пользой для собственного саморазвития, смогли почувствовать себя в профсоюзном сообществе, понять, что Профсоюз даже таким образом помогает преодолеть сложности ограничений. По итогам проведения викторин, в социальных сетях и сообществах профсоюзных организаций наблюдался значительный рост интереса к деятельности первичных профсоюзных организаций студентов. В канун 75-летия Великой Победы СКС Профсоюза совместно с Советом молодых педагогов провели онлайн-викторину, посвященную этой знаменательной дате, в которой уже приняли участие не только студенты, но и молодые педагоги.

➤ Проведено 2 онлайн-кибертурнира под эгидой СКС Профсоюза (по играм DOTA 2 и FIFA 2020). Данные мероприятия также нашли поддержку у членов Профсоюза, потому как похожие турниры проводились отдельными первичными профсоюзными организациями. Профсоюзный актив самостоятельно выбирает компьютерные игры, основываясь на массовости, интересе, возможности мультиплеерной игры, а также на отзывах членов Профсоюза.

**Профессорско-преподавательский состав и управленческий персонал вузов** также столкнулись с большими трудностями в процессе перехода на образовательный процесс в дистанционном режиме. Переход на дистанционные формы обучения заметно увеличил их фактическую нагрузку. Средние фактические трудозатраты при годовой учебной нагрузке преподавателя не более 900 часов выросли по разным оценкам на 10-20%, а по оценке Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека,

в отдельных случаях, до 75%. Кроме того, в складывающейся финансовой ситуации, вузы по-прежнему обязаны неукоснительно исполнять Указ Президента Российской Федерации об обеспечении средней заработной платы профессорско-преподавательского состава в размере 200% от средней зарплаты в реальном секторе экономики.

В условиях пандемии вузы всех форм собственности нуждаются в дополнительной финансовой поддержке со стороны государства, если вуз имеет государственную аккредитацию. При этом необходим оперативный контроль со стороны Минобрнауки России и Профсоюза за обеспечением выплаты заработной платы работникам вузов в полном объеме. Это даст возможность учебным заведениям сохранить свое положение, сберечь преподавательский состав, который является важной частью учебного процесса, а студентам – позволит благополучно завершить обучение.

Большинство преподавателей российских вузов видят дистанционное обучение исключительно как дополнение к традиционному образованию и обеспокоены, что переход в онлайн приведет к падению качества знаний, профанации и разрушению системы высшего образования в России. По результатам доклада «Уроки Стресс-теста» треть опрошенных преподавателей пожаловались на отсутствие в квартире места для комфортного ведения занятий, больше половины указали, что им не нравится работать дома. При этом 85,7% преподавателей почувствовали рост нагрузки в связи с переходом в режим онлайн обучения. Несмотря на то, что педагогам не требуется добираться из дома до работы, «радикально» увеличилось время, необходимое для подготовки к занятиям, отмечается в докладе.

Среди угроз дистанционного образования преподаватели видят спад мотивации студентов к обучению, отсутствие в системе образования индивидуального подхода, обезличенность, формализация процессов образования, склонность к шаблонным, унифицированным решениям, поверхностные знания и списывание, невозможность контролировать уровень знаний и рост нагрузки на преподавателей. При этом большинство опрошенных дистанционное образование считают «правильным и современным дополнением» к традиционному очному образованию. Но с переводом большинства лекций и семинаров в онлайн не соглашаются 67% опрошенных.

Таким образом, текущий радикальный переход на дистанционное образование вызывает неприятие преподавателей, которое в большей степени связано не с уровнем квалификации, а разрушением привычного уклада жизни и необходимостью иначе рассматривать свое рабочее место, искать индивидуальные подходы к обучению.

Основной запрос преподавателей сводится к трем составляющим:



- материальная (обеспечение компьютерной техникой и программными средствами);
- коммуникативная (среда для общения, необходимая и достаточная для поддержания удаленного обучения, включения в коллектив и поддержания высокого уровня обучения);
- организационная (снижение бюрократического давления и предоставление большей свободы в выборе средств и методов обучения).

Таким образом, заметная часть преподавателей имеет те или иные негативные установки в отношении онлайн-форматов. И это объяснимо, так как в условиях пандемии многие российские вузы «бросили» своих педагогов один на один с проблемами вынужденного перехода на дистанционное обучение. Преподавателям самим пришлось оборудовать рабочие места на дому, а затем оплачивать выросшие счета за интернет и электроэнергию. Зачастую работники были не обеспечены необходимым оборудованием: ноутбуками, веб-камерами, наушниками, графическими планшетами.

Для проведения полноценных занятий с обучающимися отсутствовало и надлежащее программное обеспечение. Работникам не были предоставлены удобные и качественные платформы для проведения занятий с большим количеством слушателей, с возможностями взаимодействия с ними в разном формате. Часть имеющихся программ (например, Zoom, Google Meet, MS Teams) в бесплатной версии устанавливают ограничения по времени проведения занятия или количеству одновременных участников.

Также большинству работников, переведенных на дистанционный режим, не выплачивалась компенсация за самостоятельное оборудование своего рабочего места, которая предусмотрена ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации. Образовательные организации нуждаются в дополнительных финансовых средствах на обеспечение перехода на дистанционное обучение, и часть этих средств необходимо направлять на компенсацию педагогам за дополнительную учебную нагрузку и затраты на использование в учебном процессе собственных ресурсов, будь то оборудование, интернет-трафики или электроэнергия.

Другой значимой проблемой перехода на дистанционное обучение стала значительно возросшая методическая и психологическая нагрузка на преподавателей. Дистанционный режим работы предполагает значительно меньшую вариативность возможных методов изучения материала. В частности, исчезла возможность проводить практические занятия у преподавателей технических, физических, биологических, химических и других дисциплин. С другой стороны, у педагогических работников возникают бóльшие временные затраты на подготовку в связи с необходимостью гораздо более тщательной методической проработки

каждого занятия, а также необходимостью существенно менять структуру и содержание отработанных годами программ дисциплин. Отдельную проблему представляет собой безопасность программ, используемых при проведении дистанционных занятий. Некоторые преподаватели столкнулись с атаками со стороны интернет-пользователей (zoom-bombing). Из-за этого некоторые занятия были сорваны, преподаватели и студенты испытали стресс, потратили время на возобновление занятия. Во всех случаях преподавателям приходилось самим бороться с наплывом «троллей». Такая ситуация многократно увеличивает уровень психологической нагрузки на педагогических работников. Учитывая рост нагрузки при дистанционном обучении, необходимо добиваться сохранения всех стимулирующих и компенсационных выплат в полном объеме.

В итоге на начало июля 2020 года можно считать, что ППС справились с работой в дистанционном режиме, но им было неудобно, психологически некомфортно, не хватало компетенций: **60%** не использовали формы дистанционного обучения, **88%** скептически относились к дистанционным формам, **40%** демонстрировали усталость от увеличившегося объема работы, а **20%** понадобилась помощь цифровых волонтеров.

Ранее, в начале мая, Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов (далее – КСП Профсоюза) совместно с отделом профессионального образования аппарата Профсоюза провел мониторинг среди председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов по вопросу соблюдения трудовых прав работников в условиях дистанционного режима работы и проведения других мероприятий по предотвращению распространения COVID – 19<sup>18</sup>.

Результаты профсоюзного мониторинга, основанные на сведениях, полученных от половины всех ППО работников вузов (без учета ППО в филиалах, региональных вузах и вузах др. отраслей), находящихся в структуре Общероссийского Профсоюза образования, также показали, что необходимо обратить внимание на проблемы фактического увеличения затрат времени на реализацию дистанционного процесса преподавателями и на необходимость технической поддержки преподавателей и студентов вузов в целях обеспечения качественного учебного процесса. В этой части результаты мониторинга Профсоюза полностью совпадают с результатами доклада «Уроки «стресс-теста» вузы в условиях пандемии и после нее».

Однако первичным профсоюзным организациям вузов необходимо обратить особое внимание на соблюдение трудовых прав работников всех категорий, являющихся членами Профсоюза, при осуществлении юридически значимых

---

<sup>18</sup> Сайт Общероссийского Профсоюза образования; сайт КСП Профсоюза

процедур, связанных с изменением условий труда и заключением дополнительных соглашений.

В сфере высшего образования профессорско-преподавательский состав сталкивается с многочисленными ограничениями в связи с необходимостью участия в конкурсе на замещение соответствующих должностей. Несмотря на наличие отдельных позитивных примеров автоматического продления контрактов на следующий учебный год, большинство образовательных организаций требует от своих работников обязательного участия в конкурсных испытаниях. При условии ограничений на передвижения, ограничений в работе некоторых органов исполнительной власти, преподаватели не могут вовремя предоставить все необходимые документы.

Также сохраняются риски, что в период пандемии пройдут реорганизации (слияние факультетов, ликвидация кафедр и т.д.), которые приведут к сокращению штатов. Такие действия уже сейчас начаты в некоторых образовательных организациях.

В этой части необходимо наложить мораторий на проведение реорганизации образовательных организаций, изменение штатного расписания на время пандемии до конца 2020 г. Также отложить проведение конкурсов, продлив срок действия трудовых договоров на время пандемии как минимум до окончания 2020 г.

Кроме того, председатели первичных профсоюзных организаций работников вузов столкнулись в период сложной эпидемиологической обстановки в стране с необходимостью решать проблемы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда:

➤ **1. Ограничения в части посещения воспитанниками (обучающимися) детских садов, являющихся структурными подразделениями вузов, подведомственных Министерству науки и высшего образования.**

Процесс перехода на дистанционное обучение не был выстроен с организационной точки зрения. Преподавателям зачастую приходилось самостоятельно выстраивать расписание и устанавливать связь с обучающимися. Вместе с тем преподаватели, имеющие детей, столкнулись еще и со сложностями, связанными с тем, что дети также находились дома во время занятий с обучающимися. Не у всех преподавателей есть изолированная комната дома, чтобы проводить занятие в тишине.

На основании п. 2.1. приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.05.2020 № 648 временно приостановлено посещение обучающимися с 12 мая 2020г. организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, до издания приказа Минобрнауки России об отмене указанного приостановления. Так, в соответствии

с распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2018 г. № 1293-р в перечень организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, входят и детские дошкольные учреждения (ДДУ). Однако дошкольные образовательные учреждения, являющимися структурными подразделениями вузов, подведомственных Министерству науки и высшего образования, не принимали детей преподавателей в дежурные группы. В связи с этим в ряде вузов возникла социальная напряженность в среде их работников, осуществляющих трудовую функцию, в том числе образовательный процесс в домашних условиях, и не имеющих возможность отдать своих детей в ДДУ при вузах.

Председатели первичных организаций работников вузов совместно с администрацией вузов вынуждены были искать решения этой проблемы. От первичных профсоюзных организаций были направлены письма в Минобрнауки России с просьбой дать разъяснения о причинах распространения ограничения посещения дежурных групп воспитанниками ДДУ организаций, подведомственных Минобрнауки России. Также данная проблема была озвучена во время совещания председателей региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования с участием Министра науки и высшего образования Российской Федерации В. Н. Фалькова. В начале июня 2020 г. данное ограничение было снято.

## **➤ 2. Проведение медосмотров и диспансеризации работников вузов в период сложной эпидемиологической обстановки**

В соответствии со статьями 212, 213 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Нормативных правовых актов федерального уровня, которые запрещали или не рекомендовали проведение на данный момент медосмотров, не было. Регулирование ограничений в связи с коронавирусной инфекцией в отдельном субъекте Российской Федерации осуществляется на основании законодательных актов субъекта Российской Федерации.

В связи с ситуацией, связанной с коронавирусом, приказом Минздрава России от 18 мая 2020 г. № 455н был уточнен порядок организации работодателями обязательных периодических медицинских осмотров. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н. В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» режима повышенной готовности или режима

чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в Перечне факторов и Перечне работ (за исключением пунктов 14 - 26 Перечня работ), а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.» Таким образом, для работников образовательных организаций периодические медицинские осмотры, по-прежнему, организуются в установленные работодателем сроки. Процедура проведения медицинских осмотров должна осуществляться с учетом строгого соблюдения санитарно-эпидемиологических требований. В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

Доводим до сведения, что председатель одной из первичных профсоюзных организаций работников вуза, получив исчерпывающие разъяснения данного вопроса от специалистов аппарата ЦС Профсоюза, смог убедить администрацию вуза провести диспансеризацию в соответствии со всеми нормами и санитарно-эпидемиологическими требованиями, предприняв исчерпывающие меры для исключения возможности распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

В период прохождения работниками флюорографии профком принял непосредственное участие в организации и проведении медицинских осмотров, утвердив жесткий график прохождения по времени, строго контролируя все нормы, тем самым сняв напряжение в коллективе и минимизируя риски заражения работников вуза во время проведения флюорографии.

### ➤ **3. Наличие в вузах лицензированных медицинских кабинетов.**

В условиях повышенной эпидемической опасности, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) КСП Профсоюза считает необходимым наличие в вузах лицензированных медицинских кабинетов. Ранее медицинские кабинеты с врачами (фельдшерами, медсестрами) имели многие вузы. В настоящее время медицинские кабинеты от поликлиник в вузах отсутствуют (за редким исключением).

Анализируя сложившуюся ситуацию, необходимо инициировать вопрос о возобновлении функционирования в вузах медицинских пунктов, кабинетов и поликлиник с учетом финансово-экономического положения работодателя, а также при участии региональных органов управления в сфере здравоохранения в обеспечении медицинским персоналом и оборудованием данных подразделений вузов, а также их лицензирования.

#### ➤ 4. Увеличение нагрузки на педагогических работников.

На основании результатов социологических опросов работников вузов, которые были организованы и проведены первичными профсоюзными организациями работников вузов, установлено, что преподаватели испытывают сейчас большую психологическую нагрузку, стрессы, нервное напряжение и «эмоциональное выгорание», а также перенапряжение голосового и зрительного аппаратов, что в конечном итоге приводит к ухудшению здоровья и отражается на качестве образования. Законодательно социальная защита работников в связи с реализацией образовательных программ в дистанционном режиме государством не предусмотрена. Отсутствуют в Перечне профессиональных заболеваний такие профессионально-обусловленные заболевания как фарингиты и ларингиты.

КСП Профсоюза предлагает обратиться в Минтруд России и Минздрав России с предложением о внесении изменений и дополнений в подзаконные акты, учитывающие воздействие вредных производственных факторов трудового процесса, а именно в Перечень профессиональных заболеваний, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012г. № 417н, и дополнить раздел IV. «Заболевания, связанные с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением отдельных органов и систем» пунктом 4.7.2. - ларингит (фарингит), а также заболеваниями органов зрения, психосоматическими заболеваниями (например, синдром «эмоционального выгорания»), хронической недостаточности вен нижних конечностей.

#### ➤ 5. Вопросы нормирования труда работников вузов.

Соблюдение норм труда работников напрямую связано с вопросами охраны труда и создания здоровых и безопасных условий труда. В условиях дистанционного режима работы, объем их работы увеличился, что привело практически к ненормированному рабочему дню преподавателей. Время, которое затрачивает преподаватель на проведение зачетов и экзаменов, возрастает в разы. Также существует проблема отсутствия норм труда работников вузов, не относящихся к ППС.

Статьей 333 ТК РФ установлено, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В этой связи вне зависимости от режима работы (очное преподавание либо дистанционное) продолжительность рабочего времени не должна выходить за установленные нормой рамки.

В настоящее время нормирование труда педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Так, в соответствии с пунктом 6.1. Приложения 2 к данному приказу для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности ППС,

ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы – дифференцированно по должностям ППС по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки.

Принимая во внимание сложившуюся эпидемиологическую обстановку, в связи с которой учебный процесс осуществляется в дистанционном режиме, по мнению Профсоюза, в локальный нормативный акт образовательной организации необходимо внести изменения, касающиеся режима работы ППС.

Актуальным является вопрос о необходимости создания на федеральном уровне нормативно-правовой базы по нормированию труда ППС в условиях проведения занятий в дистанционном режиме, отражающих более высокие временные затраты при дистанционном режиме работы.

Также необходимо разработать рекомендации по нормированию труда работников вузов, не относящихся к ППС.

➤ **6. Материально-техническое обеспечение дистанционного обучения.**

Одной из значительных сложностей в период дистанционного обучения стала материально-техническая неподготовленность образовательных организаций к переводу работников на дистанционный режим. Зачастую работники не обеспечивались необходимым оборудованием: ноутбуками, веб-камерами, наушниками, графическими планшетами, а также программными средствами. Некоторые преподаватели вынуждены были делить свое устройство для выхода в интернет с детьми, которые должны были также учиться в школе или вузе онлайн.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Где именно выполняется эта работа, статья 22 ТК РФ не регламентирует, т.е. она справедлива всегда. Таким образом, работодатель в любом случае имеет эти обязанности.

В ТК РФ есть понятие «дистанционная работа». Порядок ее выполнения регламентирован, а в соответствии со статьей 312.3 ТК РФ порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором

о дистанционной работе. Это требование не противоречит статье 22 ТК РФ, а более детально расшифровывает её применительно к отношениям особого рода – дистанционной работе.

В соответствии с вышеизложенной нормой работник, выполняющий дистанционную работу, либо получает оборудование от работодателя, либо получает компенсацию за использование своего оборудования.

Отсутствие указания в дополнительном соглашении размера компенсации за использование личного оборудования при осуществлении удаленной работы является грубым нарушением порядка оформления трудового соглашения. С одной стороны, это может повлечь судебные иски работников (статья 57 ТК РФ – не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей), с другой стороны, вызвать аргументированные претензии со стороны Государственной инспекции труда и привести к административной ответственности.

Также в сегодняшних непростых условиях работы преподавателей возникло много проблем по применению нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, в которых не прописан режим работы в самоизоляции, дистанционная и удаленная работа в период эпидемии и т.д. Отсутствует правоприменительная практика, например, в части организации рабочего места в бытовых условиях, зоны ответственности работодателя, если произошел несчастный случай, установлении его связи с производством (доказать, что он произошел в период выполнения основной функции, а не на прогулке и т.д.)

В настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе Российской Федерации находятся проекты федеральных законов:

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)» и «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»;

Депутаты Государственной Думы Российской Федерации уже приняли в первом чтении законопроект о поправках в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающихся дистанционного режима работы. Инициатива депутатов уточняет понятие удаленной работы, которая может быть постоянной, временной и комбинированной, а также упрощает процедуру перевода сотрудников на временный дистанционный формат. Законопроектом усиливается защита тех, кто трудится удаленно.



Ограничивается перечень оснований для увольнения дистанционных работников. В случае принятия предложенных поправок уволить дистанционного работника можно будет только по основаниям, предусмотренным нормами Трудового кодекса.

Планируется также уточнить вопросы, связанные с использованием оборудования, режимом рабочего времени и времени отдыха при удаленном режиме работы.

Очевидно, что любые трудовые отношения должны быть прописаны и закреплены на законодательном уровне. Работник и работодатель должны четко знать свои права и обязанности. В случае принятия данного законопроекта каждая из сторон будет понимать, как действовать в той или иной ситуации.

В период пандемии на удаленную работу было переведено порядка 6 млн работников. Но тем не менее дистанционный режим работы для нашего общества во многом явление новое. Именно поэтому на подготовку поправок ко второму чтению отведено 60 дней, это вдвое больше, чем обычно. Будет создана рабочая группа, в которую войдут депутаты и сенаторы, представители Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе и представители Общероссийского Профсоюза образования.

Заслуживает внимания и одобрения совместная работа первичных профсоюзных организаций вузов с администрацией вузов по материально-технической поддержке преподавателей на момент перехода в дистанционный формат в целях обеспечения преподавателей необходимым оборудованием для организации рабочего места и приобретения платного доступа к программному обеспечению, необходимому для осуществления образовательной деятельности. Первичные профсоюзные организации формировали списки необходимого оборудования, также во многих вузах уже в первые дни дистанционного обучения студенты помогали своим преподавателям перейти в режим онлайн. В вузах сформировались группы или штабы студентов - IT-волонтеров, в том числе и на базе студенческих профсоюзных организаций. Цифровые волонтеры оказывали помощь преподавателям с настройкой и использованием онлайн-платформ, а также помощь в решении сопутствующих технических проблем.

Цифровая трансформация высшего образования поставила перед Минобрнауки России и вузами амбициозные задачи и, безусловно, привела к корректировке стратегических планов на ближайшие годы. Профсоюзные организации, являясь неотъемлемой частью университетского сообщества, с честью прошли этот сложный период, продолжали свою деятельность в условиях ограничений и оказывали практическую помощь членам Профсоюза. Новые условия диктуют необходимость изменения подходов к повседневной работе Профсоюза.

Период март-июль 2020 года запомнится всем без исключения. Много вызовов было поставлено перед страной и вузовским сообществом. При этом первичные профсоюзные организации студентов также продолжали работать и защищать права и интересы обучающихся. Даже в условиях введенных ограничений продолжалась работа с обращениями членов Профсоюза, выплачивалась материальная помощь, проводились совещания в режиме онлайн, принимались неотложные решения, организовывались мероприятия. Многие профкомы организовали помощь студентам, проживающим в общежитиях, малообеспеченным семьям работников, работникам пенсионного возраста в части обеспечения минимальными продуктами наборами, участвовали в волонтерских проектах в регионах. Первичные профсоюзные организации как работников, так и студентов, мобилизовавшись в сложных условиях, смогли продолжить свою основную деятельность по защите прав и интересов членов Профсоюза - работников и обучающихся образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Необходимо отметить некоторые важные аспекты, с которыми Профсоюз, его первичные профсоюзные организации столкнутся в ближайшее время:

1. Остро стоит вопрос о дистанционном приеме (отчислении) в члены Профсоюза. С этим первыми столкнутся первичные профсоюзные организации студентов уже 1 сентября, если в регионах не будут сняты ограничительные меры, и вузы начнут осенний семестр в онлайн режиме. Необходимо в оперативном порядке определить организационную процедуру действий профсоюзного актива по мотивации профсоюзного членства в дистанционном режиме.

2. Выборным профсоюзным органам необходимо проработать и принять необходимые документы, регламентирующие порядок работы профсоюзных органов в условиях дистанционной работы при принятии решений, затрагивающих выплату материальной помощи (подтверждение присутствия членов профсоюзного комитета, документирование процесса голосования и т.п.).

3. В ближайшее время будут определяться лучшие практики проведения онлайн-мероприятий в целях популяризации имиджа Профсоюза и профорганизаций (квесты, квизы, викторины, конкурсы, обучение профактива, онлайн-стримы с ответами на часто встречающиеся вопросы и т.п.) для того, чтобы в дальнейшем направить в региональные организации методические рекомендации по совершенствованию мотивационной работы с членами Профсоюза.

4. Всем организациям необходимо продолжить переход на электронный учет членов Профсоюза, что позволит более адресно оказывать поддержку членам Профсоюза и в онлайн-режиме реагировать на изменяющиеся условия.

**7. Усиление воспитательной работы.** Президентом Российской Федерации 22 мая 2020 года был внесен проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» (далее – Законопроект), в котором, видимо, по причине первичной направленности на общеобразовательные организации, в разработке рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы имеют право принимать участие исключительно советы обучающихся и советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся. При этом, как в других частях Законопроекта, так и в самом Законе об образовании представительным органам обучающихся, которыми являются первичные профсоюзные организации студентов, предоставлены равные права с иными органами, перечисленными в части 6 статьи 26 Закона об образовании, в том числе и в части учета мнения при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся.

СКС Профсоюза подготовил и направил письмо в адрес Комитета по образованию и науке Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, было организовано направление телеграмм и писем от членов Профсоюза, первичных профсоюзных организаций студентов вузов в адрес Президента Российской Федерации с предложением включить представительные органы обучающихся в перечень имеющих право на участие в разработке нормативных актов образовательной организации в области воспитательной работы, для чего изложить часть 3 статьи 12.1 Законопроекта в следующей редакции: «В разработке рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы имеют право принимать участие указанные в пункте 1 части 6 статьи 26 настоящего Федерального закона советы обучающихся, советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представительные органы обучающихся (при их наличии)». 22 июля 2020г. Государственная Дума приняла в третьем чтении **поправки** в Закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся, в том числе **предложенные** Профсоюзом.

В июне текущего года СКС Профсоюза по итогам внутреннего мониторинга и обращений студентов направил в адрес Министра науки и высшего образования Российской Федерации письмо с просьбой о корректировке приказа № 566 от 09.04.2020 г. по назначению государственной социальной стипендии и о необходимости разъяснения по подведомственным организациям положений, связанных с оформлением этого вида стипендии в условиях сохраняющихся ограничений.

Много вопросов возникло по проведению этапов Всероссийского конкурса «Студенческий лидер». Президиум СКС Профсоюза и специалисты аппарата

Профсоюза еженедельно осуществляли мониторинг эпидемиологической ситуации в регионах, консультировали регионы по вопросам проведения мероприятия. Многие региональные организации Профсоюза откликнулись на предложения оргкомитета Конкурса и провели вузовские и региональные этапы в онлайн-режиме. Некоторые окружные этапы также сейчас проводятся в онлайн-режиме. Безусловно, дистанционный формат проведения конкурсов профессионального мастерства снижает уровень зрелищности, наглядности публичных выступлений и ощущения принадлежности к процессу у участников конкурсных испытаний, но в данной ситуации ЦС Профсоюза, понимая риски, на первое место ставит здоровье членов Профсоюза. В то же время можно найти и положительные стороны при дистанционном режиме работы: возможность к участия большей численности профсоюзного актива не только в конкурсной, но и в образовательной программе. Сегодня проходят окружные мероприятия, полным ходом идет подготовка к финальным мероприятиям Конкурса.

## Раздел 12

### **Актуальные вопросы обеспечения безопасных условий труда и здоровья членов Профсоюза, работающих и обучающихся**

#### **Первое.**

При непосредственном участии Профсоюза продолжается работа по формированию единой системы **управления охраной труда в сфере образования.**

Региональные организации Профсоюза ставят на особый контроль работу по созданию и функционированию СУОТ (системы управления охраной труда) в образовательных организациях, используя Примерные положения о СУОТ для всех типов образовательных организаций, утвержденные Исполкомом Профсоюза и направленные профильными Министерствами в адрес руководителей региональных органов управления образованием и подведомственные организации для использования в практической деятельности. Повсеместно проводятся тематические проверки, мониторинги, методическая работа и другие формы общественного контроля и оказания помощи в решении данного вопроса. В результате целенаправленной работы территориальных организаций профсоюза в большинстве образовательных учреждений работа по созданию СУОТ находится на стадии завершения.

Вместе с тем, возникают трудности по проведению следующего этапа работы в рамках функционирования СУОТ – формирования основ для **оценки и управления профессиональными рисками** в каждой образовательной организации.

В настоящее время отделом охраны труда аппарата Профсоюза ведется работа по подготовке Методического руководства по оценке профрисков для дошкольных и общеобразовательных организаций, проект которого планируется обсудить в ноябре 2020 года на заседании Совета охраны труда и здоровья при ЦС Профсоюза в г. Екатеринбурге.

Отсутствие разработанной (Минтрудом России) методики по управлению профессиональными рисками, разработанной Минтруда России, а также ужесточение требований Рострудинспекции вплоть до наложения штрафов на работодателей за отсутствие в образовательной организации соответствующих локальных нормативных актов (перечень опасностей, описание методов оценки уровня риска, перечень мер по исключению, снижению или контролю уровней рисков и другие документы) явились причиной активизации деятельности региональных организаций Профсоюза в Волгоградской, Мурманской, Свердловской областях, Пермском и Ставропольском краях, г. Санкт-Петербурге и в других регионах по разработке подходов к управлению профессиональными рисками в образовательных организациях.

### **Второе.**

Согласно поступающей из региональных организаций Профсоюза информации, больше внимания в них стало уделяться совершенствованию практики проведения комплексных и, что особенно важно, **тематических проверок соблюдения трудового законодательства**. Такие формы общественного контроля очень эффективны, поскольку дают возможность оперативно реагировать на острые проблемы безопасности и охраны труда, которые возникают в том или ином регионе.

Заслуживают внимания результаты региональных тематических проверок, проводимых на регулярной основе Архангельской областной, Калмыцкой, Марийской, Хакасской, Чеченской республиканскими, Алтайской и Краснодарской краевыми организациями Профсоюза с дальнейшим рассмотрением результатов на заседаниях выборных органов профсоюзных организаций.

Учитывая позитивный опыт проведения и принятия мер по результатам общепрофсоюзной тематической проверки в 2018 году по осуществлению контроля за безопасной эксплуатацией зданий и сооружений образовательных организаций, а также высокий уровень травматизма среди обучающихся и преподавателей на уроках физической культуры, ЦС Профсоюза предполагает провести в 2021 году аналогичную проверку по вопросам безопасности проведения занятий физической культурой и спортом в образовательных организациях.

**Третье.** Продолжает проявляться тревожная тенденция, связанная со снижением **эффективности работы технической инспекции труда Профсоюза**. Установлено, что за последнее время снизились основные показатели в работе общественных инспекторов труда: количество обследований и выявленных нарушений, количество выданных представлений, причем по всем категориям

представителей института отраслевой технической инспекции труда, начиная от штатных инспекторов труда в региональных организациях до уполномоченных по охране труда в образовательных организациях. Возможно, что такой спад в 2019 году произошел по сравнению с 2018 годом, объявленным Годом охраны труда в Профсоюзе, когда на фоне общего подъема возросли и показатели работы технической инспекции труда. Не исключено, что и в 2020 году вследствие новой коронавирусной инфекции COVID-19 эффективность работы отраслевой инспекции труда будет значительно ниже прошлых лет.

Однако очевидно, что одной из реальных причин снижения эффективности деятельности является отсутствие штатных технических инспекторов труда в ряде аппаратов региональных организаций Профсоюза (Алтайской, Кабардино-Балкарской, Карельской республиканских, Забайкальской краевой, Амурской, Калининградской, Калужской, Костромской, Магаданской, Новгородской, Орловской, Пензенской, Тверской, Тюменской, Ульяновской областных организаций Профсоюза).

Отсутствие технического инспектора труда в штате региональной организации Профсоюза или возложение обязанностей за данное направление деятельности на других работников аппарата без соответствующей доплаты приводит, как правило, к снижению качества работы по защите прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда в сфере образования в регионе и отражается негативно на показателях работы организации Профсоюза в целом.

В связи с создавшимся положением ЦС Профсоюза обращает внимание региональных организаций Профсоюза на необходимость повышения эффективности работы штатных и внештатных технических инспекторов труда с учетом Положения о технической инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования, утвержденного постановлением Исполкома Профсоюза от 19 июня 2019 г. № 17-15, и п. 3 постановления Исполкома Профсоюза от 27 мая 2020 г. № 1-3 «Об итогах работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и технической инспекции труда по защите прав работников на охрану труда за 2019 год».

**Четвертое.** В настоящее время в субъектах РФ проводится **приемка образовательных организаций к новому учебному году** в соответствии с методическими рекомендациями, изложенными в письме Минпросвещения России от 11.03.2020 г. № ВБ-593/03.

Непосредственное участие представителей Профсоюза, в том числе технических и внештатных технических инспекторов труда, в процедуре приемки, а также результаты общепрофсоюзной тематической проверки безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, проведенной силами технических инспекторов труда Профсоюза в 2018 году, которые отражены в письме ЦС Профсоюза от 15 мая 2019 г. № 275/1 «Об итогах тематической

проверки», направленном в адрес Минпросвещения России, показывают, что имеют место многочисленные факты несоблюдения законодательства в данном вопросе.

В связи с этим профсоюзным организациям необходимо принять эффективные меры, в том числе в рамках региональных отраслевых соглашений, для обеспечения возможности участия представителей организаций Профсоюза, технических и внештатных технических инспекторов труда в работе комиссий по приемке образовательных организаций к началу нового учебного года на региональном и муниципальном уровнях в соответствии с постановлением Исполкома Профсоюза от 3 апреля 2019 г. № 16-10.

В отношении организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, следует руководствоваться пунктом 7.3.10. Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы, в котором указано, что «Профсоюз принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года».

Вопросы условий и порядка участия представителей Профсоюза, технических и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза предстоит предметно обсудить в ходе подготовки отраслевых соглашений на 2021-2023 годы.

## **Раздел 13**

### **Об актуализации деятельности профсоюзных организаций всех уровней структуры Профсоюза в условиях цифровой трансформации общества.**

Уже несколько лет цифровая трансформация входит в повестку дня многих организаций. Пандемия новой коронавирусной инфекции не только подчеркнула преимущества успешной цифровой трансформации, но и важность использования современных цифровых технологий для сопровождения деятельности организации.

21 июля 2020 года Президент России Владимир Путин подписал указ о национальных целях развития страны на период до 2030 года. Наряду с пятью другими основными целями развития (сохранение населения, здоровье и благополучие людей; возможности для самореализации и развития талантов; комфортная и безопасная среда для жизни; достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство) в документе названа цифровая трансформация.

Реализация данной национальной цели предусматривает:

- достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы;
- увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95%;
- рост доли домохозяйств с широкополосным доступом к Интернету до 97%;

- увеличение вложений в отечественные ИТ-решения в четыре раза по сравнению с показателем 2019 года

Процесс цифровой трансформации общества затрагивает деятельность общественных организаций и, конечно, нашего Профсоюза. Цифровая трансформация является долгим процессом, результатом которого должно стать создание «цифровой организации».

Специалисты отмечают несколько необходимых условий для успешной цифровой трансформации деятельности организаций (отметим некоторые из них):

- ✓ работа «на опережение» (в том числе в ИКТ обеспечении);
- ✓ грамотная и своевременная подготовка и переподготовка кадров;
- ✓ командный подход к реализации проектов и отсутствие информационной разобщенности;
- ✓ коммуникация и сотрудничество для приращения знаний;
- ✓ ориентированность на цифровые потребности целевых аудиторий организации;
- ✓ жесткое следование дорожной карте планируемых цифровых трансформаций даже в условиях организационного дискомфорта.

В то же время отмечается, что основная причина низких темпов развития и внедрения информационных систем и технологий особенно в секторе НКО – высокая цена приобретения, необходимость постоянного совершенствования и обновления систем, обеспечения безопасности данных и защиты от несанкционированного доступа, также требующих постоянных и существенных финансовых вложений, создания серьёзных систем контроля.

Начатая в 2018 году программа по введению единого электронного профсоюзного билета, автоматизации учета членов Профсоюза и сбора статистических данных, объявление 2020 года годом цифровизации в Профсоюзе – первые и очень важные шаги по совершенствованию системы управления Профсоюзом. Ещё одним преимуществом внедрения современных АИС является возможность постоянного повышения квалификации персонала, его дополнительного обучения.

Сегодня «цифровизация» стала не только массовым явлением, она затронула все сферы деятельности организации. В том числе сферу коммуникации. Основными средствами связи и информирования в Профсоюзе (особенно в последние месяцы) стали (помимо сотовой связи и электронной почты) мессенджеры WhatsApp, Viber, Skype, сайты и группы в социальных сетях: VK, Facebook, Instagram, Одноклассники, Твиттер; сервисы для видео общения такие, как ZOOM или Mirapolis Virtual Room.



Первые недели карантина показали, что члены Профсоюза не просто хотят знать, что происходит в организациях Профсоюза, но и ожидают от них каких-то действий. Многие (но, к сожалению, не все) региональные (межрегиональные) организации Профсоюза смогли сориентироваться и перейти на «цифровое общение», а также перенесли образовательные и событийные мероприятия (семинары, конкурсы, акции) в цифровую среду.

На сайте Профсоюза была открыта «горячая линия» для консультирования по вопросам трудового законодательства, защиты законных прав и интересов работников; шло оперативное информирование руководителей организаций в чате WhatsApp; была приобретена лицензия для использования программы Zoom для проведения совещаний и образовательных мероприятий; актуальные материалы не только публиковались в газете «Мой Профсоюз», но и оперативно размещались в официальных группах Профсоюза в социальных сетях.

Несмотря на это, некоторые организации не просто сократили общение с членами Профсоюза, а перестали коммуницировать совсем. Информация не обновлялась на сайтах, не было публикаций в социальных сетях, значительно сократилось количество поступающих материалов в газету «Мой Профсоюз», несмотря на продолжающийся конкурс «Профсоюзный репортёр». Отменялись мероприятия оф-лайн и не предпринимались попытки перевести их проведение в цифровую среду. Такое отсутствие коммуникации очень быстро разрушает доверие к организации, которое завоевывалось годами.

Эпидемия заметно укрепила значение цифровых технологий в нашей жизни. Технологии, которые развивались последние 30 лет – интернет, мессенджеры, мобильные устройства – наконец-то оказались по-настоящему полезны обществу. Понятно, что сегодня перестройка коммуникаций должна быть максимально быстрой и адаптивной к ситуации, а организациям Профсоюза всех уровней нужно быть готовыми к тому, что цифровые технологии все-таки продолжают развиваться и распространяться повсеместно.

Очевидно, что препятствием внедрению цифровых технологий в информационную деятельность (особенно первичных и местных организаций) служит низкая цифровая грамотность профсоюзных лидеров или нехватка у них опыта внедрения ИКТ; загруженность на основном месте работы (для первичных и большинства местных организаций); отсутствие достаточного бюджета для обеспечения средствами ИКТ и организации обучения; зачастую неумение или нежелание организовывать командную работу, используя возможности СМП и СКС Профсоюза; а также скорость развития рынка цифровых технологий и устоявшаяся практика работы организаций – привычки, настрой сотрудников, традиции, писанные и неписанные правила.

Поэтому сегодня особенная нагрузка «падает» на специалистов по информационной работе региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза. Такой сотрудник должен быть в каждой организации. Это – первоочередная задача.

Второе, необходимое условие для дальнейшего успешного внедрения цифровых технологий – это проведение экспертного анализа всей инфраструктуры Профсоюза, с точки зрения обеспечения необходимой техникой, программным обеспечением и ИКТ-компетенциями профсоюзных лидеров и активистов.

Третье – формирование в организациях Профсоюза (на основе проведенного анализа) цифровой среды; системное обучение цифровым и PR-компетенциям сотрудников аппаратов региональных (межрегиональных), местных и первичных организаций Профсоюза.

В современном цифровом обществе высоко ценится прямая коммуникация, а такая коммуникация и есть важнейший инструмент PR. Наиболее перспективное развитие сегодня – это развитие его в Интернете (так называемый E-PR electronic – электронный PR), который должен быть выстроен по всей вертикали структуры Профсоюза, формируя его единое информационное пространство.

Идеальная информационная структура Профсоюза в Интернет должна выглядеть следующим образом:

- страницы первичных организаций Профсоюза на сайтах образовательных организаций – сайты местных организаций (или страницы на сайтах региональных (межрегиональных) организаций); сайт региональной (межрегиональной) организации;
- официальное представительство региональных (межрегиональных) организаций во всех социальных сетях;
- группы целевых аудиторий (СМП, СКС и других) в социальных сетях

Соцсети сегодня – один из востребованных и ключевых каналов коммуникации, который позволяет транслировать новости, анонсировать активности, поддерживать прямой контакт (в том числе интерактивный) с членами организации.

Нельзя забывать и о том, что соцсети – это не только инструмент информирования и взаимодействия с членами Профсоюза, но и отличный способ изучения потребностей целевых аудиторий, что даёт возможность оперативно (и это крайне важно!) реагировать на них. С помощью соцсетей можно проводить различные опросы, напрямую интересоваться мнением подписчиков и, конечно, узнавать отношение к деятельности организации.

Главное – не совершать одну из грубых ошибок при создании страницы в соцсети, а именно – не регулярное размещение информации (это также относится и к сайту организации!). Зачастую бывает так, что с начала создания страницы в соцсети информация размещается часто, но с каждым днем это происходит все реже и реже. Для этого необходимо заранее продумать, кто будет ответственным за обновление и качество контента как текстового, так и графического, иначе не удастся избежать ошибок в коммуникации.

И, конечно, самое главное – контент страницы в соцсети. Именно содержание делает её востребованной теми целевыми аудиториями, на которые они рассчитаны. Страница Профсоюза в соцсети – часть нашей организации. От нас ждут не мемов про котиков или репостов с банальностями, а правовой, методической, организационной, профессиональной, социальной и прочей полезной для работников и обучающихся информации. Но, конечно, поданной вовремя, кратко, нестандартно, доступно для понимания целевой аудиторией. Пользователи, которые хотят видеть мемы, цитаты великих людей, рецепты или смешные гифки, подписываются на другие сообщества.

Для оперативного информирования членов Профсоюза рекомендуется активное использование мессенджеров, в том числе в формате «Коротко о главном», на актуальные темы или запросы членов организации; а также организация системного он-лайн общения (например, «Открытый диалог»: прямая линия с руководством или предоставление онлайн-консультаций специалистов Профсоюза) и он-лайн обучения членов Профсоюза как по темам и направлениям, предлагаемым региональными (межрегиональными) организациями, так и по потребностям, поступившим от членов Профсоюза.

Перспективное направление информирования – это так называемые чат-боты. Но разработка программы требует финансовых и организационных затрат (хотя предлагаются несложные программы по созданию чат-ботов в социальных сетях) и, конечно, в общественной организации отдавать ботам общение пока не стоит, они еще не готовы полностью заменить человека. В качестве примера можно привести ситуацию, когда обратившийся в организацию человек нервничает – в этом случае программа не в состоянии составить адекватный диалог. А вот сотрудник, обладая необходимым навыком коммуникаций, может успокоить собеседника.

Помимо этого, традиционным каналом информирования продолжает оставаться газета «Мой Профсоюз» на которую (в идеале) должны быть подписаны все 80 региональных (межрегиональных), 2 231 местная и 74 829 первичных организаций Профсоюза.

Члены Профсоюза должны быть не только «потребителями», но и «источниками» профсоюзной информации (в том числе и в цифровой среде). Для

этого необходимо продолжать работу по созданию сети внештатных (народных) корреспондентов газеты «Мой Профсоюз» и региональных СМИ; в организациях Профсоюза необходимо «готовить» людей, можно сказать «профсоюзных блогеров», способных освещать в социальных сетях деятельность организаций Профсоюза и «работать» на формирование положительного имиджа нашей организации.

Большую помощь в этом должен сыграть Совет по информационной работе, утверждённый Постановлением Исполкома Профсоюза № 1-20 от 21 мая 2020 года. Совет создан в целях дальнейшего совершенствования деятельности организаций Общероссийского Профсоюза образования, координации работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по обеспечению членов Профсоюза актуальной и своевременной информацией, формированию информационных ресурсов, внедрению новых информационных технологий в профсоюзную работу. И, конечно, отдел по связям с общественностью аппарата Профсоюза, который, продолжая оказывать методическую, консультационную и образовательную поддержку специалистам региональных (межрегиональных) организаций, должен осуществлять содействие организации деятельности Совета.

Одним из главных событий 2020 года является юбилей Профсоюза. Постановлением Исполкома Профсоюза № 19-4 от 25 декабря 2019 года «О подготовке и проведении мероприятий, посвящённых 30-летию Общероссийского Профсоюза образования» было предложено проведение Всероссийского «Марша солидарности». Предложенная форма проведения Марша именно в цифровом пространстве даёт возможность всем организациям (начиная с первички) стать участниками этого события.

Он-лайн или оф-лайн? Цифровизация или работа «по старинке»? Наверное, важно не выбирать, а действовать в любой коммуникационной среде в соответствии с целями и задачами Профсоюза, во благо членов Профсоюза и выступать «единым фронтом», демонстрируя широкой общественности единство и силу нашей организации.

Подводя итог, можно сказать, что цифровая трансформация сама по себе ни в коем случае не должна являться целью. Важно, чтобы это процесс проходил осознанно. Цифровая трансформация должна иметь конечную цель, а именно – качественный переход в новое состояние в деятельности организации, и она не может быть эффективной в случае, если она «навязывается» и «делается» ради следования модным течениям. Этот процесс должен быть осмысленным и происходить естественно, исходя из потребностей организации. Но то, что за «цифровыми организациями» – будущее (пусть и не самое скорое), это – факт. А значит, к этому переходу стоит готовиться заранее.

## **Об итогах реализации Пилотного проекта по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических отчётов**

В соответствии с Программой развития деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2020 годы (п.4.6.), с целью дальнейшего организационного укрепления Профсоюза на основе применения цифровых технологий во внутрисоюзной работе, предварительной оценки необходимых ресурсов и затрат, а также анализа перспектив и минимизации рисков при переходе на единый электронный профсоюзный билет, автоматизацию сбора статистических данных и электронный учёт членов Профсоюза Исполнительным комитетом Профсоюза (Постановление от 23 сентября 2018 года №14-5) был объявлен и проведен с октября 2018 года по март 2020 года эксперимент в форме Пилотного проекта по введению единого электронного профсоюзного билета, автоматизации учета членов Профсоюза и сбора годовых статистических отчётов.

В Пилотном проекте приняли участие 44% (35) региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, 17 из них – частично, делегировав для участия в проекте несколько территориальных и/или первичных организаций Профсоюза.

Таким образом, Пилотным проектом было охвачено (в расчете от данных статистического отчета на 01.01.2020 года):

31,8 % (728) территориальных (городских, районных) организаций Профсоюза;  
32,9% (24 590) первичных профсоюзных организаций, на учете в которых состоят 1 502 362 члена Профсоюза (38, 4%), из них 948 075 – работающие (36%), 470 622 – обучающиеся (40,4%), 53989 – неработающие пенсионеры (49,3%).

Около 20 тысяч профсоюзных активистов работали над формированием единой базы данных Профсоюза.

На 20 июля текущего года на электронном учете в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» (далее – АИС) состоят 1 108 309 членов Профсоюза, 77% из них произведена замена бумажных профсоюзных билетов на новую форму профсоюзного билета в виде пластиковой карты, и 3% пользуются его электронным дубликатом в мобильном приложении Profcards.

Как известно, VIII Съезд Профсоюза в качестве одной из главных задач Профсоюза на 2020-2025 годы определил обеспечение перехода на электронный профсоюзный билет, электронный учет членов Профсоюза и формирование Единого реестра Профсоюза. Итоги Пилотного проекта были подведены Исполнительным

комитетом Профсоюза 27 мая 2020 года (п.2.2. Постановления VIII Съезда Профсоюза от 20 марта 2020 года № 8-1 «Об отчете Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования за период с марта 2015 года по март 2020 года и действиях Профсоюза по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов Профсоюза»), который принял решение **«Одобрить итоги реализации Пилотного проекта, способствующие повышению эффективности деятельности профсоюзных организаций, организационному укреплению Профсоюза; а также продолжить формирование и наполнение автоматизированной информационной системы «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» данными по всей структуре Профсоюза».** Члены Исполкома Профсоюза 27.05.2020 г. проголосовали за одобрение итогов реализации пилотного проекта, опираясь на следующие выводы:

1. Основные цель и задачи реализации Пилотного проекта достигнуты и решены.

2. Разработанная оператором Пилотного проекта ООО «Интернет медиа» АИС на платформе 1С:Предприятие 8.3 и размещенная на сервере в офисе Общероссийского Профсоюза образования (г. Москва, ул. Бутлерова, д. 17) позволила повысить качество внутрисоюзной работы в части ведения реестров организаций Профсоюза и объективного учета членов Профсоюза:

- актуализировать реестры организаций Профсоюза;
- навести порядок в учете членов Профсоюза, работающих по совместительству: учет в единой базе данных позволил ликвидировать двойной и даже тройной учет работников и обучающихся в первичных профсоюзных организациях;
- проконтролировать учет штатных работников организаций Профсоюза, некоторые из них до запуска Пилотного проекта не состояли на учете в первичной профсоюзной организации.

В частности, по мнению 78,6% опрошенных профсоюзных активистов, 3679 человек, работающих в программе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», АИС упорядочила ведение учета в профсоюзных организациях.

3. Создана нормативно-техническая база и учебно-методические условия для подготовки профсоюзного актива к реализации задач цифровизации Профсоюза. Профсоюз располагает подготовленными кадровыми ресурсами как на уровне аппарата Профсоюза, так и на уровне большинства территориальных организаций Профсоюза для дальнейшего повсеместного внедрения цифровых технологий.

4. Разработанная и внедренная в эксплуатацию АИС обеспечивает достоверность, целостность и актуальность информации об организационной структуре и численности Профсоюза, способствует повышению эффективности

работы профсоюзных организаций за счет сокращения сроков и прозрачности процесса формирования сводной статистической отчетности; уменьшению трудозатрат на подготовку и поиск необходимой информации; повышению эффективности исполнения заданий и документов, усилению контроля исполнительской дисциплины.

5. Новый электронный профсоюзный билет в виде пластиковой карты соответствует требованиям времени, а его электронный дубликат в мобильном приложении имеет серьезную перспективу функционального развития в будущем.

6. Федеральная бонусная программа Профсоюза Profcards предусматривает возможность дополнительной социальной поддержки членов Профсоюза.

Кроме того, как показывает опыт взаимодействия Профсоюза с Газпромбанком в рамках заключенного 15.10.2019 года соглашения о стратегическом партнерстве в области развития специальных программ лояльности для членов Профсоюза и реализации других совместных проектов в социальной сфере, перспективным направлением является заключение подобных соглашений о стратегическом взаимодействии с партнерами, предоставляющими финансовые и другие продукты для членов Профсоюза на льготных условиях, привлечение их к бонусной Программе.

7. Однако, несмотря на функциональность АИС для большинства организаций Профсоюза, принимающих участие в Пилотном проекте, актуальной на сегодняшний день остается задача по доработке программы, ее отдельных параметров, которые бы учитывали особенности первичных профсоюзных организаций студентов и отдельных первичных профсоюзных организаций работников ВУЗов, а именно: численность и регулярную обновляемость.

В ходе реализации Пилотного проекта поставленные задачи решались отчасти путем расширения функций групповой обработки данных. Начата работа по изучению возможности синхронизации баз данных образовательных организаций с АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

Кроме того, возможным решением проблемы обработки большого объема информации станут: настройка прав доступа с определенными правами для председателей профбюро и/или профгруппоргов, а также использование мобильного приложения для профактива, синхронизированного с АИС.

8. Учитывая функциональные возможности развития АИС по трем направлениям:

территориальное масштабирование, т.е. подключение к системе новых организаций Профсоюза (пользователей) или внедрение системы в нижестоящих профсоюзных организациях;

функциональное масштабирование, т.е. постепенное наращивание функциональных возможностей организаций Профсоюза;

наращивание аппаратных ресурсов, обеспечивающих функционирование

системы.

Положительные результаты реализации Пилотного проекта по созданию условий для развития единой цифровой платформы Профсоюза, включение в нее функциональных блоков, позволяющих автоматизировать деятельность организаций Профсоюза по правовой работе и охране труда, организации коллективно-договорной кампании, форм социальной поддержки членов Профсоюза, молодежной политики и другим направлениям деятельности.

Условия, которые позволяют сделать вывод о целесообразности и готовности Общероссийского Профсоюза образования к полному переходу на новые цифровые технологии.

9. Исполнительным комитетом Профсоюза был отмечен высокий уровень организации работы Тюменской межрегиональной, Алтайской, Башкирской, Марийской, Чеченской, Чувашской республиканских, Алтайской, Краснодарской, Ставропольской краевых, Калининградской, Липецкой, Нижегородской, Омской, Орловской, Саратовской областных организаций Профсоюза по реализации Пилотного проекта. Более 40 человек профсоюзного актива за участие и успехи в реализации Пилотного проекта удостоены наград ЦС Профсоюза.

10. Важно отметить, что Исполкомом Профсоюза принято решение продолжить не только формирование и наполнение автоматизированной информационной системы «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» данными по всей структуре Профсоюза», но и работу с ООО «ФИНФОРТ» в целях эффективного развития Федеральной бонусной программы Общероссийского Профсоюза образования Profcards (далее – программа Profcards) и интеграции в мобильное приложение выгодных продуктов от Газпромбанка, привлечения к программе других серьезных партнеров. В связи с вышеизложенным профсоюзному активу следует уделить серьезное внимание:

информированию членов Профсоюза о возможностях программы Profcards;

увеличению числа членов Профсоюза, зарегистрировавшихся в программе Profcards, особенно пользующихся электронным дубликатом новой формы профсоюзного билета и программой Profcards в одноименном мобильном приложении; задача - разъяснить членам Профсоюза преимущества использования мобильного приложения Profcards (простота, доступность, мобильность и др.);

информированию профсоюзных организаций – юридических лиц и членов Профсоюза о выгодных финансовых продуктах Газпромбанка в рамках соглашения о стратегическом партнерстве в области развития специальных программ лояльности для членов Профсоюза и реализации других совместных проектов в социальной сфере.



## **Профсоюзы образования в условиях пандемии и по ее завершению**

Начиная с марта 2020 года профсоюзы образования, как и все мировое сообщество, столкнулись с абсолютно новой и сложной ситуацией, выход из которой они пытаются найти и сегодня.

Профсоюзы и их международные организации – Интернационал образования и Европейский комитет профсоюзов образования – предпринимают возможные шаги для минимизации негативного влияния коронавирусной инфекции на сферу образования, однако в некоторых странах возникшая ситуация стала поводом для сокращения бюджета на образование и изменения законодательной базы, а социальные отношения, лежащие в основе диалога между профсоюзами и представителями органов исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования, оказались под угрозой.

Факты свидетельствуют, что из-за ситуации вокруг пандемии наиболее уязвимыми оказались дошкольное, начальное и инклюзивное образование. В целом, вынужденный переход на дистанционное обучение из-за закрытия образовательных учреждений на местах выявил необходимость в развитии цифровых компетенций педагогов и обучающихся.

Однако онлайн-обучение стало невозможным для социально-незащищенных слоев населения : например, в Италии у 19% жителей нет ноутбуков, а в Шотландии, несмотря на то, что профсоюз образования убедил правительство выделить 30 миллионов фунтов стерлингов на дистанционное обучение малообеспеченных слоев населения, направленных средств оказалось недостаточно для решения поставленной задачи.

Мнение профсоюзов – дистанционное обучение является необходимым средством в чрезвычайных ситуациях, но оно не должно превратиться в постоянный инструмент образовательного процесса. Дистанционное обучение не способно в полной мере заменить образовательные отношения.

Международное движение профсоюзов работников образования призывает правительства выполнять региональные и международные обязательства по гарантированному сохранению фундаментальных прав граждан на получение образования, равно как и основных прав профсоюзов: развивать социальный диалог и вести коллективные переговоры по всем ключевым вопросам, касающимся прав педагогов и других работников образования, а также гарантировать совместные с профсоюзами эффективные разработки, внедрение и контроль мер, связанных с нормализацией ситуации после окончания пандемии коронавируса, на всех уровнях образования в атмосфере прозрачности и ответственности.

Усилия по замедлению распространения COVID-19 привели к закрытию многих школ и прочих образовательных учреждений. Учителя и другие работники образования пытаются обеспечить свою безопасность, безопасность своих учащихся и школьных сообществ, одновременно с этим адаптируясь к стремительно меняющемуся контексту преподавания и учебы.

Какова ситуация сегодня по оценке ЕКПО?

– Закрытие школ, университетов и других учебных заведений: ЮНЕСКО сообщает, что большинство школ и университетов в Европе закрыты. Однако темпы и масштабы закрытия сильно различаются и некоторые страны предпочитают проводить ответные меры локально. Учителя, преподаватели ВУЗов, ученые и другие работники образования в некоторых странах получают указание работать из дома, тогда как от других требуют пребывания в школе, колледже или университете для выполнения обязанностей, не связанных с преподаванием, или предоставления услуг по уходу за детьми работников жизненно важных служб.

– Гигиена и безопасность труда: Социальная дистанция и закрытие школ, университетов и других учебных заведений рекомендованы и обеспечиваются властями, однако для некоторых профессиональных работников образования по-прежнему требуется их присутствие на работе. Их обязанности включают присмотр за детьми работников жизненно важных служб, что потенциально заставляет их нарушать социальную дистанцию и пренебрегать собственным здоровьем и безопасностью. Вызывают тревогу сообщения некоторых членских организаций о том, что этих коллег, вносящих крайне важный вклад в общие усилия по борьбе с пандемией, часто не обеспечивают личными средствами защиты, рекомендованными органами здравоохранения.

– Оплата и условия труда: Правительства обязаны проследить за тем, чтобы работники государственного образования продолжали получать оклады в полном объеме, когда они работают из дома или заболевают и оказываются не в состоянии работать. Так же должно обстоять дело и для профессиональных работников образования в частных учебных заведениях. В этот крайне напряженный период жизненно важно, чтобы права работников образования были защищены. Любые меры должны не только поддерживать существующие оклады, но и избегать увеличения нагрузки, продолжительности рабочего времени и защищать личную информацию и право недоступности по электронной связи после работы.

– Трудовые отношения и социальный диалог: Членские организации Европейского комитета профсоюзов образования – ЕКПО отстаивают права, безопасность и благополучие работников образования во всей Европе. Они являются одним из неотъемлемых элементов преодоления текущего кризиса, осуществляя контакты и взаимодействие с органами власти, информируя своих

членов о последних новостях и тенденциях, выслушивая их заботы и тревоги, отвечая на них и консультируя работников по их правам. В этом качестве профсоюзы образования должны быть задействованы как участники и консультанты на всех стадиях разработки мер, непосредственно затрагивающих сектор образования, Результативный социальный диалог играет ключевую роль в обеспечении защиты работников образования и поддержании высокого морального духа среди педагогических работников.

– Преподавание и учеба в удаленном режиме: Во многих случаях работников учебных просят обеспечить непрерывность учебного процесса, работая из дома и проводя уроки в онлайн-режиме. Теле и радиоканалы в некоторых странах транслируют учебные материалы в помощь дистанционному преподаванию и учебе. Многие учителя и работники образования экспериментируют с онлайн-инструментами и цифровыми инструментами. Однако поступают сообщения о недостаточно высоком качестве связи и технических сбоях при проведении онлайн-уроков, что еще больше усугубляет педагогические трудности, неразрывно связанные с резким переходом на методику преподавания в удаленном режиме. Ясно, что для проведения дистанционного обучения работникам необходима полная поддержка. Взгляды и предложения профсоюзов образования должны занимать центральное место в разработке мер по налаживанию дистанционного преподавания и обучения на всех уровнях: местном, региональном и общенациональном.

– Социальное равенство и уязвимые категории учащихся: Дистанционное преподавание также поднимает ряд неотложных проблем, связанных с обеспечением равенства и инклюзивности. Например, не все учащиеся имеют доступ к качественному оборудованию и системам электронной связи у себя дома. Некоторые учащиеся менее других способны проявлять тот уровень самодисциплины и самостоятельности, который необходим для дистанционного «посещения» уроков и выполнения домашней работы без очного взаимодействия с учителями. В целом успех преподавания в удаленном режиме во многом зависит от контроля и помощи со стороны родителей – особенно для учащихся младшего возраста. Эти риски создают или увеличивают различия в показателях успеваемости учащихся, поскольку не все родители обладают необходимыми знаниями и навыками или просто смогут быть рядом в нужное время, чтобы эффективно справиться с этой ролью.

Интернационал образования провел исследование «Коммерциализация и приватизация образования в контексте COVID-19», в котором отмечается колоссальный прирост прибыли в компаниях, производящих техническое оборудование для использования в образовании. Коммерческие компании внедряются в государственное образование через массу возникающих электронных

сетей, путем оказания новых услуг международным организациям (ЮНЕСКО, ОЭСР, МОТ, Всемирный банк). Переход на дистанционное образование поставило эти компании в центр угла в его обеспечении.

В июне в режиме онлайн состоялось 10-е заседание Саммита Учительской Профессии – совместной конференции министров и руководителей профсоюзов наиболее успешных стран в сфере развития образования, организуемой совместно Организацией экономического сотрудничества и развития и Интернационалом образования.

Несомненно, заготовленная ранее повестка дня была отложена в сторону, все внимание было сосредоточено на преодолении кризиса пандемии в образовании. Все выступившие министры и лидеры профсоюзов высоко отметили определяющую роль учителя в преодолении кризиса и обеспечении непрерывности учебного процесса для учащихся. Высочайшей оценки заслуживает преданность своим ученикам, способность к адаптации, креативность работников образования.

Участники подчеркнули важную роль эффективного партнерства между правительствами и профсоюзами работников образования в период закрытия школ и перехода к дистанционному образованию, что несомненно повысило доверие общества к принимаемым решениям в области образования.

## **Раздел 16.**

### **О результатах проведенного Профсоюзом в июле 2020 года экспресс-мониторинга по вопросам:**

- применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сфере общего и дополнительного образования детей;**
- условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ЕГЭ**