



Омская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Экспресс- информация

№ 25
2022

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

Информационно- аналитические материалы

*(к августовским педагогическим совещаниям
2022 года)*

г. Омск,
август 2022 года

**Материалы подготовлены аппаратом Центрального Совета
Общероссийского Профсоюза образования**

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
1 Краткая характеристика текущей ситуации в российской экономике и об основных параметрах сценарных условий социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов	7
2 О рассмотрении актуальных вопросов защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования, здравоохранения и культуры в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по инициативе Профсоюза, в том числе в рамках Совета Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы Российской Федерации	10
3 О проблемах кадрового обеспечения деятельности организаций в сфере общего образования, особенно в общеобразовательных организациях	14
4 Аналитическая информация о динамике и уровнях заработной платы педагогических работников разных типов образовательных организаций, подготовленная экспертами Профсоюза, в том числе на основе данных федерального статистического наблюдения	17
5 О ситуации с подготовкой к проведению пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования и профессионального обучения, полномочиями по утверждению которых федеральным законом надделено Правительство Российской Федерации	23
6 Об участии Профсоюза в подготовке предложений по актуализации нормативных правовых актов, связанных с трудовыми правами и профессиональными интересами работников образования	26

- 7 О реализации Правительством Российской Федерации права устанавливать в 2022 году особенности исчисления и установления минимального размера оплаты труда, предоставленного ему статьей 18 Федерального закона от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ 32
- 8 О решении Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу произвольного определения работодателем срока трудового договора, заключаемого с работником из числа профессорско-преподавательского состава (о краткосрочных трудовых договорах) 33
- 9 Участие Профсоюза в подготовке предложений и экспертных заключений на проекты документов, разрабатываемых Минпросвещения России в целях создания условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и совершенствования управленческих кадров в соответствии с Основными принципами НСПР ПР, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации, федеральным проектом «Современная школа», поручениями Правительства Российской Федерации 38
- 9.1 Участие Общероссийского Профсоюза образования в разработке порядка и условий организации и проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций 38
- 9.2 Участие Профсоюза в подготовке предложений к порядку и условиям проведения пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, новых квалификационных категорий «Педагог-методист», «Педагог-наставник» и проекту нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность 42

9.3	Участие Профсоюза в реализации актуализированного Комплекса мер, направленных на повышение статуса учителя в части подготовки информационно-методического материала о регулировании отношений и защите педагогическими работниками своих личных прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени в сети «Интернет»	46
9.4	Участие Профсоюза в подготовке предложений в проект Концепции развития дошкольного образования на период до 2030 года	46
9.5	Участие Профсоюза в экспертизе актуализируемых профессиональных стандартов в сфере образования	51
10	О некоторых результатах проведенного Общероссийским Профсоюзом образования экспресс-опроса по изучению практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей	67
11	О действиях Профсоюза, Студенческого координационного Совета Профсоюза, направленных на повышение стипендиального обеспечения обучающихся образовательных организаций высшего образования	82
12	Об участии Общероссийского Профсоюза образования в судебном разбирательстве, связанном с нарушением профсоюзной организацией сотрудников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого единства структуры Профсоюза	84
13	О возможностях автоматизированной информационной системы «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и онлайн-ресурсов Профсоюза для повышения эффективности деятельности профсоюзных организаций	85
14	Об особенностях осуществления общественного контроля в связи с изменениями законодательства об охране труда	86

- | | | |
|----|--|-----|
| 15 | Об обсуждении приоритетных вопросов выполнения в 2021 году Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021-2023 годы, на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.04.2022 года и об утверждении плана реализации в 2022 году Отраслевого соглашения | 91 |
| 16 | О деятельности Профсоюза по реализации в 2021 году и 1 полугодии 2022 года Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования, заключенного на 2021-2023 годы | 103 |
| 17 | Комментарий Общероссийского Профсоюза образования по вопросам реформирования системы публичной власти | 114 |

Приложения

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | Информация о состоянии сети, кадровом обеспечении, а также финансово-экономической деятельности организаций, реализующих образовательные программы общего образования и дополнительного образования детей, подготовленная экспертами Профсоюза на основе данных федерального статистического наблюдения | 118 |
| 2 | Информация об особенностях кадрового обеспечения и учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных организаций, подготовленная на основе выборочного анализа паспортов региональных систем общего образования, проведенного экспертами Профсоюза | 133 |

1. Краткая характеристика текущей ситуации в российской экономике и об основных параметрах сценарных условий социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов

Социально-экономическое развитие Российской Федерации в 2022 году и, как минимум, в среднесрочной (до 3-х лет) перспективе будет проходить в условиях глубокой трансформации всей хозяйственной деятельности в масштабах всего государства.

21 февраля 2022 года Президент Российской Федерации В.В.Путин издал указы № 71 «О признании Донецкой Народной Республики» и № 72 «О признании Луганской Народной Республики». Согласно указам функции по поддержанию мира на территориях Донецкой Народной Республики (ДНР) и Луганской Народной Республики (ЛНР) возложены на Вооруженные Силы Российской Федерации. После обращения глав ДНР и ЛНР к Президенту РФ об оказании помощи Президентом РФ было принято решение о проведении специальной военной операции на территории ДНР и ЛНР.

Геополитическая ситуация в мире кардинально изменилась, что не могло не оказать определяющего влияния на функционирование российской экономики.

С конца февраля 2022 года произошли фундаментальные изменения во внешнеэкономических отношениях РФ со странами мира. В связи с введением со стороны США, стран ЕС и ряда других стран масштабных санкций против РФ в экономической и политической областях происходит переориентация внешней торговли на другие регионы мира, прежде всего Юго-Восточную Азию и другие дружественные РФ страны. С учётом существующей экспортоориентированности сырьевых отраслей экономики РФ сохранение экспортного потенциала и статуса глобального экономического игрока является одной из важнейших текущих и перспективных задач. Сегодня ни одна экономика мира без ущерба для качества жизни своего населения и конкурентоспособности на геополитическом уровне не в состоянии производить всю необходимую номенклатуру товаров и услуг на своей национальной территории. Вырученные от внешней торговли средства перераспределяются в пользу закупок на внешних рынках недостающих для удовлетворения нужд населения и промышленности товаров и услуг.

Преимущества участия в мировой торговле ни в коем случае не отменяют уже много лет звучавшие требования государственно ориентированных политиков и экономистов по соблюдению страной технологического суверенитета. Это подразумевает, что критические для обороноспособности и устойчивого экономического развития страны промышленные технологии должны разрабатываться и реализовываться на территории Российской Федерации. Предполагалось, что решению этих задач должна была способствовать проводившаяся после 2014 года политика импортозамещения, результаты которой на сегодняшний день далеко не

очевидны. Заявление Министра промышленности и торговли РФ Д.В.Мантурова при его утверждении 15 июля Государственной Думой на должность заместителя Председателя Правительства РФ о необходимости осуществления поворота от рыночной промышленной политики к политике обеспечения технологического суверенитета несомненно важно для формирования стратегии экономического развития страны.

Текущая ситуация в российской экономике характеризуется ухудшением макроэкономических показателей, оказывающих непосредственное влияние на повседневную жизнь граждан и населения РФ, в целом. К таким показателям прежде всего относятся:

- инфляция (индекс потребительских цен – ИПЦ);
- занятость (прежде всего уровень безработицы).

В апреле в годовом выражении инфляция ускорилась до 17,8%. Это при том, что ранее в рамках среднесрочного прогноза Банка России на 11 февраля 2022 года инфляция в 2022 году планировалась на уровне от 5,0% до 6,0% (год к году). Представленные показатели инфляции являются усредненными показателями, которые «выводятся» по сумме из 3-х групп показателей: продовольственные товары, непродовольственные товары, услуги. Необходимо отметить, что значение отдельно взятой «продовольственной инфляции», как правило, всегда превышает «усреднённый» показатель инфляции.

По данным Банка России в июне годовая инфляция снизилась до 15,9% (после 17,1% в мае). По состоянию на июль месяц ситуация с инфляцией улучшилась в сравнении с предыдущими месяцами и по прогнозу (22.07.2022 г.) Банка России, с учетом проводимой денежно-кредитной политики годовая инфляция снизится до 12,0-15,0% в 2022 году.

Утверждённые Минэкономразвития России 18.05.2022 г. «Основные параметры сценарных условий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» определили ожидаемую величину ИПЦ в 2022 году в размере 17,5% (в базовом варианте Сценарных условий, год к году). Однако Минэкономразвития России планирует уточнить свой прогноз социально-экономического развития России в лучшую сторону, с учетом эффективно сработавших мер поддержки, принятых Правительством (заявление министра экономического развития РФ М.Г.Решетникова в рамках Петербургского международного экономического форума в июне 2022 года).

Следует отметить, что разработка среднесрочного прогноза социально-экономического развития осуществляется Минэкономразвития России **ежегодно** и проводится в **два** этапа. На первом этапе Минэкономразвития России совместно с другими органами власти формирует сценарные условия и основные параметры прогноза на среднесрочную перспективу. Затем на их основе разрабатывается среднесрочный прогноз социально-экономического развития, который является ключевым элементом

процесса бюджетного планирования (в рамках подготовки проекта закона о федеральном бюджете).

Обсуждение выше указанных документов предусмотрено на заседаниях Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК): сначала на заседаниях рабочих групп РТК, а после – на заседании РТК.

Вторым не менее важным макроэкономическим показателем является уровень безработицы в стране. В среднем за первые два месяца 2022 года уровень безработицы составлял 4,3%. В базовом варианте Основных параметров сценарных условий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов уровень безработицы определён в размере 6,7%. Однако и этот прогнозный показатель будет уточняться Минэкономразвития России ориентировочно в сентябре 2022 года.

По информации Банка России (22.07.2022 г.) ситуация на рынке труда остается стабильной. Хотя число вакансий со стороны работодателей снизилось, уровень безработицы находится вблизи исторических минимумов. Адаптация рынка труда к изменившимся условиям происходит в том числе через механизм неполной занятости.

Основные параметры сценарных условий прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов, утверждённые Минэкономразвития России 18.05.2022 г., не содержат положений о поддержании достигнутых уровней заработной платы отдельных категорий работников, определённых указами Президента Российской Федерации от 2012 года, и о проведении ежегодной индексации заработной платы иных категорий работников организаций бюджетной сферы. Проводя аналогию с прошлыми годами, можно предположить, что упомянутые выше положения будут отражены в Прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов, принятие которого планируется в сентябре 2022 года.

По динамике валового внутреннего продукта (ВВП) Банк России по состоянию на 22.07.2022 г. прогнозирует сокращение ВВП в 2022 году на 4,0-6,0%, Минэкономразвития России по состоянию на 18.05.2022 г. в базовом варианте Среднесрочного прогноза социально-экономического развития Российской Федерации определяет сокращение ВВП в 2022 году на 7,8% (данный показатель будет уточняться в сентябре 2022 г.).

Особенно следует отметить, что в силу сложившихся чрезвычайных обстоятельств в рамках государственного регулирования политики, экономики и социальной сферы решения принимаются Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Федеральным Собранием Российской Федерации оперативно, т.к. фактор времени становится сегодня определяющим.

Как пример можно привести принятое 28.05.2022 г. Правительством РФ постановление № 973 о внеочередных индексациях величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения (ПМ), минимального размера оплаты труда (МРОТ), пенсий. Все ранее утверждённые методики по расчёту ПМ и МРОТ основываются на эволюционном характере экономических изменений. Принятие данных оперативных решений не указывает на необходимость немедленного изменения ранее принятых правил и методов экономических расчётов, т.к. любой кризис в конечном итоге заканчивается периодом стабилизации.

2. О рассмотрении актуальных вопросов защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образования, здравоохранения и культуры в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по инициативе Профсоюза, в том числе в рамках Совета Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы Российской Федерации

Как установлено российским законодательством, в целях реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации вопросы социально-трудовых отношений рассматриваются в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Комиссия) и профильных рабочих группах Комиссии.

Общероссийский Профсоюз образования, в том числе в большинстве случаев совместно с профсоюзами – членскими организациями Совета Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы Российской Федерации, инициирует рассмотрение актуальных для бюджетной сферы вопросов на Комиссии и рабочих группах Комиссии. Вопросы после согласования с профильными федеральными органами исполнительной власти (ФОИВ-ы) включаются в Единый план первоочередных мероприятий Российской трёхсторонней комиссии по реализации мероприятий Генерального соглашения на очередное полугодие (Единый план). Единый план утверждается заместителем Председателя Правительства Российской Федерации, координатором Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Т.А.Голиковой.

Основной блок актуальных вопросов рассматривается в рамках рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения Комиссии, где председатель Общероссийского Профсоюза образования Г.И.Меркулова является сопредседателем рабочей группы. Необходимо отметить, что вопросы на рабочей группе всегда рассматриваются с участием представителей заинтересованных ФОИВ-ов: Минпросвещения России,

Минобрнауки России, Минтруд России, Минздрав России, Минкультуры России, Минэкономразвития России, Минфин России.

Представляем актуальную информацию по вопросам, рассмотренным или подлежащим рассмотрению на заседании рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения Комиссии.

1. По контролю за выполнением целевых показателей уровней заработной платы отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 2012 года.

Вопрос «Об эффективности мер, принимаемых для сохранения целевых показателей уровней заработной платы отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761, от 28 декабря 2012 г. № 1688, в ряде субъектов Российской Федерации, в которых в период 2019-2021 гг. допущено невыполнение целевых показателей уровней заработной платы по ряду основных категорий работников в государственных и муниципальных учреждениях разных видов деятельности» (планируется к рассмотрению до 01.09.2022 г.).

Вопрос выносится по причине того, что в ряде субъектов Российской Федерации невыполнение целевых показателей уровней заработной платы работников в государственных и муниципальных учреждениях является постоянно действующим фактором на протяжении длительного времени.

2. По вопросам совершенствования системы оплаты труда педагогических работников.

Вопросы:

2.1. «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений системы образования» (рассмотрено 20.09.2021 г.)

2.2. «Информация Минпросвещения России «О ходе разработки согласованных предложений по установлению единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных организаций» (рассмотрено 18.10.2021 г.).

По состоянию на осень 2021 года у Профсоюза были серьезные основания полагать, что по аналогии с медицинскими работниками государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и в сфере образования будет реализован пилотный проект по апробации единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных организаций. Со стороны Минпросвещения России были разработаны соответствующие проекты нормативных правовых документов. Однако решение вопроса остановилось на уровне обсуждения в рабочей группе РТК и проектов документов.

Экспертная оценка показывает, что сама реализация пилотного проекта и последующее повсеместное внедрение единых требований

предполагает увеличение объёмов финансирования отрасли в целом. А с учётом сложившейся на данный момент экономической ситуации и по медицинским работникам есть торможение: начало реализации пилотного проекта по медицинским работникам сдвинуто до 1 января 2025 года. Соответствующее решение Правительство Российской Федерации вынесло на обсуждение рабочей группы по заработной плате, доходам и уровню жизни населения Комиссии 27 июня 2022 г., в результате при выраженном несогласии с таким предложением профсоюзной стороны РТК две другие стороны – представители общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации – проголосовали за предложенное решение.

Тем не менее, Профсоюз считает, что даже в текущих непростых экономических и политических условиях нерешённый системный вопрос установления единых требований к оплате труда педагогических работников требует дальнейшей проработки хотя бы в рамках подготовительных расчётов и моделирования заработной платы с учетом новых параметров.

В этой связи по предложению Профсоюза в Единый план мероприятий РТК на 2-е полугодие 2022 года включено рассмотрение на рабочей группе по заработной плате, доходам и уровню жизни населения Комиссии следующих вопросов:

1) о подготовке предложений по установлению порядка проведения пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций в целях внедрения новой системы оплаты их труда;

2) о результатах моделирования заработной платы педагогических работников отдельных образовательных государственных и муниципальных организаций пилотных регионов на основе применения единых требований к оплате их труда.

3. По вопросам снижения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Вопрос «О мерах по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений» (рассмотрен 14.01.2022 г.).

Рассмотрение данного вопроса показало отсутствие у федеральных органов власти, включая Минтруд России, единого подхода (единой методологии) в определении (подсчёте) дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений.

На рабочей группе было принято решение:

1. Предложить Минтруду России, Минпросвещения России и Минобрнауки России создать рабочую группу с участием представителей Общероссийского Профсоюза образования, Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Общероссийского профсоюза работников культуры в целях обсуждения единых подходов по расчету межрегиональной дифференциации.

2. Предложить Минпросвещения России, Минобрнауки России, Минкультуры России, Минздраву России, Минтруду России подготовить актуализированные материалы по вопросу «О динамике межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2020-2021 годах, в том числе о мерах по снижению такой дифференциации», и рассмотреть их на заседании рабочей группы Комиссии в мае 2022 года.

Поскольку в предложенные рабочей группой РТК сроки вопрос не был рассмотрен, этот весьма актуальный вопрос повторно включён в Единый план на 2-е полугодие 2022 г. со следующей формулировкой: «О разработке единых подходов по оценке межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях выработки мер по снижению межрегиональной дифференциации в оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений».

4. По совершенствованию систем нормирования труда работников бюджетной сферы.

Вопрос «О мерах по совершенствованию систем нормирования труда работников бюджетной сферы, включая меры по разработке типовых отраслевых норм труда работников организаций» (рассмотрен 14.01.2022 г.)

На рабочей группе принято решение:

1. Предложить Минпросвещения России и Минобрнауки России создать рабочую группу с участием представителей Общероссийского Профсоюза образования и Минтруда России в целях обсуждения направлений совершенствования систем нормирования труда педагогических работников организаций соответствующих видов деятельности и порядка проведения этой работы.

2. Рассмотреть на заседании рабочей группы Комиссии во II полугодии 2022 года информацию о ходе работы созданной Минпросвещения России и Минобрнауки России рабочей группы по обсуждению вопросов совершенствования систем нормирования труда педагогических работников образовательных организаций.

Рабочая группа создана не была. Вопрос включён в Единый план и выносится на повторное обсуждение во втором полугодии 2022 года со следующей формулировкой: «О совершенствовании систем нормирования труда работников бюджетной сферы, включая меры по разработке типовых отраслевых норм труда работников образовательных организаций».

Вместе с тем следует отметить, что в рамках выполнения отдельных обязательств сторон социального партнерства по реализации Отраслевых соглашений на 2021-2023 годы, заключенных между Общероссийским Профсоюзом образования, с одной стороны, и Минпросвещения России и Минобрнауки России, с другой, продолжается работа по некоторым проблемам нормирования труда педагогических работников.

3. О проблемах кадрового обеспечения деятельности организаций в сфере общего образования, особенно в общеобразовательных организациях

Анализ кадровой ситуации в сфере общего образования, особенно в общеобразовательных организациях, и динамики заработной платы в образовательных организациях позволяет сделать вывод, что ситуация ухудшается, проблемы и риски накапливаются, и поэтому затягивание с принятием в ближайшее время конкретных системных мер по преодолению сложившихся негативных тенденций в кадровом обеспечении образовательных организаций общего образования с большой долей вероятности приведет к необходимости выделять значительно большие финансовые ресурсы и потребует значительно большего времени для исправления накопившихся проблем.

Изучение данных ведомственной статистики и результатов тематических исследований приводит к выводу о том, что дефицит кадров, в первую очередь, учителей и иных педагогических работников общеобразовательных организаций, возрастает как в связи с низкой, неконкурентной заработной платой педагогов, не способствующей созданию условий для предсказуемого притока молодых специалистов (ставки заработной платы (оклады) педагогов более, чем в 70% регионов России в 2021 году были существенно ниже МРОТ), так и в связи с усилившимся процессом ухода опытных, с большим стажем работы педагогических работников пенсионного и предпенсионного возраста, испытавших большой стресс и чрезмерные нагрузки в период работы в пандемию, связанные с трудностями массового перехода на обучение детей в дистанционном формате, которые в абсолютном большинстве регионов не были компенсированы ни материально, ни морально. Проблемы со здоровьем, необходимость ведения сверхнормативной учебной нагрузки при кадровом дефиците, отсутствие ясной перспективы увеличения гарантированных размеров оплаты труда (за норму часов педагогической работы) вынудили значительное число таких педагогов принять решение уйти из школы, в том числе и заняться репетиторством.

Следует также отметить, что продолжающаяся даже в условиях санкций реализация федерального проекта «Современная школа», строительство новых школ, рассчитанных на создание комфортных современных условий для обучения тысяч обучающихся, неизбежно обостряют проблемы кадрового обеспечения их квалифицированными педагогическими коллективами опять же без принятия своевременных и эффективных мер по решению этих задач в связи с расширяющимся дефицитом кадров.

По данным РАНХиГС¹, больше половины учителей сообщают о наличии в их школе некоторого кадрового дефицита, почти 5% сообщают о существенном дефиците кадров.

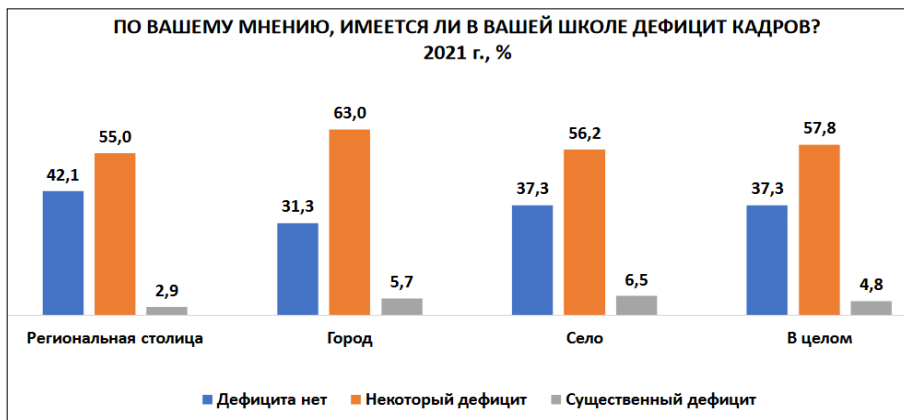


Рис. Оценка учителями кадровой ситуации в школе, %.
 Источник: Мониторинг ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, 2021 г.

По данным РАНХиГС, каждый третий учитель проводит в неделю 28 и более уроков, что превышает даже 1,5 ставки.

Нагрузка растет, в том числе и за счет сокращения доли внешних совместителей.

По данным Мониторинга экономики образования (МЭО), реализуемого НИУ ВШЭ, в 2020/2021 учебном году средняя нагрузка (общая) учителей по основному месту работы составила 30 часов, причем, чем крупнее населенный пункт, тем выше нагрузка.

<https://ipei.ranepa.ru/images/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%A2%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%90.%D0%A1.18.03.22.pdf>

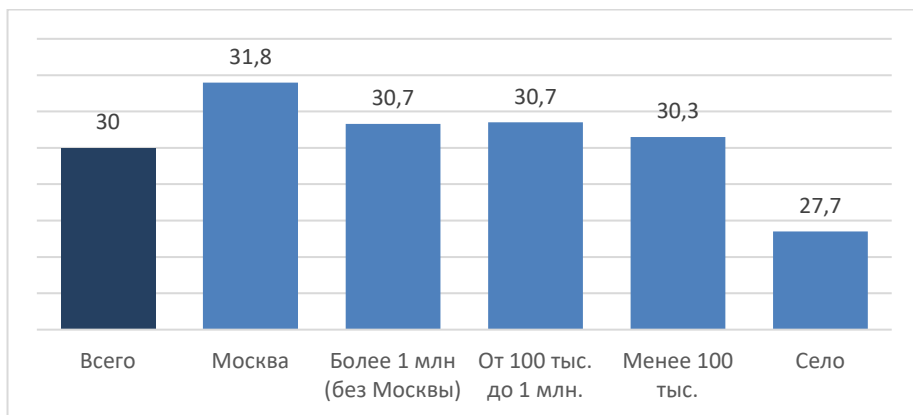


Рис. Средняя нагрузка учителей в неделю, часы в неделю.
 Источник: МЭО, опрос учителей, 2020/2021 учебный год

Рост нагрузки проявляется не только в увеличении количества проводимых учителем уроков, но и в таких показателях, как наполняемость классов и количество обучающихся в расчете на 1 учителя. На начало 2021/2022 учебного года наполняемость классов городских школ составила 26,8 человек, сельских – 14,0 человек. По количеству обучающихся в расчете на 1 учителя: 19,1 – в городских школах и 10,4 – в сельских. Во многом это увеличение связано с реализуемой кадровой политикой, ориентированной на повышение среднего уровня заработной платы учителей за счет повышения их нагрузки.



Рис. Динамика соотношения численности обучающихся в расчете на одного учителя (без учета совместителей) в среднем по РФ, в городской и сельской местности, человек. Источник: Минпросвещения России.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, что в подготовленных экспертами Профсоюза информационно-аналитических материалах к августовским совещаниям в 2022 году содержится следующая информация, размещенная в приложениях № 1, 2.

1. Информация о состоянии сети, кадровом обеспечении, а также финансово-экономической деятельности организаций, реализующих образовательные программы общего образования и дополнительного образования детей, подготовленная экспертами Профсоюза на основе данных федерального статистического наблюдения;

2. Информация об особенностях кадрового обеспечения и учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных организаций, подготовленная на основе выборочного анализа паспортов региональных систем общего образования, проведенного экспертами Профсоюза (с таблицами 1-3).

4. Аналитическая информация о динамике и уровнях заработной платы педагогических работников разных типов образовательных организаций, подготовленная экспертами Профсоюза, в том числе на основе данных федерального статистического наблюдения

Напоминаем, что ЦС Профсоюза по итогам каждого квартала направляет в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза информационно-аналитические материалы о динамике и уровнях заработной платы по всем категориям педагогических работников, поэтому целесообразно остановиться только на некоторых выводах.

Анализ динамики и уровней заработной платы педагогических работников всех образовательных организаций довузовского уровня позволяет сделать вывод об устойчивой тенденции усиления дифференциации оплаты их труда по регионам с 2014 года.

Уровень межрегиональной дифференциации номинальной среднемесячной заработной платы отдельных категорий педагогических работников в сфере образования (минимальные-максимальные значения – по годам, раз)

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Педагогические работники дошкольных образовательных организаций								
5,6	4,8	4,4	4,5	4,2	4,2	4,0	4,5	4,6

Педагогические работники организаций дополнительного образования детей								
6,3	5,3	5,3	4,8	4,6	4,4	4,6	5,1	5,5
Педагогические работники общеобразовательных организаций								
4,5	4,4	4,2	4,6	4,7	4,4	4,6	4,8	5,0
Учителя								
4,6	4,3	4,2	4,5	4,6	5,0	5,2	5,0	5,2
Преподаватели и мастера производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования								
5,6	5,7	5,6	5,2	4,8	4,6	5,1	5,7	6,3

Информация подготовлена экспертами Общероссийского Профсоюза образования на основании данных Росстата.

Усиление дифференциации оплаты труда учителей, иных категорий педагогических работников продолжает ускорять процесс вымывания квалифицированных педагогических кадров из многих регионов России в мегаполисы и города-миллионники, что приводит к дальнейшей кадровой разбалансировке во многих регионах страны, в которых средняя заработная плата учителей и других педагогов значительно (и даже в разы) ниже, чем в Москве, Санкт-Петербурге, Красноярске, ЯНАО, ХМАО, Чукотском и Ненецком АО и других бюджетодостаточных регионах. Понятно, что затягивание принятия мер по реальному повышению размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников как минимальных гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне, будет продолжать обострять этот процесс.

По результатам проведенного анализа официальных данных Росстата о динамике среднемесячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций довузовского уровня (при сравнении данных 2021 года и 2020 года) установлено, что при годовой инфляции в 8,4% в целом по системе образования реальная заработная плата работников за 2021 год по отношению к 2020 году сократилась по:

– учителям – на 5,5%;

– педагогическим работникам организаций общего образования – на 4,5%;

– преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования, – на 0,8%.

Аналогичная ситуация сложилась в большинстве субъектов РФ, в частности:

– реальная заработная плата учителей сократилась в 80 субъектах РФ;

– педагогических работников организаций общего образования – в 78 субъектах РФ;

– преподавателей и мастеров производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования, – в 59 субъектах РФ.

Важно обратить внимание на то, что при формировании федерального бюджета на 2021 год прогнозируемый уровень инфляции был определен в размере 4%, заработная плата всех работников бюджетной сферы, кроме поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года, должна была быть проиндексирована также на 4%. Прогнозируемый рост зарплаты «указных» бюджетников предполагался на 2021 год в размере 6,1%. Однако анализ отчетных данных показал, что заработная плата педагогических работников в общеобразовательных организациях в 43 субъектах РФ (в половине регионов) была повышена только в пределах 4%, а из них в 21 регионе – только в пределах 2%. И только в 10 субъектах РФ зарплата педагогов в школе была увеличена в размере на уровне инфляции или выше.

Общероссийским Профсоюзом образования проведена оценка покупательной способности заработных плат работников отрасли «Образование» по полному кругу организаций, исходя из количества минимальных продовольственных наборов, которое могли приобрести работники отрасли «Образование» каждого субъекта РФ на одну заработную плату в 2018-2021 годах.

За весь анализируемый период, несмотря на рост номинальной заработной платы за 4 года на 26,5%, (а по регионам – в диапазоне от 12,8% до 46,8%), покупательная способность заработной платы в 2021 году по отношению к 2018 году увеличилась только в 44 субъектах РФ, в 34 субъектах РФ – сократилась и в 7 субъектах РФ – не изменилась. Таким образом, за последние 4 года, с учетом роста потребительских цен практически в половине субъектов РФ материальное положение работников образования ухудшилось.

По итогам 2021 года в сравнении с 2020 годом в 66 субъектах РФ покупательная способность заработной платы сократилась.

В первом квартале 2022 года произошло снижение номинальной среднемесячной заработной платы педагогических работников по сравнению с 2021 годом:

у учителей – в 28 субъектах РФ;

у педагогических работников общеобразовательных организаций – в 26 субъектах РФ);

у педагогических работников дошкольных образовательных организаций – в 33 субъектах РФ;

у педагогических работников организаций дополнительного образования детей – в 40 субъектах РФ;

у преподавателей и мастеров производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования – в 57 субъектах РФ;

у преподавателей организаций, реализующих программы высшего образования – в 51 субъекте РФ.

Задача по сохранению целевых показателей уровней средней заработной платы педагогических работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года, в январе-марте 2022 года в целом по Российской Федерации выполнена только по преподавателям организаций, реализующих программы высшего образования (201,8%). В разрезе субъектов РФ целевые значения показателя по данной категории педагогических работников не достигнуты в 28 субъектах РФ, из них в 18 субъектах отклонение – свыше 5%.

Выполнение целевых значений показателей повышения заработной платы в целом по Российской Федерации в январе-марте 2022 года составило:

по педагогическим работникам общеобразовательных организаций – 95,0%,

по педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – 97,7%;

по педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций – 91,4%,

по преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования – 91,2%.

Важно отметить, что за последние три отчетных периода (январь-сентябрь 2021 года, январь-декабрь 2021 года и январь-март 2022 года) по педагогическим работникам общеобразовательных организаций целевые значения показателя не выполнялись, хотя отклонение от установленного значения целевого показателя находилось в пределах допустимых 5,0%.

В разрезе субъектов РФ целевые значения показателей в 1 квартале 2022 года не достигнуты:

– по педагогическим работникам общеобразовательных организаций – в 39 субъектах РФ, в том числе в 15 из них отклонение от значения целевого показателя превышает допустимые 5%;

– по педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций – в 48 субъектах РФ, в том числе в 15 из них отклонение от значения целевого показателя превышает допустимые 5%;

– по педагогическим работникам организаций дополнительного образования детей – в 24 субъектах РФ, в том числе в 10 из них отклонение от значения целевого показателя превышает допустимые 5%;

– по преподавателям и мастерам производственного обучения организаций, реализующих программы профессионального образования, – в 33 субъектах РФ, в том числе в 15 из них отклонение от значения целевого показателя превышает допустимые 5%.

Приходится сделать принципиально важный вывод о том, что после завершения действия в 2018 году Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) образовательных организациях ориентация на целевые показатели, используемые органами исполнительной власти субъектов РФ при принятии решений по порядку и размерам повышения заработной платы педагогических работников, не является эффективным механизмом реального повышения уровня их материального обеспечения, мотивации к повышению качества образования и, следовательно, улучшения социально-политического самочувствия педагогического сообщества.

Профсоюзы, входящие в Ассоциацию профсоюзов работников непроектной сферы Российской Федерации, настаивают на периодическом и более детальном обсуждении на площадке РТК конкретных мер, принимаемых Росстатом по совершенствованию Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), предусматривающей активное применение для получения информации метод выборочного обследования, осуществляемого один или два раза в год.

Так, проводимый профсоюзами работников бюджетной сферы анализ данных статистики показывает, что величина используемого с 2015 года показателя заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в качестве целевого показателя для повышения в субъектах РФ уровней среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, обозначенных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года, все больше отклоняется (разрыв в 2015 году – 10,5%; в 2022 году – 18,8%) от установленного этими Указами целевого показателя среднемесячной заработной платы работников по полному кругу организаций, определяемого по данным текущей отчетности. Это, по мнению профсоюзов, сформировало устойчивую тенденцию искусственного занижения целевых показателей, используемых властными структурами в субъектах РФ, для принятия решений по повышению заработной платы педагогических и иных работников государственных и муниципальных учреждений, обозначенных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года.

Важно отметить, что подготовленный экспертами Профсоюза анализ состояния региональных бюджетов в 2021 году позволил сделать вывод также

о том, что в 2021 году произошло существенное оздоровление региональных бюджетов. Доходы консолидированных региональных бюджетов составили 17,6 трлн. руб., превысив показатели 2020 г. на 17%. Показатель объема долга к собственным доходам регионов снизился с 17% до 14%. В 2021 г. профицит консолидированных региональных бюджетов составил 661 млрд. руб., что по абсолютной величине и по отношению к ВВП превысил положительные балансы исполнения региональных бюджетов за последние 10 лет. Количество регионов, закончивших 2021 год с дефицитом, сократилось по сравнению с 2020 годом с 57 до 19. При росте расходов региональных бюджетов на 8,4% больше всего расходов было направлено на финансирование статьи «Образование» (3,8 трлн. руб.), затем – на социальную политику и национальную экономику. Доля расходов на образование вернулась к своему привычному значению – 23%.

Вместе с тем необходимо отметить, что при улучшении в отдельных регионах финансовой ситуации по сравнению с 2020 годом лишь в немногих из них были в 2021 году приняты решения об увеличении размеров ставок заработной платы в условиях роста фондов оплаты труда, а не путем перераспределения средств внутри ФОТ.

Поручениями Президента Российской Федерации по итогам совещания 24 ноября 2021 года с членами Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № Пр-2253 (пункт 1) было предусмотрено обеспечить предоставление до конца 2021 года дополнительных объёмов межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации для достижения целевых показателей уровня заработной платы категорий работников бюджетного сектора экономики, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 2012 года, с учётом фактического темпа роста среднемесячной начисленной заработной платы работников, занятых в сфере экономики, в целях исполнения этих указов в полном объёме.

С целью уточнения оценки достижения целевых показателей повышения заработной платы педагогических работников за счет собственных средств регионов Правительством РФ было поручено Росстату осуществлять расчет достижения показателей заработной платы педагогических работников дошкольного, общего образования, дополнительного образования детей и среднего профессионального образования по итогам за 9 месяцев 2021 г. и за 2021 год без учета федеральных выплат в размере 5000 рублей, установленных за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций общего образования и среднего профессионального образования.

После уточнения возможностей регионов выполнять целевые показатели повышения заработной платы без учета осуществляемых из федерального бюджета ежемесячных денежных выплат за классное руководство (кураторство) групп в общеобразовательных организациях и организациях СПО Президентом РФ поручено обеспечить предоставление в 2022-2024 годах дополнительных объёмов межбюджетных трансфертов

бюджетам субъектов Российской Федерации на повышение заработной платы отдельным категориям работников бюджетного сектора экономики с учётом фактического темпа роста среднемесячной начисленной заработной платы работников, занятых в сфере экономики. (*Срок выполнения данного поручения – 15 июня 2022 г.*)

В сложившейся ситуации реально необходимым является ускорение принятия решения о совершенствовании оплаты труда педагогических работников на основе утверждаемых Правительством Российской Федерации единых требований к оплате их труда, сформированных на основе единых подходов к установлению гарантий в этой сфере и продуманной государственной федеральной финансовой поддержки реализации этих мер в регионах.

5. О ситуации с подготовкой к проведению пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования и профессионального обучения, полномочиями по утверждению которых федеральным законом наделено Правительство Российской Федерации

Минпросвещения России в 2021 году был проведен мониторинг заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных организаций шести субъектов Российской Федерации (Республика Мордовия, Белгородская, Кировская, Нижегородская, Сахалинская и Ярославская области), определенных в качестве пилотных регионов по согласованию с государственными органами субъектов РФ. В мониторинге приняли участие педагогические работники из 152 государственных и муниципальных образовательных организаций (далее – пилотные организации) по всем уровням образования и 27 педагогическим должностям.

Проанализировав данные заработной платы 5000 педагогических работников в части ее структуры, размеров и особенностей начисления за 3 месяца их работы (сентябрь-ноябрь 2021 г.) Минпросвещения России было выявлено следующее:

подходы к определению размеров ставок заработной платы педагогических работников существенно различаются между пилотными регионами;

доля выплат по ставкам заработной платы (окладам) педагогических работников пилотных организаций в структуре заработной платы достаточно низкая, размер ставки заработной платы (должностного оклада) в большинстве случаев ниже минимального размера оплаты труда;

достижение целевых значений заработной платы педагогов, определенных указами Президента Российской Федерации от 2012 г., как

правило, обеспечивается достаточно высокой педагогической нагрузкой (более 1,3 ставки);

подходы к формированию перечня и размерам выплат стимулирующего и компенсационного характера различаются между пилотными регионами и образовательными организациями.

В отчете в Правительство Российской Федерации по итогам выявленных особенностей Министерством просвещения Российской Федерации предложены следующие подходы к системе оплаты труда в рамках проведения пилотной апробации:

определить единый для всех пилотных организаций порядок формирования ставки заработной платы педагогических работников;

при определении размера ставки заработной платы (должностного оклада) педагогических работников в качестве расчетного показателя использовать величину, равную МРОТ;

привязать расчет размеров ставки заработной платы (должностного оклада) педагогических работников в зависимости от квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, используя коэффициенты сложности (от 1,05 до 1,2), а также дополнительно коэффициент региональной экономической дифференциации по каждому квалификационному уровню.

вести перечень обязательных выплат стимулирующего и компенсационного характера и единые подходы к их назначению. предусмотреть возможность расширять перечень и увеличивать размеры выплат по решению органов государственной власти субъектов Российской Федерации

Перечень выплат компенсационного характера:

за классное руководство (региональная выплата);

за проверку письменных работ;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

за руководство методическими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья; за осуществление индивидуального и (или) группового обучения детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

за осуществление индивидуального обучения на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, и детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

за работу с лицами, находящимися в учреждениях уголовно-исправительной системы;

за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением;

за выполнение педагогическими работниками, имеющими квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист», дополнительной работы по методическому сопровождению и наставничеству в образовательной организации.

Перечень стимулирующих выплат:

- за квалификационную категорию;
- молодым специалистам;
- за стаж непрерывной работы;
- за работу в сельской местности;
- за высокие результаты в работе;
- за наличие государственных наград;
- за ученую степень.

Учитывая, что Общероссийский Профсоюз образования не поддержал обсуждавшиеся в аппарате Правительства РФ варианты проведения пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников в реальном формате в условиях включения в этот проект лишь нескольких десятков учреждений, введения новых условий оплаты труда только в пределах сложившегося фонда оплаты труда в этих учреждениях, позиция Профсоюза была принята во внимание.

В настоящее время прорабатывается особый порядок реализации пилотного проекта в так называемом камеральном формате – в формате моделирования заработной платы на базе утвержденной тарификации педагогических работников на 1 сентября 2022 года и новых параметров оплаты труда. Вместе с тем, на момент подготовки августовских материалов срок проведения пилотной апробации в Правительстве Российской Федерации так и не установлен.

Предполагается, что порядок проведения пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников для последующего введения НСОТ может быть таким:

1) проведение пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников – второе полугодие 2022 года в формате камеральной апробации (моделирование зарплаты на основе направленных в подведомственную Минпросвещения России организацию тарификаций на начало 2022/2023 учебного года, без личного участия педагогических и руководящих работников 152 пилотных организаций);

2) анализ результатов проведения пилотной апробации в 6 субъектах РФ; принятие решений о дальнейших действиях: расширение географии проведения пилотной апробации, подготовка проектов постановлений Правительства РФ в 2023 году;

3) введение НСОТ на всей территории РФ – с сентября 2024 года

По предложению Общероссийского Профсоюза образования в Единый план мероприятий по реализации Генерального соглашения во 2 полугодии 2022 года для рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений включены следующие вопросы:

1. О подготовке предложений по установлению порядка проведения пилотной апробации единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций в целях внедрения новой системы оплаты труда – сентябрь 2022 года;

2. О результатах моделирования заработной платы педагогических работников отдельных образовательных государственных и муниципальных организаций пилотных регионов на основе применения единых требований к оплате труда – ноябрь 2022 года.

6. Об участии Профсоюза в подготовке предложений по актуализации нормативных правовых актов, связанных с трудовыми правами и профессиональными интересами работников образования

В материалах, подготовленных к проведению августовских совещаний в 2021 году, Профсоюз информировал о том, что в соответствии с Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Правительством РФ было принято постановление от 31 декабря 2020 г. № 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (далее – Перечень № 2467), в соответствии с которым при необходимости изменения после 1 января 2021 г. нормативного правового акта Правительства Российской Федерации или федерального органа исполнительной власти, включенного в Перечень № 2467, такой нормативный правовой акт признается утратившим силу, а взамен его должен быть разработан новый нормативный правовой акт в соответствии с положениями указанного выше Федерального закона.

В материалах к августовским совещаниям 2021 г. были также перечислены нормативные правовые акты, которые включены в Перечень № 2467. Все они непосредственно связаны с регулированием трудовых прав педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и взамен их должны быть разработаны новые нормативные правовые акты, если потребуются внесение в них изменений или дополнений.

Обоснование необходимости в актуализации отдельных нормативных правовых актов в 2022 году состоит в следующем.

1. Нормативным правовым актом, в который потребовалось внесение изменений, стало постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (п. 886 Перечня), поскольку потребовалось дополнить подраздел 2 раздела 1 «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», новой должностью педагогического работника и внести некоторые дополнения в примечание к данной номенклатуре.

Взамен указанного постановления Правительства РФ принято новое постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Номенклатура должностей), в соответствии с которым подраздел 2 раздела 1 «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Номенклатуры должностей дополнен новой должностью «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

Кроме того, примечания к Номенклатуре должностей дополнены пунктом 8, предусматривающим, что «при заключении трудовых договоров с работниками, занимающими должности, предусмотренные в подразделе 2 раздела I, наряду с наименованием их должности могут указываться:

преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное – для учителей и преподавателей;

наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное – для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования;

виды спорта, виды и направления спортивной подготовки (включая подготовку по хореографии, акробатике) – для тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей».

Из этих примечаний следует, что указание на преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности, наименования кружков, секций, клубов, виды спорта, виды и направления спортивной подготовки и т.п. не изменяют наименования должностей, а лишь указывают на различные виды работ, выполняемые по занимаемой должности. К примеру, учитель в силу своей подготовки выполняет педагогическую работу по одному или двум учебным предметам.

В трудовом договоре после определения сторон трудового договора, которые в дальнейшем именуется «Работодатель» и «Работник», может указываться, что «Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания, к примеру, учебного предмета (предметов) «химия»; «химия и биология»; «русского языка и литературы»; «географии и биологии» и т.п.

2. Большинство других нормативных правовых актов, включенных в Перечень № 2467, могли бы длительное время применяться без каких-либо изменений, если бы в них не предусматривались ссылки на Номенклатуру

должностей, утвержденную признанным утратившим силу постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Ссылки на Номенклатуру должностей предусмотрены в приказах Минобрнауки России:

– от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Ссылка на Номенклатуру должностей содержится также в постановлении Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», которое предусматривает определение продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков не для каждой конкретной должности работников, а для должностей педагогических работников и руководителей, наименования которых содержатся в определенном подразделе Номенклатуры должностей, в связи с чем предполагается подготовка нового проекта постановления Правительства Российской Федерации взамен указанного.

Следует заметить, что разработка новых нормативных правовых актов взамен действующих будет осуществляться и уже по ряду проектов приказов осуществляется при непосредственном участии представителей Общероссийского Профсоюза образования и направлена на обеспечение принципа стабильности правового регулирования трудовых прав работников сферы образования как в отношении продолжительности ежегодных отпусков, так и продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также особенностей режима их рабочего времени.

Так, в настоящее время Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации с участием представителей Общероссийского Профсоюза образования разрабатывают проекты нормативных правовых актов взамен приказов Минобрнауки России: от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (далее – приказ № 1601) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11 мая 2016 г. № 536 «Об

утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

Отметим, что взамен действующего приказа № 1601 будут разработаны два проекта приказов, поскольку положениями статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации четко разграничены полномочия, определяющие, что Министерство науки и высшего образования Российской Федерации определяет продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, а Министерство просвещения Российской Федерации имеет соответствующие полномочия – в отношении всех остальных педагогических работников.

Что касается разработки приказов Минобрнауки России и Минпросвещения России взамен приказа № 536, то возникают вопросы о том, какое федеральное ведомство и в отношении каких категорий работников должно определять особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, если в положениях об этих министерствах содержится полномочие, сформулированное в одной и той же редакции: «особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в установленной сфере ведения» (соответственно п. 4.2.28 приложения к постановлению Правительства РФ от 15 июня 2018 г. № 682; и п. 4.2.40. приложения к постановлению Правительства РФ от 28 июля 2018 г. № 884).

Сфера ведения в области образования в положении о Минобрнауки России связана с вопросами по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, а в положении о Минпросвещения России – с вопросами по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и т.п.

К примеру, требует четкого разграничения полномочия по регулированию особенностей режима рабочего времени работников в образовательных организациях высшего образования, в которых функционируют специализированные структурные подразделения, реализующие образовательные программы основного общего и (или) среднего общего образования, среднего профессионального образования, особенно в отношении руководителей структурных подразделений, их заместителей, а

также определение полномочий по регулированию особенностей режима рабочего времени в отношении отдельных педагогических работников, для которых, с одной стороны, вопросы продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы должны регулироваться приказом Минпросвещения России, а, с другой стороны, учитывать, что их деятельность осуществляется в подразделениях образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ высшего образования, т.е. в сфере ведения Минобрнауки России (методисты, старшие методисты, педагоги-психологи, социальные педагоги, концертмейстеры, мастера производственного обучения, тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, воспитатели и старшие воспитатели в общежитиях вузов).

Все эти вопросы должны быть урегулированы в приказах Минобрнауки России и Минпросвещения России, которые должны быть разработаны взамен приказа № 536 и согласованы с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

Общероссийским Профсоюзом образования совместно с Минпросвещения России осуществляется разработка нового нормативного правового акта взамен приказа Минпросвещения России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 276) в рамках мероприятий, предусмотренных пунктами 29 и 30 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжениями Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р и от 20 августа 2021 г. № 2283-р), предусматривающих разработку предложений по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников с учетом общественных и экспертных обсуждений.

В настоящее время подведены итоги проведения с 1 по 15 июня 2022 года общественного обсуждения проекта Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник», в ходе которой были высказаны различные мнения, которые будут рассмотрены при дальнейшей доработке нового приказа Минпросвещения России взамен приказа № 276.

Следует также отметить, что Общероссийский Профсоюз образования настаивает на учете в новом порядке аттестации отдельных положений, предусмотренных в Разъяснениях по применению порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, совместно подготовленных Департаментом

государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации (совместное письмо № 08-1933/505 от 03 декабря 2014 г.) (далее – Разъяснения), а также наиболее принципиальных договоренностей в области аттестации, закрепленных в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, заключенном 29 декабря 2020 г. между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение) и рекомендованном к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений.

Важно учесть, что до принятия новых нормативных правовых актов, в которых будут определены сроки вступления их в силу в порядке, установленном Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (либо с 1 марта, либо с 1 сентября, но не ранее чем через 3 месяца после опубликования), в целях обеспечения реализации прав педагогических работников, регулируемых перечисленными выше федеральными нормативными правовыми актами, они сохраняют свою силу, а при аттестации педагогических работников применяются также и упомянутые Рекомендации и положения Отраслевого соглашения.

3. Новый нормативный правовой акт предполагает принять Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации взамен приказа Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об установлении особенностей работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление № 41).

Профсоюз несколько лет настаивал на актуализации Минтрудом России постановления № 41, поскольку уже с 2006 года отдельные его положения противоречат статье 284 ТК РФ в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

По мнению Профсоюза, актуализация положений постановления № 41 необходима также в целях расширения перечня образовательных и иных организаций, в которых по совместительству замещение должностей педагогических работников и работников культуры может осуществляться на полную норму рабочего времени, как это уже установлено для ряда работников культуры, привлекаемых в организации дополнительного образования. Необходимо также урегулировать продолжительность работы по совместительству лиц, замещающих должности педагогических работников или работников культуры и искусства в период их ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

В настоящее время после тщательной проработки различных вариантов подготовленных Минтрудом России проектов приказа взамен

постановления № 41 Профсоюз счел возможным согласовать проект приказа, расширяющий круг работников из числа медицинских, педагогических работников и работников культуры, имеющих право выполнять работу **по совместительству продолжительностью, соответствующей полной месячной норме рабочего времени**, но при условии, что **по месту основной работы** будут сохранены действующие особенности регулирования выполнения:

- учебной (преподавательской, педагогической) работы сверх установленных норм для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год);

- руководителями и иными категориями работников педагогической работы без занятия штатной должности, которая может осуществляться наряду с работой, определенной трудовым договором, т.е. в основное рабочее время;

- дополнительной педагогической работы, связанной с образовательным процессом, не входящей в должностные обязанности работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т.п.).

7. О реализации Правительством Российской Федерации права устанавливать в 2022 году особенности исчисления и установления минимального размера оплаты труда, предоставленного ему статьей 18 Федерального закона от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ

В соответствии со статьей 18 Федерального закона от 8 марта 2022 года № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 14.03.2022 № 55-ФЗ, от 26.03.2022 № 71-ФЗ, от 15.04.2022 № 92-ФЗ, от 16.04.2022 № 104-ФЗ, от 28.05.2022 № 153-ФЗ) (далее – Федеральный закон № 46-ФЗ) **Правительству Российской Федерации в 2022 году предоставлены полномочия** принимать решения по различным вопросам, перечисленным в части 1 данной статьи, а согласно части 2 этой же статьи, возлагать отдельные полномочия Правительства Российской Федерации, указанные в части 1, на федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие выработку государственной политики и нормативно-правовое регулирование в соответствующих сферах.

Одним из таких полномочий в соответствии с пунктом 18 статьи 18 Федерального закона № 46-ФЗ, которым было наделено в 2022 г. Правительство РФ, стало право устанавливать в 2022 году **особенности исчисления и установления минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».**

В целях реализации предоставленных прав, в частности в отношении минимального размера оплаты труда, Правительством Российской Федерации принято постановление от 28 мая 2022 г. № 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году **минимального размера оплаты труда**, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым – шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

В соответствии с частью 1 указанного постановления (№ 973) установлено, что с 1 июня 2022 г. подлежит увеличению на 10 процентов минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 января 2022 г. Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

Таким образом, с 1 июня 2022 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет 15279 руб. вместо 13890 руб., установленного с 1 января 2022г.

8. О решении Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу произвольного определения работодателем срока трудового договора, заключаемого с работником из числа профессорско-преподавательского состава (о краткосрочных трудовых договорах)

Конституционный Суд Российской Федерации опубликовал Постановление №32-П от 15 июля 2022 года, принятое в соответствии со статьей 47.1 ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации», тем самым защитив трудовые права преподавателей образовательных организаций высшего образования.

Дело о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового Кодекса Российской Федерации рассматривалось в связи с жалобой бывшего преподавателя одного из московских вузов, который более 13 лет проработал доцентом в московском вузе на основании многократно заключаемых срочных трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним. До окончания действия последнего трудового договора он подал заявление о предоставлении ему длительного отпуска для завершения докторской диссертации. Отпуск он получил, но без сохранения заработной платы и без гарантии дальнейшей работы. По истечении срока трудового договора вуз доцента уволил. При этом вуз своевременно не организовал конкурс на замещение занимаемой работником должности до окончания срока действия его трудового договора, как это должно происходить в отношении работников профессорско-преподавательского состава.

Заявитель просил суды о восстановлении на работе, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и оплате его

длительного отпуска. Все судебные инстанции ему отказали, ссылаясь на зафиксированное им согласие с условием о срочном характере трудовых отношений.

Не добившись положительного решения в судах, заявитель обратился в Конституционный суд Российской Федерации с жалобой на нарушение его конституционных прав следующими положениями статьи 332 Трудового Кодекса Российской Федерации:

– частью первой, в соответствии с которой трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный, так и на срок, определенный сторонами трудового договора;

– частью восьмой, согласно которой при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться; в этом случае действие срочного трудового договора с работником, заключаемого в письменной форме, продлевается по соглашению сторон на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Конституционный Суд Российской Федерации, приняв к рассмотрению жалобу заявителя, направил в Общероссийский Профсоюз образования запрос позиции Профсоюза по жалобе заявителя, а также о возможности (целесообразности) изменения правового регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, с целью повышения стабильности их занятости, в том числе путем установления в законодательстве минимального срока избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности и указания на обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, трудовой договор, срок которого должен быть не менее срока избрания.

[Позиция Профсоюза о нарушении конституционных прав](#) (опубликована на сайте Профсоюза) была учтена при вынесении решения Конституционным судом Российской Федерации по делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профсоюз обратил внимание Конституционного Суда Российской Федерации на то, что особенность правовой природы трудового договора такова, что его стороны – работодатель и работник – не находятся в положении равенства, что вытекает из сути данной договорной связи, определенной положениями статьи 56 Трудового Кодекса Российской Федерации. В

результате этого работник – всегда более слабая сторона договорных трудовых отношений. При этом регулирование трудовых отношений, как следует из ряда сформулированных Конституционным Судом Российской Федерации правовых позиций, основывается на признании того, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что, в свою очередь, возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной (постановления от 15.03.2005 № 3-П, от 25.05.2010 № 11-П, от 19.12.2018 № 45-П, от 20.01.2022 № 3-П и др.).

На практике работник из числа профессорско-преподавательского состава практически не имеет возможности реализовать альтернативные положения части первой статьи 332 Трудового Кодекса Российской Федерации, заключив трудовой договор на неопределенный срок или на тот срок, который будет полностью устраивать работника, и право определять конкретный срок трудового договора остается за работодателем.

Действующее в настоящее время правовое регулирование не определяет периодичность проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, а также предельные (минимальный и максимальный) сроки, на которые лицо может быть избрано по конкурсу. Тем самым образовательным организациям высшего образования в соответствии с принципом автономии фактически предоставлена возможность самостоятельно решать указанные вопросы (в том числе путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах образовательной организации), руководствуясь, в первую очередь, необходимостью поддержания высокого уровня квалификации научно-педагогического коллектива в целях эффективного выполнения возложенных на него профессиональных задач. При этом по сложившейся практике дата проведения очередного конкурса на замещение должности педагогического работника, как правило, обусловлена датой истечения срока трудового договора с замещающим данную должность работником.

Поскольку ограничений на заключение с педагогическими работниками срочных трудовых договоров законом не предусмотрено, конкретный срок действия трудового договора зачастую фактически единолично определяет руководитель образовательной организации или иное лицо, наделенное таким правом. При этом его решение не зависит от решения коллегиального органа, который проводит конкурс на замещение должности, в части рекомендуемого срока трудового договора, а заключаемые трудовые договоры нередко носят краткосрочный характер. Тем самым значение демократической конкурсной процедуры обесценивается, а педагогический работник, как правило, вынужден соглашаться на предложенные условия, порой невыгодные для него.

Помимо этого, широкое распространение получила практика неоднократного заключения между одними и теми же сторонами на протяжении весьма длительного времени трудовых договоров на учебный год или учебный семестр и их продление на различные, также весьма непродолжительные сроки. Такие трудовые договоры не только ограничивают работников из числа профессорско-преподавательского состава в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания, но и лишают их возможности реализовать в полной мере свое право на оплачиваемый отпуск. Более того, заключение краткосрочных договоров создает препятствия для формирования непрерывного стажа педагогической работы, необходимого для реализации права на длительный «творческий» отпуск (до одного года) и на присвоение ученых званий, а также не способствует повышению престижа педагогической работы и притоку в высшую школу молодых квалифицированных кадров.

Заключение преимущественно краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее лиц, избираемых по конкурсу.

Таким образом, оспариваемые нормы не обеспечивают гарантий стабильности правового положения педагогических работников, обеспечения их устойчивой трудовой занятости и приводят к ограничениям прав и свобод, выходящим за рамки конституционно допустимых.

Понимая важность преодоления проблемы широкого применения краткосрочных трудовых договоров, приводящего к развитию неполной и неустойчивой занятости, снижению уровня трудовых и социальных гарантий и мотивации к участию в научной и методической деятельности преподавателей образовательных организаций высшего образования, стороны социального партнерства, Общероссийский Профсоюз образования и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации согласовали новое содержание пункта 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), согласно которому устанавливается порядок определения срока трудового договора, заключаемого с профессорско-преподавательским составом, а также требование о минимальном сроке трудового договора с преподавателями. В частности, если трудовой договор с успешно прошедшим конкурс преподавателем на ранее занимаемую им должность по основному месту работы не может быть заключен на неопределенный срок, то срок договора должен составлять **не менее трех лет**.

По мнению Профсоюза, направленного в Конституционный Суд Российской Федерации, трудовые договоры с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава должны заключаться по общему правилу, на неопределенный срок, и лишь в отдельных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными

федеральными законами, по согласию сторон на срок не менее трех лет, поэтому необходимо внести соответствующие изменения в статьи 59 и 332 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Конституционный Суд Российской Федерации Постановлением от 15 июля 2022 года № 32-П запретил вузам необоснованное заключение краткосрочных трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава и произвольное определение срока их действия.

Законодателю надлежит в кратчайшие сроки внести надлежащие изменения в статью 332 Трудового Кодекса Российской Федерации и установить минимальный срок избрания по конкурсу.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации до внесения изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации трудовые договоры на замещение должностей работников профессорско-преподавательского состава могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, **но не менее трех лет**, за исключением случаев, когда трудовой договор с преподавателем заключается впервые либо его спланированная учебная нагрузка не предполагает длительную занятость (в этих случаях трудовой договор заключается на срок не менее одного года). При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности новый трудовой договор заключать не обязательно, а действующий договор должен продлеваться на срок не менее трех лет или на неопределенный срок. При сокращении нагрузки в связи с изменением учебных планов трудовой договор с преподавателем может быть продлен и на меньший срок, но не менее чем на один год.

Обращаем ваше внимание, что в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации федеральному законодателю рекомендовано руководствоваться п. 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

С полным текстом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации можно ознакомиться на сайте суда или на сайте Профсоюза.

9. Участие Профсоюза в подготовке предложений и экспертных заключений на проекты документов, разрабатываемых Минпросвещения России в целях создания условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и совершенствования управленческих кадров в соответствии с Основными принципами НСПР ПР, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации, федеральным проектом «Современная школа», поручениями Правительства Российской Федерации

9.1. Участие Общероссийского Профсоюза образования в разработке порядка и условий организации и проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций

В рамках реализации Министерством просвещения Российской Федерации 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 (в ред. от 7 октября 2020 г. № 2580-р), Общероссийский Профсоюз образования (далее – Профсоюз) принимал активное участие в разработке порядка и условий организации и проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – проект Целевой модели).

Профсоюз, в целях развития социального партнерства с Минпросвещения России в области представления и защиты профессиональных интересов работников образования, на протяжении полутора лет последовательно и целенаправленно проводил, основываясь на нормах образовательного и трудового законодательства, экспертизу всех разрабатываемых проектов документов по вопросам обновления подходов к аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, включая первоначальный вариант концепции проекта Целевой модели, а разработанные в 2021 году проекты Целевой модели и программу внедрения Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций («Дорожную карту»). В результате **Профсоюз настоял на принятии Минпросвещения России в январе 2022 года решения о доработке этих проектов документов** путем прохождения в обязательном порядке **через этап организации и проведения пилотной апробации процедур аттестации** кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных и

муниципальных общеобразовательных организаций (далее – пилотная апробация процедур аттестации).

Справочно. Вместе с тем, несмотря на мнение Профсоюза о том, что проект Целевой модели потенциально может быть реализован на практике только при существенной доработке правовых инструментов её внедрения и комплексного внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты, регулирующие весь спектр правоотношений образовательных организаций, компетенций учредителей, проведения аттестации руководителей образовательных учреждений, а также социально-трудовых прав и интересов руководителей образовательных учреждений, затрагиваемых при проведении аттестации, проект Целевой модели был утвержден распоряжением Минпросвещения России от 31.05.2021 № Р-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций» за подписью заместителя Министра Е.А.Толстиковой.

Профсоюз обосновал необходимость пилотной апробации процедур аттестации **целесообразностью проведения экспериментальной проверки и экспертной оценки представителями профессионального сообщества** (в том числе руководителями и кандидатами на должность руководителя общеобразовательных организаций, представителями аттестационных комиссий субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, независимых общественных организаций, профсоюзных организаций) **предложенных проектом Целевой модели (разработанной в соответствии с паспортом федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»)** **избыточных, по мнению Профсоюза, процедур проведения аттестации** (кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций, а также проекта **Методических рекомендаций** для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации **по внедрению целевой модели аттестации** руководителей общеобразовательных организаций).

По мнению Профсоюза, такая апробация должна позволить ее участникам сформировать практико-ориентированные предложения по внесению изменений в проекты Целевой модели и Методических рекомендаций для дальнейшего их направления во все субъекты Российской Федерации.

Минпросвещения России поддержало предложение Профсоюза определить правила проведения пилотной апробации процедур аттестации.

В ходе совместной работы с Минпросвещения России над проектом Порядка проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – проект Порядка) существенным вкладом Профсоюза

следует считать:

– определение **участников пилотной апробации процедур аттестации** и их функций, с учетом их полномочий, установленных законодательством по вопросу проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей, а также функций аттестационной и экспертной комиссий;

– признание полученных участниками результатов пилотной апробации процедур аттестации, предназначенными **исключительно для статистического исследования**, нелегитимными и не используемыми в качестве результатов аттестации, предусмотренной статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– **установление перечня**, разрабатываемого федеральным оператором организационно-распорядительных документов для проведения пилотной апробации процедур аттестации, включающего, в том числе Примерную дорожную карту пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций.

Также следует отметить, что в проекте Порядка Профсоюзом прописаны **особые условия проведения пилотной апробации процедур аттестации:**

внесение изменений в нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления (муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов), регламентирующие порядок и сроки проведения аттестации руководителей общеобразовательных организаций на территории «пилотных» регионов, **в рамках проведения пилотной апробации процедур аттестации не предусмотрено;**

участие руководителей образовательных организаций и кандидатов на должность руководителя образовательной организации в пилотной апробации процедур аттестации осуществляется **на добровольной основе.**

Напоминаем, что полный цикл пилотной апробации процедур аттестации включает два этапа. Первый этап (подготовительный) – с 1 февраля 2022 г. по 31 августа 2022 г. Второй этап (пилотная апробация процедур аттестации) – с 1 сентября 2022 г. по 15 декабря 2022 г.

Согласие на участие в пилотной апробации процедур аттестации высказали органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования 16-ти субъектов Российской Федерации (Астраханской, Белгородской, Иркутской, Калининградской, Новгородской, Тверской, Челябинской областей, Камчатского, Краснодарского, Приморского, Хабаровского краев, города Севастополя, Кабардино-Балкарской Республики, Республик Северная Осетия – Алания, Башкортостан, Хакасия).

Материалы для подготовки этими субъектами Российской Федерации проведения пилотной апробации процедур аттестации, включая Порядок проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, были направлены письмом Минпросвещения России 10.06.2022 г. № АЗ-891/08 «О проведении пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций».

В целях обеспечения эффективности проведения пилотной апробации процедур аттестации субъектам Российской Федерации указанным письмом направлены следующие материалы:

Целевая модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций (проект);

Методические рекомендации для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по внедрению целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (проект);

Порядок проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

Порядок формирования и деятельности аттестационных комиссий по проведению пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с проектом Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

Порядок формирования и деятельности экспертных комиссий для проведения пилотной апробации процедур аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных или муниципальных общеобразовательных организаций.

В целях оперативного взаимодействия по вопросам, связанным с пилотной апробацией процедур аттестации на территории субъекта Российской Федерации, ее участники обращаются в ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

9.2. Участие Профсоюза в подготовке предложений к порядку и условиям проведения пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, новых квалификационных категорий «Педагог-методист», «Педагог-наставник» и проекту нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Начиная с 2020 года Профсоюз во взаимодействии с Минпросвещения России принимает активное участие во всех этапах подготовки предложений и проведении правовой и профессиональной экспертизы проектов нормативных правовых актов и документов, направленных на формирование нормативно-правовой и методической основы действий органов власти, образовательных организаций и работников, направленных на **стимулирование профессионального роста педагогических работников** в соответствии с Основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников (НСПР ПР) Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста².

Так, в 2020 году Профсоюз принимал участие в подготовке предложений по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников с учетом общественных и экспертных обсуждений, в том числе с участием 29 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, а также в профессионально-общественном обсуждении материалов «Предложения о введении новых квалификационных категорий педагогических работников, замещающих должности учителей: «учитель-методист» и «учитель-наставник» (декабрь 2020 года).

В 2021 году была продолжена работа над проектом по установлению новых квалификационных категорий «Педагог-методист» и «Педагог-наставник», но уже с учетом принятого решения о трансформации ранее поставленной задачи формирования национальной системы учительского роста в задачу формирования национальной системы профессионального роста разных категорий педагогических работников.

В целях организации этой работы приказом Минпросвещения России от 31 августа 2021 года № 617:

– создан Совет по проведению пилотной апробации присвоения обновленных квалификационных категорий при Министерстве просвещения Российской Федерации (далее – Совет), председателем которого стала А.В.Зырянова, заместитель Министра просвещения Российской Федерации, а заместителем председателя Совета – Т.В.Куприянова, заместитель Председателя Общероссийского Профсоюза образования;

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (в редакции Распоряжения Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р), мероприятие 29.

– разработан Порядок проведения пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» (далее – Порядок).

Учет при разработке этого Порядка многих принципиально важных предложений Профсоюза позволил обеспечить создание в субъектах РФ, ставших участниками Пилотной апробации, организационно-правовых условий для привлечения большего числа представителей всех **уровней образования** профессионального педагогического сообщества **к добровольному участию в квалифицированной экспериментальной проверке и экспертной оценке** оснований, условий и процедур установления новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» **при проведении пробной аттестации педагогических работников** образовательных организаций, **не предусматривающей фактическое установление участникам новых квалификационных категорий нормативными правовыми документами, включая региональные, муниципальные и локальные нормативно-правовые акты общеобразовательной организации.**

С 1 сентября по 30 декабря 2021 года проведен первый этап пилотной апробации установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» в 13 субъектах Российской Федерации (Волгоградская, Воронежская, Кемеровская, Ульяновская области, Алтайский, Приморский, Хабаровский края, республики Карелия, Татарстан, Чеченская, Чувашская, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Севастополь) из 8 федеральных округов Российской Федерации.

В первом этапе пилотной апробации принял участие 291 педагогический работник из 190 образовательных организаций общего (включая дошкольное), профессионального и дополнительного образования.

237 педагогических работников (81 %) успешно прошли аттестацию.

310 участников пилотной апробации (педагогические работники, руководители образовательных организаций, члены аттестационных комиссий, члены Совета) приняли участие в проведенном анкетировании.

С 18 по 26 ноября 2021 г. проведено общественно-профессиональное обсуждение результатов первого этапа пилотной апробации при участии Общероссийского Профсоюза образования и более 3 тысяч представителей педагогических работников, руководителей образовательных организаций, общественно-профессиональных объединений педагогических работников, аттестационных комиссий из 45 субъектов Российской Федерации.

28 декабря 2021 г. на заседании Совета были подведены итоги проведения общественно-профессиональных обсуждений пилотной апробации установления новых квалификационных категорий.

С 10 января по 1 июня 2022 г. проведен второй этап пилотной апробации, в рамках которого обобщен опыт пилотных регионов по методической и (или) наставнической деятельности педагогических

работников, успешно прошедших пилотную аттестацию на установление новых квалификационных категорий в период первого этапа пилотной апробации.

21-22 апреля 2022 г. проведены вебинары, на которых представлен опыт четырех субъектов Российской Федерации: (Волгоградская, Ульяновская области, республики Карелия, Татарстан) по встраиванию новых квалификационных категорий в существующие региональные модели наставнической и методической деятельности. В вебинарах приняли участие 689 представителей системы образования из 73 субъектов Российской Федерации.

В ходе такой многоплановой работы с учетом замечаний и предложений, поступивших при проведении общественно-профессионального обсуждения результатов пилотной апробации ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» **подготовлен в рамках выполняемого им государственного задания проект изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276), который с 1 по 15 июня 2022 года** прошел общественное обсуждение. В общественном обсуждении приняли участие представители органов исполнительной власти всех субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, высказавшие различные мнения по обсуждаемым вопросам.

В настоящее время проект нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в ходе проводимых консультаций Минпросвещения России, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и Профсоюза дорабатывается с учетом итогов его общественного обсуждения.

В декабре 2022 г. планируется завершить эту работу утверждением нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, что **последняя (на момент подготовки августовских материалов) редакция проекта Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – проект Порядка), содержит следующие предложения Профсоюза:**

аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и **по желанию педагогических работников** в целях установления квалификационных категорий как в целях установления первой и высшей квалификационных категорий, так и в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник»;

на установление новых квалификационных категорий могут претендовать как учителя, так и иные категории педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), поэтому наименования новых квалификационных категорий изменены на «педагог-методист» и «педагог-наставник»;

включение в новый Порядок аттестации проведения аттестации педагогических работников на установление квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» в качестве отдельного вида аттестации;

исключение из разработанных примерных требований к педагогическим работникам, претендующим на установление им новых квалификационных категорий «Педагог-методист» и «Педагог-наставник», требования о наличии у них дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки или повышения квалификации);

установление четкого набора критериев для представления педагогического работника к аттестации на установление квалификационной категории «Педагог-методист» или «Педагог-наставник», определяемого и ограничиваемого задачами методического сопровождения и наставничества педагогических работников в конкретной образовательной организации, не расширяя перечень критериев отбора педагогических работников с целью решения задач кадрового обеспечения деятельности разных структур формирующейся в сфере образования России методической службы;

включение в состав основных задач проведения аттестации педагогических работников задачи обеспечения дифференциации оплаты их труда с учетом установленных квалификационных категорий путем осуществления выплат стимулирующего характера, размер которых определяется с учетом объема их учебной (преподавательской, педагогической) работы при наличии «первой квалификационной категории», «высшей квалификационной категории», а также путем осуществления выплат компенсационного характера при выполнении педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой ими в организации должности, при наличии квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник»;

об особенностях аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, либо являющихся призерами федеральных, региональных, муниципальных профессиональных конкурсов, соответствующих направлениям их деятельности.

9.3. Участие Профсоюза в реализации актуализированного Комплекса мер, направленных на повышение статуса учителя в части подготовки информационно-методического материала о регулировании отношений и защите педагогическими работниками своих личных прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени в сети «Интернет».

Принимая во внимание, что «Интернет-право» не является отдельной отраслью права, а законодательство не содержит норм, достаточных для регулирования данной сферы отношений, нацеленных на системное регулирование сети «Интернет», а также в связи с актуальностью темы регулирования отношений в сети «Интернет», правовым отделом аппарата Профсоюза осуществлена подготовка информационно-методического материала в формате инфографики по вопросам защиты педагогическими работниками своих конституционных прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени в сети «Интернет».

Подготовленный Профсоюзом правовой навигатор «Защити свои права в Интернете» стал для педагогических работников практическим руководством по защите своей чести, достоинства и деловой репутации в сети «Интернет», в том числе в судебном порядке; педагоги получили также конкретные рекомендации о том, как предотвратить возможные нарушения прав, возникающие в сети «Интернет» превентивным путем.

Правовой навигатор также может использоваться для создания методического материала по применению досудебных институтов защиты прав и интересов участников образовательных отношений, в том числе по практическому применению Примерного положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 года) и Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования № ИП-941/06/484 от 20.08.2019).

9.4. Участие Профсоюза в подготовке предложений в проект Концепции развития дошкольного образования на период до 2030 года.

Участвуя в работе созданной Министерством просвещения Российской Федерации рабочей группы (утв. № Р-43 от 3 марта 2022 г.) по разработке Концепции развития дошкольного образования на период до 2030 года, представители Профсоюза разработали и внесли предложения по корректировке проекта структуры концепции, кадровых, материально-технических и финансовых условий развития дошкольного образования.

В частности, Профсоюзом было предложено включить в проект Концепции развития дошкольного образования, ранее уже неоднократно предлагавшиеся нами и до настоящего времени не принятые меры по

модернизации региональных систем дошкольного образования субъектов Российской Федерации. При этом Профсоюзом было обращено внимание на то, что дошкольные образовательные организации продолжают испытывать сложности в привлечении к педагогической работе на должности воспитателей квалифицированных кадров, в том числе из числа молодежи. В рабочую группу по разработке проекта Концепции Профсоюзом был представлен сравнительный анализ уровня социальных гарантий, определяющих социальный статус воспитателей в зависимости от типа образовательных организаций, реализующих образовательные программы, а также контингента воспитанников. К примеру, по сравнению с воспитателями групп продленного дня школ и воспитателями школ-интернатов для воспитателей дошкольных образовательных организаций установлена меньшая продолжительность отпуска, но большая норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. По сравнению с группами компенсирующей направленности в дошкольных образовательных организациях для групп общеразвивающей направленности не установлена норма обслуживания, т.е. количество воспитанников, приходящихся на одного воспитателя.

Профсоюз констатировал, что **без системных эффективных мер по повышению социального статуса работников дошкольных образовательных организаций невозможно решить задачи повышения доступности и качества дошкольного образования и воспитания детей и предложил включить в проект Концепции предложения по осуществлению следующих мер:**

- снизить для воспитателей групп дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста норму часов педагогической работы за ставку с 36 до 30 часов, как это установлено для воспитателей групп продленного дня общеобразовательных учреждений, школ-интернатов и детских домов;

- приравнять воспитателей дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста по продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска к воспитателям групп продленного дня общеобразовательных учреждений, школ-интернатов и детских домов, установив им отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

- восстановить предельную наполняемость групп дошкольных учреждений, в которых реализуется образовательная программа общеразвивающей направленности (15 воспитанников до 3 лет и 20 воспитанников от 3 и более лет), являющуюся для воспитателей нормой обслуживания, позволявшей им ранее претендовать на доплаты за увеличение объема работы (т.е. за увеличение количества детей) в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса РФ, если по каким-либо причинам количество детей в группе превышало норму.

Участвуя в рассмотрении вопроса об определении статуса помощника воспитателя либо младшего воспитателя государственного (муниципального) учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования, Профсоюз поддержал предложение о переводе должности «младший воспитатель» из профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала в группу должностей педагогических работников, поскольку включение такого предложения в проект Концепции развития дошкольного образования будет способствовать созданию условий для усиления мотивации работников, занимающих должность младшего воспитателя, к обучению по программам профессионального, в том числе высшего педагогического образования, закреплению квалифицированных кадров и повышению эффективности их работы в целях реализации поставленных задач.

Кроме того, включение младших воспитателей в группу должностей педагогических работников означает приобретение младшими воспитателями, прежде всего, трудовых прав и социальных гарантий педагогического работника-воспитателя.

Для реализации этого Профсоюзом было предложено включить в Концепцию:

внесение изменений в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников образования и Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225) с одновременным проведением соответствующих расчетов финансово-экономического обеспечения реализации мер по распространению на младших воспитателей трудовых прав и социальных гарантий, которыми пользуются воспитатели;

принятие решения о распространении на младших воспитателей социальных гарантий, которыми пользуются воспитатели (в том числе в дошкольных группах для детей с ОВЗ), в том числе о предоставлении им отпуска соответствующей продолжительности – 42 календарных дня (в дошкольных группах с ОВЗ – 56 календарных дней).

Рабочая группа также была проинформирована Профсоюзом о том, что вопрос перевода младших воспитателей в категорию педагогических работников будет сопровождаться неоправданными ожиданиями на получение ими права на досрочную страховую пенсию, поскольку Список педагогических работников, который дает право на получение такой пенсии изменению (расширению), к сожалению, не подлежит.

Профсоюзом было вынесено на обсуждение рабочей группы по разработке проекта Концепции развития дошкольного образования предложение по включению в проект Концепции в качестве приоритетной

задачи государственной политики вопроса **об обязательном обеспечении** (в том числе при обеспечении государственного контроля за реализацией этой меры) **двух воспитателей в дошкольной группе воспитанников для реализации дошкольной общеобразовательной программы.**

Профсоюзом предложен к обсуждению рабочей группе вопрос об обеспечении условий методического сопровождения деятельности педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

Профсоюз констатировал, что несмотря на признание дошкольного образования первой ступенью общего образования вопросы кадрового обеспечения деятельности дошкольных образовательных организаций (образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования) не были включены в федеральный проект «Современная школа», в то время как индикатором факторов достижения национальных целей развития на федеральном уровне по показателю «Вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования» является «Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства».

Это обстоятельство обуславливает необходимость организации более серьезного методического сопровождения педагогического работника дошкольной образовательной организации непосредственно на рабочем месте в качестве дополнительного ресурса повышения эффективности его педагогической деятельности, а, в конечном итоге, достижения требуемого качества дошкольного образования.

Как показывает практика, методическое сопровождение педагогических работников дошкольной образовательной организации непосредственно на рабочем месте представляет собой выполнение различных видов методической работы лицами, замещающими должности «старший воспитатель» и «заведующий», в том числе в рамках деятельности педагогических советов.

Из-за отсутствия практики организации деятельности методических объединений непосредственно в дошкольной образовательной организации, по аналогии с предметными методическими объединениями учителей в общеобразовательных организациях, одним из нерешенных остается вопрос методического сопровождения деятельности педагогических работников, их профессионального развития непосредственно на рабочем месте. Сроки реализации педагогами поставленных актуальных педагогических задач напрямую зависят от решения этой задачи.

Мероприятия по формированию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, предусмотренные распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников

РФ, включая национальную систему учительского роста», а также создание органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, в рамках поставленной единой задачи региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательных организаций, пока не включают дошкольные образовательные организации.

Созданные и функционирующие консультационные центры (службы) психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям с детьми дошкольного возраста на базе дошкольных образовательных организаций также не включены в систему постоянного научно-методического сопровождения педагогических работников.

Важнейшим фактором обеспечения методического сопровождения деятельности педагогического работника является создание необходимых условий для осуществления его непосредственно на рабочем месте – в дошкольной образовательной организации посредством:

реализации различных видов методической деятельности, направленных на удовлетворение и развитие профессиональных потребностей своих педагогических работников;

организации деятельности методического кабинета (надлежащего размещения методического кабинета в зданиях дошкольных образовательных организаций (возрождение методического кабинета);

привлечения к осуществлению методической деятельности работников, имеющих соответствующую квалификацию (в мероприятия по реализации Концепции следует включить: внесение законодательного изменения, предусматривающего возможность бесплатного второго высшего образования для лиц, пришедших работать в сферу дошкольного образования из других сфер).

В рамках реализации Концепции Профсоюзом предложено выполнение комплекса мероприятий по следующим направлениям:

создание и организация деятельности по методическому сопровождению педагогических работников в дошкольных образовательных организациях, включая ее правовое, кадровое и финансовое обеспечение;

оснащение зданий дошкольных образовательных организаций методическими кабинетами, включая укрепление их материально-технической базы и оснащение стандартизированным набором технических средств;

разработка моделей организации методического сопровождения деятельности педагогических работников в дошкольных образовательных организациях;

модернизация (обновление) содержания деятельности, осуществляемой старшими воспитателями дошкольных образовательных организаций.

принятие дополнительных мер по привлечению специалистов для осуществления методической деятельности в дошкольных образовательных организациях.

Кроме того, **Профсоюзом представлены** в рабочую группу по разработке проекта Концепции **предложения, подготовленные экспертами Профсоюза, о необходимости изучения и применения складывающейся в регионах практики реализации актуальной задачи обеспечения доступности дошкольного образования, услуг по присмотру и уходу за детьми** (в приоритетном порядке за детьми от 1,5 до трех лет), основанной на принципах диверсификации механизмов ее реализации, усиления индивидуализации оказания услуг в зависимости от потребностей потребителей, нормативного выделения бюджетных средств на увеличение дополнительных мест для детей в дошкольных образовательных организациях и организациях по присмотру и уходу за детьми.

В предложениях Профсоюза содержится описание отдельных примеров из практики регионов по расширению использования организаций негосударственного сектора и частного предпринимательства для обеспечения доступности дошкольного образования, услуг по присмотру и уходу за детьми с применением сертификатов, предоставляемых непосредственно таким организациям, либо семьям, особенно из социально незащищенных слоев, за счет бюджетных средств, направляемых из региональных бюджетов муниципальным в форме субсидий, в целях компенсации разницы в стоимости пребывания детей в таких организациях по сравнению с государственными и муниципальными организациями, а также в целях преодоления получившей широкое распространение негативной практики деятельности организаций разных организационно-правовых форм (ООО, ЧП, ИП, АНО), оказывающих не только услуги по присмотру и уходу, но и образовательные услуги без получения лицензии на эту деятельность.

9.5. Участие Профсоюза в экспертизе актуализируемых профессиональных стандартов в сфере образования.

Профсоюз продолжает свою деятельность по рассмотрению проектов профессиональных стандартов в сфере образования, в том числе в рамках участия в работе Комиссии по разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификации Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования.

Профсоюзом была проведена экспертиза следующих профессиональных стандартов, актуализируемых ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России совместно с Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования и автономной некоммерческой организацией высшего образования «Университет Иннополис» в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

1. Проект актуализируемого профессионального стандарта «Специалист в области воспитания», представленный в апреле 2022 года

Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования в рамках проводимого им профессионально-общественного обсуждения (далее – проект ПС «Специалист в области воспитания»).

Актуализируемый профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания» утвержден приказом Минтруда России от 10.01.2017 № 10н, зарегистрирован в Минюсте России 26.01.2017 № 45406.

Направленные Профсоюзом в Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования замечания имели принципиальный характер (письмо Профсоюза от 18.04.2022 № 220).

1) По содержанию новой обобщенной трудовой функции в связи с включением в проект ПС «Специалист в области воспитания» описания вида деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, отмечалось:

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» отнесена к должности педагогического работника организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования) и (или) образовательным программам среднего профессионального образования.

Справочно: Профсоюзом совместно с Минпросвещения России разработана для данной должности квалификационная характеристика, определяющая конкретный перечень должностных обязанностей, знаний и требований к квалификации лиц, замещающих должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями». Однако на момент представления Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования на рассмотрение проекта ПС «Специалист в области воспитания» и до настоящего времени квалификационная характеристика не утверждена.

В связи с этим обстоятельством до настоящего времени не определены:

содержание конкретного перечня должностных обязанностей работников, замещающих такие должности, особенности организации их труда и управления;

какие виды работы должны включаться в рабочее время советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – какая учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

продолжительность рабочего времени (или норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для работников, замещающих такие должности.

В связи с этим Профсоюз в своем заключении отметил, что представленное разработчиками проекта ПС «Специалист в области воспитания» описание вида деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не может быть осуществлено без учета вышеназванных обстоятельств.

Профсоюзом были высказаны замечания:

- о необходимости уточнения наименований обобщенных трудовых функций «Содействие в воспитании и взаимодействии с детскими общественными объединениями» и «Содействие в обеспечении воспитательной деятельности», поскольку они должны более конкретно отражать процесс деятельности для данного педагогического работника;

- необходимости учета части 21 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которой педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, в связи с чем описание вида деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не должно соответствовать описанию вида деятельности по управлению образовательной организацией.

С учетом этого к действиям по обучению, воспитанию и (или) организации образовательной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Профсоюзом было предложено отнести только такие трудовые действия, как:

- выбор форм воспитания, в том числе с целью укрепления гражданско-патриотической позиции обучающихся;
- консультирование с использованием современных информационных технологий участников образовательных отношений по вопросам воспитания;
- разработка и реализация социально значимых детско-юношеских/детско-взрослых проектов обучающихся;
- вовлечение обучающихся в социально значимые детско-юношеские/детско-взрослые проекты;
- подготовка актива обучающихся для реализации проектов;
- организация мероприятий, в том числе в рамках проектной и конкурсной деятельности, стимулирующих творческие и спортивные

достижения обучающихся, интерес к научной деятельности и волонтерскому движению.

Содержащиеся в проекте ПС требования к образованию и обучению Профсоюз счел завышенными. Это касается требования дополнительного профессионального образования по направлению профессиональной деятельности при наличии высшего образования в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки», а также наличия дополнительного профессионального образования только в рамках программ профессиональной переподготовки в сфере образования при наличии высшего образования.

Профсоюз отмечает, что разработчикам проекта необходимо проработать вопрос применения в отношении должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» действующих Общероссийского классификатора занятий ОК 010-93, утв. Постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 № 298 (далее – ОКЗ), и Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (вместе с ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов), утв. Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 (далее – ОКПДТР).

В частности, для должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» в ОКПДТР не может быть указан код 264780, применяемый для должности «советник» раздела «Должности служащих», которая относится к базовой группе 1120 (ОКЗ) – «Руководители учреждений, организаций и предприятий» поскольку в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» должность советника директора отнесена к должностям педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования) и (или) образовательным программам среднего профессионального образования.

2) По другим изменениям проекта ПС «Специалист в области воспитания» Профсоюзом было отмечено следующее.

Профсоюз счел необоснованным изменение требований к образованию и обучению по иным возможным наименованиям должностей проекта ПС «Специалист в области воспитания». Такие, как например, требование о наличии дополнительного профессионального образования только по программе профессиональной переподготовки для должностей «социальный педагог», «воспитатель», «старший воспитатель» (трудовые функции п.п. 3.2. и 3.5.).

Профсоюз отметил необоснованность включения в раздел ПС «Особые условия допуска к работе» в ОТФ 3.1, 3.2, 3.3., 3.4.,3.5., 3.6 и 3.7. в качестве условия «прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации». При этом в указанном разделе ОТФ 3.2 и 3.5 включена иная редакция «прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности», которая в других ОТФ она отсутствует.

В связи с этим Профсоюз предложил учитывать положение о том, что лица, замещающие должности «старший вожатый», «воспитатель» и «старший воспитатель» проходят в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестацию не только на соответствие должности, а в соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прохождение аттестации не является особым условием допуска педагогического работника к работе.

Профсоюз предложил исключить в трудовой функции 3.3. наличие трудового действия у старшего вожатого с наименованием «Оказание обучающимся первой помощи», которое присутствует в действующей редакции, поскольку вопрос включения педагогических работников в перечень лиц, обязанных оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи, представленный в ст. 31 действующей редакции ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ, благодаря активным возражениям Профсоюза на протяжении ряда лет до настоящего времени не решен.

Согласно указанному федеральному закону перечень лиц, обязанных оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи включает пока только сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников, военнослужащих и работников Государственной противопожарной службы, спасателей аварийно-спасательных формирований и аварийно-спасательных служб.

Одновременно с замечаниями Профсоюзом был направлен в СПК в сфере образования разработанный Минпросвещения России совместно с Профсоюзом текст квалификационной характеристики «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

В настоящее время по информации, размещенной на сайте <https://profstandart.rosmintrud.ru/> в разделе новости от 08.07.2022, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России совместно с отраслевыми экспертами проводит профессионально-общественное обсуждение проекта профессионального стандарта в области образования «Специалист в области воспитания». **Ответственная организация-разработчик – ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, город Москва, Генеральный директор Платыгин Д.Н.; наименование организации-**

разработчика – «Институт управления образованием Российской академии образования» (ФГБНУ «ИУО РАО»), город Москва.

Согласно публикации, уведомление о разработке профессионального стандарта (пересмотр) «Специалист в области воспитания» создано 01.06.2022. **Планируемая дата завершения** – 31.12.2022. На момент формирования настоящих информационно-аналитических материалов к августовским совещаниям проект ПС «Специалист в области воспитания» на рассмотрение Профсоюза не поступал.

2. Проект приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта **«Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)»**».

Справочно. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» был актуализирован с учетом цифровых технологий в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Общероссийский Профсоюз образования в соответствии с письмом Минтруда России от 03.02.2022 г. № 14-3/10/В-1290, направленным в Федерацию Независимых Профсоюзов России с информацией о проведении общественного обсуждения проекта профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» на официальном сайте (www.regulation.gov.ru), рассмотрел проект приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)»».

Общероссийский Профсоюз образования не поддержал проект приказа Минтруда России, предполагающего утвердить проект профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» (письмо Профсоюза от 14.02.2022 года № 71 в адрес заместителя Минтруда России Е.В.Мухтияровой) по следующим основаниям принципиального характера.

1) Проектом приказа Минтруда России предлагается утвердить профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» и признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный № 35244).

Профсоюз счел необходимым отметить, что предложенный к утверждению профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» не содержит описание профессиональной деятельности в сфере дошкольного образования. В связи с этим признание утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н возможно при одновременном утверждении соответствующим приказом Минтруда России другого профессионального стандарта, в котором будет описана профессиональная деятельность в сфере дошкольного образования.

2) Учитывая, что в рассматриваемом проекте профессионального стандарта «Педагог» предусмотрено описание профессиональной деятельности, осуществляемой в рамках возможных наименований должностей «учитель», «учитель-студент», следует иметь в виду, что в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (в том числе согласованной Профсоюзом в новой редакции) предусматривается **единственное наименование должности «учитель»**, не зависящее от того:

- в каких классах осуществляется педагогическая работа в должности учителя;

- каким образом обеспечивается в образовательной организации реализация образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования;

- каким образом учитель решает свои профессиональные задачи: на основе «типовых схем и шаблонов», «стандартных задач», «в нестандартных условиях», «связанные с проектированием» или с учетом иных технологий, примерных основных образовательных программ, примерных рабочих программ, поскольку в соответствии с частью третьей статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники пользуются широкими академическими правами и свободами;

- имеется или не имеется у учителя квалификационная категория, устанавливаемая по результатам аттестации.

Принимая во внимание, что от наименования должностей педагогических работников напрямую зависят их трудовые права, для введения возможного наименования должности «учитель-студент» оснований также не имеется и не допускается свободное их применение работодателями.

3) Предусматриваемые проектом приказа изменения в части наименования цели вида профессиональной деятельности не определяют характер, предмет и результаты труда лиц, осуществляющих педагогическую деятельность, не учитывают обязанности и ответственность педагогических работников, установленные статьей 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации».

Тем самым, исходя из смысла предлагаемого наименования цели вида профессиональной деятельности в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования учителя должны осуществлять педагогическую деятельность в целях осуществления «педагогической деятельности по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», что закрепляет в профессиональном стандарте принцип «*деятельность ради деятельности*».

В результате этого формулировки наименований обобщенных трудовых функций следует признать некорректными для предложенного наименования вида профессиональной деятельности, поскольку они также не указывают конкретный результат, к которому должно приводить выполнение обобщенных трудовых функций. Следует отметить несоблюдение предъявляемого к формулировкам обобщенных трудовых функций требования проверяемости, так как отсутствует возможность определения предмета объективной проверки (оценки) их владения работником.

4) Предложенное в проекте профстандарта для осуществления педагогической деятельности разграничение обобщенных трудовых функций, основанное на указании уровня программы (начальное общее, основное общее, среднее общее образования), называемое в рамках профессиональных стандартов «технологическим (бизнес) процессом», не соответствует процессу получения обучающимся указанных уровней образования, установленному ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения.

Кроме того, трудовые функции в каждой обобщенной трудовой функции никак не связаны ни с логикой, ни структурой «технологического процесса» педагогической деятельности, которая может быть выполнена одним работником.

Таким образом, уровни программ (начального общего, основного общего, среднего общего образования), указанные в наименованиях обобщенных трудовых и трудовых функций, не могут являться отличительным признаком описания педагогической деятельности.

5) В нарушение части 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» представлено наименование обобщенной трудовой функции «педагогическая деятельность по реализации профессиональных задач на основе типовых схем и шаблонов», формулировка которой указывает на осуществление педагогическим работником деятельности по типовым схемам и шаблонам. Это означает, что деятельность учителя по типовым схемам и шаблонам будет осуществляться вне рамок предоставленных ему законодательством академических прав и свобод: свободы преподавания, свободы выражения своего мнения, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность; свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; права на творческую инициативу, разработку

и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); права на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; права на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ; права на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

Предлагаемые формулировки наименований разграниченных трудовых функций, таких как «решение стандартных задач», «решение задач профессиональной деятельности в нестандартных условиях», «проектирование программ» не соответствуют терминологии и положениям законодательных и иных нормативных правовых актов, не могут одинаково пониматься подавляющим большинством представителей профессионального сообщества. Кроме того, формулировки наименований трудовых функций не корреспондируются с большинством наименований многочисленного перечня трудовых действий, включенных в профессиональный стандарт.

Так, например, к трудовой функции с наименованием «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования на основе типовых схем и шаблонов» не могут быть отнесены трудовые действия с такими наименованиями, как «Планирование и проведение учебных занятий», «Систематический анализ эффективности учебных занятий», «Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися», «Формирование универсальных учебных действий», «Формирование общих навыков, связанных с использованием информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в учебной деятельности, в том числе для обучающихся с ОВЗ», «Формирование мотивации к обучению», «Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды», «Реализация форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности» и пр.

Отсутствие сформулированного конкретного перечня типовых схем и шаблонов педагогической деятельности не обеспечит понимание пользователями предложенной дескрипции этого вида профессиональной деятельности.

6) Предлагаемые к установлению профессиональным стандартом требования к образованию и обучению в трудовой функции 3.1. не соответствуют требованиям части 1 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от

30.12.2021), в соответствии с которыми право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартом, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанные в профессиональном стандарте требования к образованию и обучению либо должны де-факто соответствовать указанному Федеральному закону, либо не будут подлежать применению.

7) Общероссийский Профсоюз образования отметил, что проект ПС «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» разработан также с учетом утвержденных наименований квалификаций и требований к квалификациям, (приказ АНО НАРК от 12.04.2021 № 15/21-ПП «Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в сфере образования» (вместе с «Наименованиями квалификаций и требованиями к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, представленных Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования»)).

В связи с этим в представленном проекте ПС «Педагог» для обобщенной трудовой функции определено 2 уровня квалификации (5-6), а для трудовых функций по 4 уровня квалификации (5; 6.1; 6.2 и 6.3).

Следует отметить, что в настоящее время профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н, предусмотрен один – шестой уровень квалификации для всех трудовых функций, за исключением трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования».

Как известно, выделение в профессиональном стандарте уровней квалификации осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н, и Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденными приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н. В соответствии с Макетом профессионального стандарта (утвержден распоряжением Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р) уровень квалификации определяется для каждой обобщенной трудовой функции в зависимости от требований, предъявляемых к умениям, знаниям и навыкам, а также в зависимости от полномочий и ответственности работника (раздел II профессионального стандарта в соответствии с Макетом).

С учетом предусмотренных Макетом правил порядковый номер квалификационного уровня, указанного в проекте представленного ПС «Педагог», не корреспондируется с показателями квалификации (полномочия

и ответственность, характер умений, характер знаний, основные пути достижения уровня квалификации), предусмотренными приказом № 148н.

С учетом возможности расширения и уточнения единых требований к квалификации работников, установленных Уровнями квалификации, для учета специфики видов профессиональной деятельности, определение в одной обобщенной трудовой функции или трудовых функциях рассматриваемого проекта ПС «Педагог» одновременно четырех уровней квалификации (5; 6.1; 6.2 и 6.3), на взгляд Профсоюза, является неприемлемым для практического использования.

Во-первых, в проекте ПС «Педагог» расширение числа уровней квалификации (4 уровня/подуровня квалификации 5; 6.1; 6.2 и 6.3) не представляется обоснованным, поскольку Макетом профессионального стандарта не предусматривается ранжирование наименований трудовых функций по сложности выполняемых работ и/или квалификации.

Во-вторых, для каждой обобщенной трудовой функции может быть определен только один уровень квалификации, в связи с тем, что фактически единственным критерием отнесения к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» остается уровень образования.

В-третьих, фактически невозможно применение в процедуре независимой оценки квалификации четырех уровней квалификации (5; 6.1; 6.2 и 6.3) по наименованиям квалификаций и требованиям к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, так как в проекте ПС «Педагог» ничто не указывает на необходимые умения и знания для каждого уровня/подуровня квалификации.

И наконец, отсутствие дополнительного подзаконного акта нормативного регулирования Минтрудом России вопросов возможности расширения и уточнения единых требований к квалификации работников с целью учета специфики профессиональной деятельности не позволит признать обоснованным расширение числа уровней квалификации (4 уровня квалификации 5; 6.1; 6.2 и 6.3), представленное в рассматриваемом проекте ПС «Педагог».

8) Одновременно Общероссийский Профсоюз образования обращает внимание на то, что **представленным проектом приказа Минтруда России предполагается утвердить профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)», редакция которого не проходила профессионально-общественное обсуждение,** организованное организатором-разработчиком – ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

По сведениям Профсоюза, профессионально-общественное обсуждение, организованное организатором-разработчиком – ФГБУ «ВНИИ

труда» Минтруда России, проходил профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», актуализация которого осуществлялась двумя организациями: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования.

Общероссийский Профсоюз образования по просьбе Минпросвещения России ознакомился в октябре 2021 года с проектом актуализируемого профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в редакции от 16.09.2021 г., направленным в Минпросвещения России от лица администратора рабочей группы «Образование» менеджером по развитию Центра специализированной ИТ-подготовки Института дополнительного образования Университета «Иннополис».

Важно отметить, что Профсоюз, мотивируя предложение об отказе рассматривать проект актуализированного ПС «Педагог», счел предложенную актуализацию действующего ПС «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» на основе расширения уровней квалификации невозможной в отсутствие подзаконного нормативного регулирования Минтрудом России вопроса расширения числа уровней квалификации для учета специфики профессиональной деятельности при применении установленных единых требований к уровням и подуровням квалификации работников в профессиональных стандартах.

Редакция профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)», предлагаемого к утверждению рассматриваемым проектом приказа Минтруда России, также не соответствует редакции профессионального стандарта, включающего одну должность «учитель», разработанного ранее Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века» с участием ФГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет» (город Москва), ФГБОУ «Школа № 109» (город Москва), ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (город Москва), ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» (город Москва), ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» (город Ярославль).

У Профсоюза возникает закономерный вопрос – какие обстоятельства повлияли на изменение позиции этих же организаций, входящих в коллектив разработчиков прежней редакции профессионального стандарта, включающего одну должность «учитель», приведшие к решению поддержать новую концепцию профстандарта.

Копия письма Общероссийского Профсоюза образования от 14.02.2022 г. № 71 в адрес Минтруда России, содержащего информацию о

несогласии Профсоюза с проектом этого документа в связи с имеющимися к нему замечаниями принципиального характера, была направлена заместителю Министра просвещения Российской Федерации А.В.Зыряновой с просьбой внимательно ознакомить специалистов Министерства с позицией Профсоюза в отношении проекта ПС «Педагог (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)» с целью проведения последующих взаимных консультаций по этому актуальному вопросу.

3. Проект профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования», разработанный Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ФИРО РАНХиГС) и представленный Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования в рамках проводимого им профессионально-общественного обсуждения (далее – проект ПС «Педагог СПО»).

Общероссийский Профсоюз образования, рассмотрев представленный проект профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» (далее – проект ПС «Педагог СПО»), направил предложения и замечания в СПК в сфере образования (письмо от 18.04.2022 г. № 221), сделав вывод о том, что проект ПС «Педагог СПО» требует доработки в связи с нижеследующим.

1) Важно скорректировать наименование вида профессиональной деятельности. Так, получение среднего профессионального образования может быть реализовано только в образовательных организациях, а профессиональное обучение может осуществляться как в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации), так и на производстве, а также в форме самообразования (п. 6 ст. 73 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Следовательно, профессиональное обучение не всегда осуществляется посредством педагогической деятельности.

2) Из основной цели вида профессиональной деятельности следует, на взгляд Профсоюза, исключить «личностные результаты», так как «профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности» согласно ст. 2. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022, далее – ФЗ-273). Тем более, что конструкция «личностных результатов» является лишь компонентом образовательных результатов, принятых к использованию в структуре федеральных государственных

образовательных стандартов (далее – ФГОС), отсутствующих в профессиональном обучении, как виде образования.

3) В формулировке основной цели вида профессиональной деятельности «обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования» следует слово «обеспечение» заменить словом «содействие», так как для профессионального обучения нет требований ФГОС. Слово «нормативно» исключить вообще, так как понятие «нормативно» подразумевает применение соответствующих нормативных правовых документов, тогда как определение результатов профессионального обучения относится к компетенции организаций, реализующих соответствующие программы профессионального обучения.

4) Предлагается исключить из формулировки основной цели вида профессиональной деятельности формулировку «учебно-методическое обеспечение реализации образовательных программ», поскольку «в системе образования в соответствии с законодательством Российской Федерации могут создаваться и действовать осуществляющие обеспечение образовательной деятельности научно-исследовательские организации и проектные организации, конструкторские бюро, учебно-опытные хозяйства, опытные станции, а также организации, осуществляющие научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности и управления системой образования, оценку качества образования» (п. 1 статьи 19 Федерального закона № 273-ФЗ). Таким образом, методическое обеспечение относится к компетенциям и полномочиям специальных организаций, а не отдельного педагогического работника. Например, этот же факт подтверждается приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2022 г. № 96 «Об утверждении перечня организаций, осуществляющих научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования».

5) Из подраздела «Особые условия допуска к работе» раздела III «Характеристика обобщенных трудовых функций» по ОТФ «А» (Раздел 3.1.), а также и из других ОТФ следует исключить требование «Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда», так как данное требование является общим требованием к обязанностям педагогических работников (пп. 10 п. 1 ст. 48 ФЗ-273), а не требованием к допуску к работе.

6) Из подраздела «Другие характеристики» раздела III «Характеристика обобщенных трудовых функций» по ОТФ «А» (Раздел 3.1.) следует исключить требование «Рекомендуется прохождение стажировки в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися», так как, во-первых, стажировка является одной из форм реализации дополнительных профессиональных программ (согласно п. 12 ст. 76 ФЗ-273

«дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки»), и, следовательно, эта норма может быть отнесена к первому абзацу требований. Во-вторых, термин «область профессиональной деятельности, осваиваемая обучающимися» не обеспечивает однозначного понимания, что под этим подразумевают разработчики данного проекта ПС.

7) Из подраздела «Другие характеристики» раздела III. «Характеристика обобщенных трудовых функций» по ОТФ «А» (Раздел 3.1.), а также и из других ОТФ важно исключить требование «Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке процедуры внешней независимой оценки (аттестации) на соответствие занимаемой должности», так как, во-первых, разработчики проекта ПС смешивают две отличные друг от друга процедуры – аттестации и независимой оценки квалификации (видимо, в данном тексте имеется в виду именно независимая оценка квалификации, а не просто «независимая оценка», как указано), которые имеют различные процедуры и различное нормативное регулирование. Во-вторых, независимая оценка квалификации не является обязательной процедурой, как сформулировано в проекте ПС, так как согласно ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.03.2022) «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».

8) Из всех разделов проекта ПС следует исключить установление подуровней квалификации, так как в настоящее время отсутствуют какие-либо нормативные правовые нормы, которые бы проясняли методологию их установления и его целей.

9) Предлагается исключить ОТФ С «Организационно-педагогическое сопровождение групп (курсов) обучающихся по программам СПО» в связи с тем, что ее содержание, раскрываемое в соответствующих трудовых функциях, позволяет охарактеризовать её как деятельность по выполнению функций куратора учебных групп. Вместе с тем, во исполнение Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 21 апреля 2021 г. и поручения Правительства Российской Федерации об утверждении порядка и условий выплаты за счет средств федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения в размере не менее 5 тыс. рублей педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также согласно «Разъяснениям об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего

профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения» (утв. Минпросвещения России, Общероссийским Профсоюзом образования; письмо Минпросвещения России от 30.08.2021 № АБ-1389/05 «О направлении информации») кураторство учебной группой «является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты» (п. 5.2. Разъяснений).

Следовательно, данный вид дополнительной работы не может быть отнесен к отдельной трудовой функции.

10) Требуется редакторская правка всего текста документа в части соотнесения требований («должен знать», «должен уметь» в различных разделах проекта ПС), относящихся как к образовательным организациям, так и организациям, осуществляющим образовательную деятельность (по тексту в основном используется понятие «образовательные организации», тогда как профессиональное обучение может реализовываться в иных видах организаций. Так, согласно п. 6 ст. 73 ФЗ-273 «Профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц»).

11) В подразделе «Особые условия допуска к работе» по ОТФ В «Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации программ профессионального обучения, СПО» следует уточнить основание для предъявления требования: «Мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программ». А также важно исключить требование «Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда» (по основаниям, указанным в пункте 5 данного письма).

12) Предлагается рассмотреть возможность исключения ОТФ Д «Проведение профориентационных мероприятий с обучающимися дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций и их родителями (законными представителями)», так как «Проведение профориентационных мероприятий с обучающимися дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций и их родителями (законными представителями)» не является частью образовательного процесса при реализации основных профессиональных образовательных программ (программ профессионального обучения или программы СПО). Следует

руководствоваться определением основных понятий, данных в методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 29.04.2013 г. № 170н., согласно которым «Обобщенная трудовая функция (ОТФ) – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе». Таким образом, профориентация является, по мнению Профсоюза, отдельной педагогической задачей, но никак не отдельной трудовой функцией педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в организациях, реализующих программы профессионального обучения и СПО.

13) Предлагается «Требования к образованию и обучению» по ОТФ Е «Организационно-методическое сопровождение реализации программ профессионального обучения, СПО» привести в соответствие с требованиями к образованию по должности «методист», согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте России 06.10.2010 № 18638), которые определяют необходимость наличия только высшего образования.

Согласно требованиям к образованию и обучению, предложенным в проекте рассматриваемого профстандарта по ОТФ Е, такую функцию могут исполнять работники, имеющие в том числе «Среднее профессиональное образование, а именно – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области экспертной, волонтерской деятельности, деятельности по организации и проведению соревнований, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства». Такое предложение разработчиков проекта профстандарта требует дополнительного обоснования.

14) Следует рассмотреть возможность включения в данный проект ПС описание вида деятельности педагогических работников (преподавателей), реализующих дополнительные предпрофессиональные программы (в школах искусств, спортивных школах, музыкальных школах).

10. О некоторых результатах проведенного Общероссийским Профсоюзом образования экспресс-опроса по изучению практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей

Напоминаем, что совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657 в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской

Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза были направлены Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания системы (целевой модели) наставничества является **развитие наставничества педагогических кадров, которое может стать эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников** общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Предложенный срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, с тем, чтобы обобщить и встроить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне, а также оказать практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций, скоординировать развитие практик наставничества с установлением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

В целях изучения практики реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей Общероссийским Профсоюзом образования проведен экспресс-опрос 16 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, представляющих 17 субъектов (Письмо Профсоюза от 30.06.2022 г. № 359 за подписью заместителя Председателя Профсоюза М.В.Авдеевко).

Результаты проведенного экспресс-опроса по информации, представленной из 16 региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, в подготовке которой принимали участие члены Правового совета при ЦС Профсоюза, показали следующее.

1) **На региональном уровне** органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, во взаимодействии с другими институциональными структурами, участвующими в управлении процессом внедрения и реализации системы наставничества (ИПКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.), **разработаны и приняты нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере наставничества**, состав которых различается по субъектам РФ. В частности:

– нормативно-правовые акты об утверждении/реализации целевой модели наставничества приняты на региональном уровне в 7 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Брянская, Псковская, Челябинская области);

– положения (типовые, примерные) о системе наставничества – в 10 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Алтайский, Краснодарский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Псковская, Тамбовская области, г. Москва);

– дорожные карты (планы по сопровождению внедрения системы наставничества) приняты (либо предусмотрена разработка) в 7 субъектах Российской Федерации (Краснодарский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва);

– методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества – в 3-х субъектах Российской Федерации (Краснодарский край, Ленинградская, Челябинская области);

– меры по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, являющиеся составной частью государственных (региональных) программ: «Развитие образования в Санкт-Петербурге» – в г. Санкт-Петербурге, «Развитие образования на 2018-2025 годы» – в Челябинской области; «Преодоление дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования на 2021-2025 годы» – в Саратовской области;

– нормативно-правовые акты об утверждении пилотных образовательных организаций по внедрению и реализации системы наставничества – в 2 субъектах Российской Федерации (Брянская, Челябинская области);

– нормативно-правовые акты о создании региональной рабочей группы по вопросам реализации целевой модели наставничества – в 1 субъекте Российской Федерации (Краснодарский край).

В Смоленской области нормативно-правовая база по внедрению системы (целевой модели) наставничества на региональном и муниципальном уровнях отсутствует.

2) Анализ принятых в субъектах Российской Федерации мер **материального (денежного)** стимулирования реализации системы (целевой модели) наставничества, являющейся одной из трех составляющих стимулирования наставнической деятельности и предполагающей возможность образовательным организациям коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, **определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности**, показал следующее.

✓ В 4 субъектах Российской Федерации (Чеченская Республика, Алтайский, Ставропольский край, Псковская область) такие меры прописаны в положениях об оплате труда.

Так, например, в *Ставропольском крае* в Положении об оплате труда работников государственных казенных учреждений и в Примерном положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края, закреплена стимулирующая выплата за наставничество педагогических работников в размере 50 % ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

В *Алтайском крае* Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций всех типов, разработанное Минобрнауки Алтайского края совместно с Алтайской краевой организацией Общероссийского Профсоюза образования и направленное в муниципалитеты совместным письмом, вводит доплату за наставничество, размер которой определяется локальными актами образовательной организации. Аналогичную норму содержит и статья 11 Закона Алтайского края № 404 от 24.03.2022 г. «О статусе педагогического работника в Алтайском крае».

✓ В 3 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Красноярский края) определены Рекомендации работодателям по установлению выплаты за наставническую деятельность в региональных отраслевых соглашениях.

Так, в *Красноярском крае* пунктом 3.2.3. Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Красноярского края или в отношении которых Министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2022 - 2024 годы (подписано в г. Красноярске 23.12.2021 г.) предусмотрено, что «в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее – Региональная целевая модель), утвержденной Приказом Министерства от 30.11.2020 г. № 590-11-05, Министерство обязуется способствовать материальному стимулированию деятельности наставников в образовательных организациях». Вместе с тем, в настоящее время на уровне региона компенсационная выплата за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставничеству не установлена.

В *Республике Алтай* в региональном отраслевом соглашении закреплена рекомендация работодателям устанавливать наставникам доплату в размере и порядке, определяемом коллективными договорами;

В *Краснодарском крае* в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы, стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера наставникам молодых специалистов в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

✓ Большинство субъектов Российской Федерации, участников экспресс-опроса проинформировали о том, что **на локальном уровне разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты образовательных организаций, которыми устанавливаются выплаты за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставничеству.**

В качестве наиболее распространенных документов, устанавливающих доплаты за наставничество на локальном уровне в ряде муниципальных образований и в отдельных образовательных организациях на территории соответствующих субъектов Российской Федерации указываются:

– коллективные договоры образовательных организаций – в 8 субъектах Российской Федерации (Чеченская Республика, Краснодарский, Ставропольский края, Ленинградская, Псковская, Саратовская области, города Москва, Санкт-Петербург);

– макеты коллективных договоров, разработанные *Саратовской* региональной организацией Профсоюза и межрегиональной организацией Профсоюза *г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области*, предусматривающие положения о наставничестве и активно применяющиеся образовательными организациями;

– положения об оплате труда работников образовательных организаций – в 5 субъектах Российской Федерации (Алтайский, Ставропольский края, Архангельская, Псковская, Тамбовская области);

– положения о материальном стимулировании работников образовательной организации, на которых возложены дополнительные обязанности по наставничеству – в 3 субъектах Российской Федерации (Архангельская, Смоленская, Псковская области);

– положения о наставничестве – в 5 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Алтайский край, Архангельская, Псковская области, г. Москва);

– приказы о закреплении наставнических пар/групп с согласия их участников о возложении на конкретных педагогических работников образовательной организации дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью – в 5 субъектах Российской Федерации (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский край, Архангельская, Псковская области);

– дополнительное соглашение к трудовому договору с педагогическим работником – в 3 субъектах Российской Федерации (Ставропольский край, Архангельская, Тамбовская области);

– правила внутреннего трудового распорядка – в 1 субъекте Российской Федерации (Архангельская область).

Размер устанавливаемых выплат педагогическим работникам за осуществление наставнической деятельности и **нормативно-правовое регулирование** их установления и применения даже в пределах одного субъекта Российской Федерации различаются как по отдельным муниципальным образованиям, так и по образовательным организациям.

Как правило, размер выплат устанавливается локальными нормативными актами образовательных организаций, рассчитывается образовательными организациями самостоятельно либо в абсолютном размере, либо в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу), либо в баллах за определенные виды деятельности, а выплата за выполнение работы по наставничеству может быть отнесена как к выплатам компенсационного, так и к выплатам стимулирующего характера.

Например, в *Смоленской области*, размер выплат варьируется от 500 до 3000 рублей в месяц за наставничество (относится к компенсационным выплатам).

В *Тамбовской области* размер доплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В *г. Москве* размер выплат устанавливается индивидуально на период осуществления наставничества и варьируется от 3000 до 15000 рублей в месяц. Производятся также выплаты премии за методическую и воспитательную работу с молодыми специалистами, поощрения по итогам работы за год в размере 30-50 тысяч рублей.

В *Архангельской области* в разных муниципальных образованиях размер выплаты устанавливается в размере до 10-20% от должностного оклада и может относиться либо к выплатам стимулирующего характера, либо к выплатам компенсационного характера. В части муниципальных образований выплата не предусмотрена либо ее установление планируется в предстоящем учебном году.

В *Исковской области* размер выплаты варьируется в зависимости от частоты и характера наставнической деятельности;

В *Чеченской Республике* выплата составляет 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

В *Ставропольском крае* в ряде муниципальных образовательных организаций предусмотрено установление компенсационной выплаты в размере 20 % от ставки заработной платы (около 2000 рублей) либо стимулирующей выплаты в размере 10-20 % от ставки заработной платы, при этом в региональных положениях об оплате труда работников государственных казенных учреждений и государственных бюджетных и

автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края, закреплена стимулирующая выплата за наставничество педагогических работников в размере 50 % ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

В *Саратовской области* сторонами социального партнерства при заключении трехсторонних соглашений, действующих на муниципальном уровне, устанавливаются доплаты стимулирующего или компенсационного характера наставникам в размере 4-8% от должностного оклада, а также доплаты после присвоения звания «Лучший наставник молодежи» в первые три года в размере 5-8% от должностного оклада. В образовательных организациях области установлены в соответствии с коллективными договорами и другими локальными нормативными актами доплаты за наставническую деятельность с молодыми специалистами (дополнительные стимулирующие баллы по портфолио за наставничество-3-5 баллов).

По информации из *Алтайского края, Кировской и Челябинской областей*, выплаты за наставничество устанавливаются локальными нормативными актами образовательных организаций без обозначения примерных размеров выплат, в частности, в Алтайском крае положениями и приказами об оплате труда в образовательной организации устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за наставничество на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций; в каждой организации Челябинской области, реализующей модель наставничества, определен свой размер и порядок выплат.

В *Краснодарском крае*, в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы, коллективными договорами образовательных организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

В *Республике Алтай и Красноярском крае* региональные отраслевые соглашения содержат рекомендации по материальному стимулированию деятельности наставников в образовательных организациях. Однако на локальном уровне данные рекомендации фактически не реализуются.

Так, в *Республике Алтай* выборочный анализ локальных нормативных актов, регулирующих реализацию целевой модели наставничества, и коллективных договоров образовательных организаций показал, что только в одной из 5-ти образовательных организаций в положении о наставничестве закреплено право наставника на ежемесячную доплату, размер которой не прописан.

В *Красноярском крае* в настоящее время на региональном и муниципальном уровне не предусмотрено установление выплат компенсационного характера за осуществление наставнической деятельности, соответственно не предусмотрено это и в локальных нормативных актах

образовательных организаций, поэтому данные выплаты могут осуществляться только из фонда стимулирования.

В г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области выплаты за выполнение дополнительной работы по наставничеству не производятся.

3) Анализ принятых в субъектах Российской Федерации **нематериальных мер стимулирования наставнической деятельности** (социальных и моральных), предполагающих мероприятия, направленные на повышение общественного статуса наставников, показал, что такие меры действуют во всех субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе, в том числе на локальном уровне. К наиболее распространенным из них относятся:

- награждение ведомственными наградами, почетными грамотами, знаками отличия, объявление благодарности (Республика Алтай, Алтайский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Кировская, Псковская, Смоленская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва и др.);

- привлечение наставников к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах, круглых столах, фестивалях, форумах, конференциях, вебинарах наставников, встречах с выпускниками ВУЗов и других образовательных событиях как в роли слушателей, так и спикеров (Республика Алтай, Краснодарский Красноярский края, Архангельская, Псковская, Саратовская, Тамбовская, Челябинская области и др.);

- организация клубов, ассоциаций наставников (Краснодарский край, Саратовская область и др.);

- приглашение к участию в формировании предложений, касающихся планов развития образовательной организации (Краснодарский край, Архангельская область);

- включение в кадровый резерв в порядке должностного роста, в резерв управленческих кадров (Архангельская, Псковская области, г. Москва);

- оплата платных курсов повышения квалификации; предоставление права внепланового прохождения курсов повышения квалификации; обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками наставнической деятельности, показавшими высокие результаты (Архангельская, Челябинская области, г. Москва);

- учет результатов наставнической деятельности при аттестации педагогических работников, в том числе при прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию по упрощенной процедуре (Архангельская, Саратовская области);

- поощрение наставников по результатам участия в региональных конкурсах «Лучшая управленческая практика наставничества по форме «учитель-учитель»», «Наставник в сфере образования» и других (Республика Алтай, Краснодарский край, Архангельская, Брянская, Кировская, Саратовская, Тамбовская области и др.);

- популяризация опыта работы наставников, в том числе, размещение информации (например, фото, документов о поощрении, документов о

достижениях наставляемых и другое) в социальных сетях, на информационных стендах, досках почета; публикации в журналах, альманахах; представление опыта работы на различных методических мероприятиях, в том числе педагогических чтениях; размещение опыта работы на сайтах Информационных ресурсных центров для использования педагогами других образовательных организаций; создание методических копилочек с программами наставничества на сайтах образовательных организаций (Республика Алтай, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Псковская, Саратовская, Челябинская области, г. Москва и др.);

– популяризация деятельности наставничества в рамках занятий профсоюзных кружков и районных школ профсоюзного актива (ШПА) (Чеченская Республика);

– предоставление дополнительных дней отдыха на основании локальных нормативных актов (Архангельская область в ряде муниципальных образований);

– вручение ценных подарков, поощрения досугового характера (билеты в театр, экскурсии и др.), поощрение наставников со стороны первичной профсоюзной организации (г. Москва);

– размер и порядок поощрения наставника, который является представителем организации – бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики и социальной сферы (колледжи г. Москвы).

Разные нематериальные формы стимулирования наставнической деятельности применяются на локальном уровне (Ленинградская область, г. Санкт-Петербург).

4) По данным экспресс-опроса, во всех субъектах Российской Федерации включены в ту или деятельность по **управлению процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества такие институциональные структуры, как ИШКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.**

К наиболее распространенным видам деятельности относятся:

– разработка проектов нормативно-правовых актов для образовательных организаций по реализации системы наставничества, в том числе примерных положений о наставничестве, дорожных карт, методических рекомендаций и др. (Республика Алтай, Краснодарский край, Архангельская, Брянская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

– учебно-методическая деятельность, в том числе:

✓ реализация программ повышения квалификации педагогов – кандидатов в наставники на курсах повышения квалификации по теме «Наставничество» (Чеченская Республика, Алтайский, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Смоленская, Тамбовская области, г. Санкт-Петербург и др.);

✓ организация обучения руководителей образовательных организаций/управленческих команд по программе «Управленческое наставничество» и т.п. (Краснодарский край, Смоленская область и др.).

– организационно-методическая деятельность, в том числе:

✓ методическое сопровождение организаций, в которых ведется деятельность по реализации программ наставничества, организация и сопровождение стажировок для педагогических и управленческих кадров, в том числе на базе образовательных организаций, являющихся пилотными (Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Брянская, Тамбовская области и др.);

✓ формирование и сопровождение деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ, развитие сетевого взаимодействия педагогов, сопровождение деятельности образовательных организаций, являющихся инновационными площадками в области наставничества (Краснодарский, Ставропольский края, Брянская Саратовская, Тамбовская области и др.);

✓ внедрение модели «горизонтального обучения» (Краснодарский край, Тамбовская область и др.);

✓ формирование регионального методического актива, привлечение членов актива к организации наставничества в образовательных организациях (Смоленская область и др.);

✓ реализация проекта адресной методической помощи общеобразовательным организациям с низкими образовательными результатами в школах – участникам проекта «500+» (Кировская, Смоленская области и др.);

✓ тьютерское сопровождение педагогических работников и управленческих кадров (Ставропольский край, Тамбовская область);

– научно-методическая деятельность, в том числе:

✓ разработка программ повышения квалификации по вопросам организации наставничества;

✓ организация образовательных и научно-методических мероприятий, круглых столов, вебинаров, обучающих семинаров и т.п. по актуальным вопросам и представлению практик наставничества (Ставропольский Красноярский края, Архангельская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

– аналитическая деятельность, в том числе:

✓ мониторинг реализации системы наставничества и подготовка аналитических материалов по его итогам (Республика Алтай, Алтайский, Красноярский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Смоленская, Псковская, Челябинская области, г. Санкт-Петербург и др.);

✓ диагностика профессиональных дефицитов педагогов, выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Ставропольский край, Брянская, Кировская, Смоленская, Тамбовская области и др.);

– информационная деятельность, в том числе:

✓ формирование информационных ресурсов: лучших практик наставничества, банка наставников и т.п. (Республика Алтай, Алтайский,

Красноярский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Тамбовская области, г. Санкт-Петербург и др.);

✓ обеспечение онлайн-поддержки профессионального развития педагогических работников (Тамбовская область и др.);

✓ актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров по вопросам реализации ЦМН (Брянская область и др.);

– консультационная деятельность, в том числе:

✓ консультации индивидуальные и групповые, проведение инструктажа по вопросам реализации ЦМН, по вопросам информационного сопровождения реализации ЦМН (Республика Алтай, Ставропольский, Красноярский края, Архангельская, Брянская, Тамбовская области и др.);

✓ обсуждение вопросов наставничества на «горячих линиях» (Смоленская область и др.).

5) При реализации Целевой модели наставничества применяются следующие формы наставничества:

✓ «педагог – педагог» (Республики Алтай, Чеченская, Краснодарский, Красноярский, Ставропольский края, Архангельская, Брянская, Кировская, Ленинградская, Псковская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская, Челябинская области, города Москва, Санкт-Петербург);

✓ «опытный педагог – молодой педагог» (Краснодарский, Ставропольский края, Брянская, Ленинградская, Псковская области, города Москва, Санкт-Петербург);

✓ «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (Краснодарский край);

✓ «педагог – педагог, имеющий перерыв в педагогической работе более 2 лет» (Брянская область);

✓ «педагог новатор – консервативный педагог» (Краснодарский край);

✓ «опытный предметник – неопытный предметник» (Краснодарский, Красноярский края);

✓ «педагог – группа молодых педагогов», т.е. групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогов (г. Москва);

✓ «коллектив педагогов – молодой педагог» / «молодежно-общественное объединение молодых педагогов – молодой педагог», т.е. коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогом осуществляет коллектив (группа) опытных педагогических работников (г. Москва);

✓ «группа педагогических работников – группа молодых педагогов», т.е. коллективно-групповое наставничество, при котором группа опытных педагогических работников осуществляет наставничество над группой молодых педагогов (г. Москва);

- ✓ «преподаватель ВУЗа/колледжа – молодой педагог образовательной организации» (Краснодарский край, Саратовская область);
- ✓ «преподаватель – преподаватель», «педагог – представитель работодателя» (Кировская область);
- ✓ «социальный партнер – педагог образовательной организации» в СПО (Краснодарский край, Саратовская область);
- ✓ «руководитель образовательной организации – педагог» (Республика Алтай, Краснодарский край, Брянская, Кировская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская области);
- ✓ «руководитель ОО – руководитель ОО» (Смоленская область);

Формы педагогического наставничества, включающие студентов, обучающихся (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский края, Брянская, Кировская, Псковская, Саратовская области), в том числе:

- ✓ «методист дошкольной образовательной организации – студент педагогического колледжа» (Ставропольский край);
- ✓ «преподаватель-методист – студент-практикант» (Кировская область);
- ✓ «работодатель – студент» (Республика Алтай, Краснодарский, Ставропольский края, Кировская, Псковская, Саратовская области).

б) В качестве **форм оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества** в субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе Профсоюза, указаны следующие:

- анкетирование (республики Алтай, Чеченская, Краснодарский, Ставропольский края, Псковская область);
- наблюдение (Республика Алтай, Ленинградская, Псковская области, г. Санкт-Петербург);
- опрос (Республика Алтай, Ленинградская, Псковская области, г. Санкт-Петербург);
- рейтинговая оценка (Псковская область);
- коллегияльная оценка наставляемых и наставников (Ленинградская область, г. Санкт-Петербург);
- самооценка (Псковская область);
- проведение итоговых мероприятий (конференция, семинар, круглый стол) по выявлению лучших практик наставничества и пополнение ими методической копилки педагогических практик, а также формирование банка данных наставников и наставляемых (Ставропольский край);
- формы оценивания, определяющиеся образовательными организациями самостоятельно (Кировская область, г. Москва). В то же время в г. Москве к числу применяемых инструментов наставничества относятся анкетирование, анализ ситуаций, тестирование, диагностирование на основе самооценки, собеседование, анализ занятий, творческие отчеты, «мозговой штурм», решение педагогических ситуаций и др.

В Брянской и Саратовской областях диагностический инструментарий для оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества находится в стадии разработки. В Смоленской области оценивание эффективности реализации персонализированной программы наставничества не введено в практику работу.

Ряд субъектов РФ указали также критерии, которые применяются при анализе эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Например, в *Краснодарском крае* рекомендовано использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, согласно которой для оценки показателей системы наставничества используются 4 критерия: оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества (анкетирование); оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества; оценка изменения поведения и способа действий в проблемных ситуациях; оценка результатов для образовательной организации.

В *Челябинской области* также используются 4 критерия, по которым оценивается эффективность реализации программы наставничества: повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах; рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества (статей, исследований, методических практик педагогов и т. п.).

В *Республике Алтай* используются такие критерии, как оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Методы, применяемые для оценки: наблюдение, опрос, анкетирование.

7. На основании полученной по итогам экспресс-опроса информации **можно сделать следующие первоначальные выводы.**

✓ Во всех субъектах Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе Профсоюза, проводится разноплановая работа по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей на региональном, муниципальном и локальном уровнях сферы образования:

- разработаны и приняты нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере наставничества;
- определены материальные, социальные и моральные способы стимулирования наставнической деятельности;

– помимо формы наставничества «педагог-педагог», применяемой во всех субъектах Российской Федерации, применяется еще более десяти других форм;

– разработаны и применяются на практике различные формы оценивания эффективности реализации персонализированных программ наставничества;

– в реализации мер по внедрению в субъектах Российской Федерации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей принимают участие наряду с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, руководители образовательных организаций и их первичные организации Профсоюза, при активном участии во всех субъектах Российской Федерации таких институциональных структур, как: ИПКРО, ЦНППМ ПР, ИРО и др.

✓ Вместе с тем, **работа по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях** общего, среднего профессионального, дополнительного образования детей на региональном, муниципальном и локальном уровнях сферы образования во многих субъектах Российской Федерации **еще только разворачивается и требует основательной правовой, организационно-методической и финансовой поддержки на всех уровнях управления.**

В ряде субъектов Российской Федерации продолжается работа по разработке (дополнению, изменению) нормативно-правовой базы, регулирующей правоотношения в сфере наставничества.

Например, в г. Москве до конца 2022 года планируется разработка и принятие модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В Красноярском крае в сентябре 2022 года Министерство образования Красноярского края планирует направить в краевые образовательные организации и муниципалитеты края пакет примерных локальных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере наставничества.

В Архангельской области в отдельных муниципальных образованиях утверждение и внедрение локальных нормативных актов планируется также с сентября 2022 года, в том числе с учетом результатов проведенных с 22 марта 2022 г. по 25 апреля 2022 г. входного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», а с 5 мая 2022 г. по 21 мая 2022 г. – промежуточного мониторинга «О реализации системы наставничества в образовательных организациях Архангельской области», в которых приняли участие 286 образовательных организаций 25 муниципальных образований Архангельской области.

✓ Анализ принятых в субъектах Российской Федерации мер **материального (денежного) стимулирования реализации системы (целевой модели) наставничества, в том числе на региональном уровне**, определяющих размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых работнику за осуществление наставнической деятельности, **свидетельствует об отсутствии единых подходов в части порядка и нормативно-правового сопровождения установления данных выплат.**

✓ **В большинстве субъектов Российской Федерации, принявших участие в экспресс-опросе, порядок установления и размер данных выплат не определены на региональном уровне**, а устанавливаются в отдельных муниципальных образованиях, а чаще – в отдельных образовательных организациях. Кроме того, даже **в рамках одного субъекта РФ такие выплаты в отдельных муниципальных образованиях могут быть отнесены как к компенсационным, так и к стимулирующим выплатам.**

Отсутствие единых подходов в части порядка и нормативно-правового сопровождения установления данных выплат подтверждает необходимость решения этих вопросов, в том числе в преддверии принятия решения об установлении новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Именно поэтому Профсоюз в течение длительного времени, участвуя в разработке проекта нового Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, настаивает на включении в обязательном порядке в текст Положения вопросов дифференциации оплаты труда педагогических работников, которая обеспечивается:

а) установлением выплат стимулирующего характера – за наличие первой или высшей квалификационной категории, размеры которых определяются с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;

б) установлением выплат компенсационного характера – за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» в случае заключения с педагогическим работником дополнительного соглашения к трудовому договору о выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, которые не входят в их должностные обязанности.

Одновременно Профсоюз продолжает настаивать на включении этих видов выплат педагогическим работникам в перечень обязательных компенсационных и стимулирующих выплат при определении и утверждении требований к оплате труда педагогических работников Правительством Российской Федерации в соответствии с предоставленными ему полномочиями Федеральным законом № 362-ФЗ и соответственно статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. О действиях Профсоюза, Студенческого координационного Совета Профсоюза, направленных на повышение стипендиального обеспечения обучающихся образовательных организаций высшего образования.

В течение первого полугодия 2022 года Студенческим координационным советом Общероссийского Профсоюза образования (далее – СКС Профсоюза) была проведена определенная работа в части стипендиального обеспечения обучающихся образовательных организаций высшего образования.

11 февраля 2022 года на заседании Президиума СКС Профсоюза было принято решение подготовить аналитический материал о размерах стипендии и письмо в адрес Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) по вопросу увеличения стипендии студентам с учетом инфляции.

16 марта 2022 года состоялась встреча Президиума СКС Профсоюза с заместителем Министра науки и высшего образования Российской Федерации Г.А.Гуровым и директором Департамента государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Д.В.Ашировым, где обсуждалась тема стипендиального обеспечения.

Государственную академическую стипендию на сегодняшний день получает почти миллион студентов, государственную социальную стипендию – больше 200 тысяч студентов. Размер выплат минимальной государственной академической стипендии в 2022 году составил 1755 руб., государственной социальной стипендии – 2634 руб.

Соотношение минимального размера государственной академической стипендии и минимального размера оплаты труда на сегодняшний день составляет 12,5%. Нормативный размер государственной академической стипендии практически в 8 раз меньше среднедушевого прожиточного минимума, а сумма размеров государственной академической и государственной социальной стипендий в три раза меньше среднедушевого прожиточного минимума.

Справочно: С 1 июня 2022 года прожиточный минимум в целом по Российской Федерации составляет: на душу населения – 13919 рублей; для трудоспособного населения – 15172 рубля; для пенсионеров – 11970 рублей; для детей – 13501 рубль; минимальный размер оплаты труда составляет – 15279 рублей.

Низкий размер государственной академической стипендии является поводом для регулярных заявлений представителей разных уровней власти о ежегодном принимаемых решениях по ее увеличению.

Однако значимость принимаемых решений для улучшения стипендиального обеспечения студентов неизбежно снижается в связи с тем, что ежегодно проводится индексация не размера стипендий, а величины стипендиального фонда.

СКС Профсоюза предложил ежегодно вносить изменения в нормативы, используемые для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, в частности, рассмотреть вопрос увеличения процента ежегодной индексации стипендии с целью увеличения в течение двух-трех лет норматива формирования стипендиального фонда, составляющего сумму размеров государственной академической и государственной социальной стипендий, до величины среднедушевого прожиточного минимума.

22 июня 2022 года СКС Профсоюза было направлено письмо в адрес Минобрнауки России, в котором изложены предложения по совершенствованию стипендиального обеспечения обучающихся образовательных организаций высшего образования и соответствующие обоснования к ним. Предложено:

– рассмотреть возможность доведения нормативов размера и государственной академической стипендии, и размера государственной социальной стипендии с 1 сентября 2022 года до 3000 рублей, что, учитывая особенности назначения указанных стипендий, позволит поднять средний размер этих стипендий до 5000 рублей и 4000 рублей соответственно;

– **распространить действие программы** доведения норматива формирования стипендиального фонда в виде суммы размеров государственной академической и государственной социальной стипендий до среднедушевого прожиточного минимума, **предусмотренной для** первого-второго курса бакалавриата и специалитета, **на все курсы** бакалавриата, специалитета и магистратуры;

– исключить дифференциацию размеров государственных стипендий аспирантам и ординаторам, нормативы которых составляют 2921 рубль и 7012 рублей для неприоритетных и приоритетных направлений подготовки соответственно в аспирантуре и 7441 рубль – для программ ординатуры, и установить новые единые размеры стипендий для данных уровней высшего образования – не менее 10000 рублей, что позволит довести средний размер данных выплат до среднедушевого прожиточного минимума;

– увеличить размер стипендий Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;

(Справочно: Размер стипендии Президента Российской Федерации был установлен в 2011 году и составляет 2200 рублей для студентов и 4500 рублей для аспирантов; размер стипендии Правительства Российской Федерации составляет 1440 рублей для студентов и 3600 рублей для аспирантов. Стипендии Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации по направлениям подготовки (специальностям), соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития российской экономики составляют 7000 рублей и 5000 рублей соответственно.

– исключить возможность получения одновременно двух видов стипендий, что позволит увеличить количество студентов, получающих стипендию;

– рассмотреть возможность проведения торжественных мероприятий по вручению стипендий Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации на уровне полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах.

27 июня 2022 года в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации прошли Парламентские слушания по вопросам развития системы высшего образования Российской Федерации, в которых приняли участие ректоры и преподаватели ведущих российских вузов, представители студенческих сообществ, работодателей, региональных органов власти, эксперты, лидеры фракций. Председатель СКС Профсоюза В.В.Шабельник обратился к Министру науки и высшего образования В.Н.Фалькову с предложением усовершенствования системы стипендиального обеспечения студентов.

12. Об участии Общероссийского Профсоюза образования в судебном разбирательстве, связанном с нарушением профсоюзной организацией сотрудников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого единства структуры Профсоюза.

В 2020-2021 годах Общероссийский Профсоюз образования в качестве истца участвовал в судебном разбирательстве, связанном с нарушением профсоюзной организацией сотрудников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого единства структуры Профсоюза. Нарушение единства структуры Профсоюза выразилось в утверждении конференцией профсоюзной организации устава, в соответствии с которым профсоюзная организация не относится к первичным профсоюзным организациям и не входит в структуру Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

С учетом почти полного отсутствия судебной практики по спорному вопросу, Общероссийскому Профсоюзу образования пришлось формулировать свою позицию с самого начала, изложив суду все правовые основы единства профсоюзной структуры, а также настаивать на недопустимости нарушения прав членов Профсоюза.

В ходе судебных заседаний представленные представителями Общероссийского Профсоюза образования доказательства убедили суд принять решение о признании недействительным ничтожного решения конференции профсоюзной организации сотрудников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого в части утверждения устава профсоюзной организации, что явилось прецедентом и способствовало формированию новой положительной судебной практики.

Как следует из содержания решения суда, Устав Общероссийского Профсоюза образования предусматривает осуществление деятельности первичной профсоюзной организации на основании единого устава – Устава Общероссийского Профсоюза образования (в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Уставом Общероссийского Профсоюза образования не предусмотрена возможность осуществления деятельности первичной профсоюзной организации на основании собственного устава.

С учетом содержания судебного решения, согласно которому профсоюзная организация не может самостоятельно выйти из структуры общероссийского профсоюза, а члены Профсоюза наделены единоличным правом на вступление в Профсоюз и выход из него, данное судебное решение имеет положительный прецедентный эффект для всего профсоюзного движения.

13. О возможностях автоматизированной информационной системы «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и онлайн-ресурсов Профсоюза для повышения эффективности деятельности профсоюзных организаций

За два года реализации Проекта «Цифровизация Общероссийского Профсоюза образования» (далее – Проект) в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» (далее – АИС):

сформирован актуальный единый реестр Общероссийского Профсоюза образования вплоть до каждой первичной профсоюзной организации, входящей в структуру соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза;

поставлено **на электронный учет 2 602 095 членов Профсоюза** (на 1 августа 2022 года), что составляет **71%** от общего количества членов Профсоюза, состоящих на учете в организациях Профсоюза по данным статистического отчета Профсоюза на 1 января 2022 года;

сведены в автоматическом режиме 23 753 статистических отчета первичных профсоюзных организаций на 1 января 2022 года (**33,3%** от общего их количества в Профсоюзе);

проводятся **опросы** пользователей и осуществляется **адресная рассылка** писем профсоюзному активу, членам Профсоюза.

В рамках реализации Проекта разработана **мобильная версия АИС**, которая позволяет каждому председателю организации Профсоюза получить рабочее место в своем смартфоне и доступ в АИС для постановки на учет и снятия с учета членов Профсоюза, регистрации участников мероприятий, заседаний, их участия в опросах, проводимых Общероссийским Профсоюзом образования.

Таким образом, АИС постепенно становится одним из важнейших инструментов организации внутрисоюзной работы, который позволяет экономить кадровые, временные ресурсы профсоюзного актива, стандартизировать и автоматизировать основные направления организационной работы.

Уменьшению бумажного документооборота организаций, формированию электронного архива заявлений работников и обучающихся, изъявивших желание вступить в Профсоюз, способствует **онлайн-сервис «Прием в Профсоюз»**, синхронизированный с АИС.

С помощью этой современной дистанционной процедуры, альтернативной традиционной, в Профсоюз вступили 7447 человек (в большинстве случаев обучающихся (студентов)).

Данный сервис доступен не только на сайте Общероссийского Профсоюза образования, но и в 55 регионах на сайтах соответствующих организаций Профсоюза путем размещения кнопки «Вступить в Профсоюз».

Продолжается **поэтапное обеспечение всех членов Профсоюза электронными профсоюзными билетами** в виде пластиковой карты единого образца и/или его виртуального дубликата в мобильном приложении PROFCARDS.

1 750 893 члена Профсоюза (**67,3%** от их общего количества, находящихся на учете в АИС) являются обладателями современного средства идентификации профсоюзного членства – электронного профсоюзного билета в виде пластиковой карты, а еще 68 238 членов Профсоюза (2,62% от общего количества членов Профсоюза в АИС) используют виртуальную форму пластиковой карты в мобильном приложении PROFCARDS.

302 916 членов Профсоюза (11,65% от их общего количества в АИС) зарегистрировались в федеральной бонусной программе «PROFCARDS», которая позволила сэкономить семейный бюджет членов Профсоюза за время реализации Проекта на 1 685 481 рубль.

14. Об особенностях осуществления общественного контроля в связи с изменениями законодательства об охране труда

С 1 марта 2022 года вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон).

В рамках реализации Федерального закона в настоящее время проходят масштабные изменения подзаконных актов в сфере охраны труда.

На сегодняшний день утверждены такие нормативные документы, как Порядок разработки и утверждения нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, Порядок обучения и проверки знаний требований охраны труда, Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, Порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников, а также более 20 приказов

Минтруда России, Минздрава России и других нормативных правовых актов по вопросам безопасности и охраны труда.

Концептуально меняется сам подход к охране труда. Профилактические меры займут ключевое место среди обязанностей работодателя в сфере охраны труда, которые расширены в статье 214 ТК РФ и предусматривают, прежде всего, выявление опасностей, их анализ и разработку мер по снижению или устранению профессиональных рисков.

1. Управление профессиональными рисками

На решение задач по управлению профессиональными рисками нацелены и статьи 217 и 218 новой редакции раздела X Трудового кодекса РФ, обязывающие работодателей обеспечить функционирование системы управления охраной труда и на ее основе «проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков».

Поэтому основной упор делается на управлении профессиональными рисками. В связи с этим профсоюзным работникам в ближайший период необходимо «погрузиться» в вопрос оценки профессиональных рисков. Компетентность профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных по охране труда в таком вопросе особенно важна.

Профсоюз образования, не дожидаясь от Минтруда России рекомендаций по классификации, обнаружению и распознаванию опасностей, разработал и в декабре 2021 года утвердил на заседании Исполкома Профсоюза Методические рекомендации по оценке профессиональных рисков в детских садах и школах, которые сразу стали востребованным документом в практической деятельности. В настоящее время Профсоюзом завершается подготовка аналогичных рекомендаций по оценке профессиональных рисков для вузов.

2. Основные новеллы (нововведения) раздела «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации

В новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации введены статьи, дополняющие X раздел «Охрана труда».

Так, на особо опасных участках у работодателей появилось право устанавливать дистанционные датчики слежения и камеры наблюдения для обеспечения безопасности работников. Работодателям также предоставлено право обеспечить доступ к материалам аудио-, видеофиксации государственным инспекторам труда.

Поправки вводят запрет на работу в опасных условиях труда. Работодатель обязан приостановить работы в случае, если условия труда на рабочем месте по результатам специальной оценки будут отнесены к 4 классу, т.е. имеется угроза жизни работника или возникновение острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности. Что касается работника, то он может отказаться от выполнения таких работ и обратиться в инспекцию по труду по этому вопросу.

Результаты спецоценки и оценки профессиональных рисков учитываются и при обеспечении работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Документооборот в сфере охраны труда можно будет вести в электронном виде. И это еще одно новшество, связанное с цифровизацией в сфере охраны труда.

Законодательством определены задачи комитетов по охране труда, предусматривающие вовлечение работников в управление охраной труда. В частности, речь идет об участии в подготовке документов по охране труда, оценке профессиональных рисков, проведении спецоценки условий труда, информировании работников об условиях труда.

Решен вопрос о взаимодействии работодателей, осуществляющих деятельность на одной территории.

Превентивной мерой по сокращению несчастных случаев на производстве стал учет, анализ и рассмотрение обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм), а такие случаи довольно часто встречаются в сфере образования.

Изменения в разделе «Охрана труда» ТК РФ направлены, прежде всего, на то, чтобы стимулировать работодателей на создание безопасных условий труда для работников, в том числе речь идет о создании экономических стимулов, таких как проведение оценки профессиональных рисков, реализация адресных мер по улучшению условий и охраны труда на основе результатов такой оценки, включая обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

3. Повышение уровня профессиональных компетенций работников, осуществляющих общественный контроль по охране труда

Приоритетное место в Федеральном законе занимают вопросы обучения по охране труда и требованиям безопасности. Новый Порядок обучения по охране труда, утвержденный постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464, вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

С целью повышения квалификации и развития профессиональных компетенций отраслевых технических инспекторов труда Профсоюза в конце мая - начале июня в Москве и в Алтайском крае состоялись обучающие семинары по охране труда.

На двух площадках прошли обучение 80 человек из 75 субъектов РФ, в том числе 14 заместителей председателей и председателей региональных организаций Профсоюза, курирующих вопросы охраны труда.

Данное мероприятие проводится в Профсоюзе на системной основе – один раз в 3 года. Начало этого проекта было положено в 2010 году в Курске и Новосибирске, далее в 2013 году реализация проекта продолжилась в Волгограде и Красноярске, затем в 2016 году эстафету принимали Челябинск и Орел, в 2019 году – Санкт-Петербург и Республика Бурятия.

Всем участникам семинара выданы свидетельства о повышении квалификации и удостоверения о проверке знания требований охраны труда,

позволяющие на легитимной основе в соответствии с должностными обязанностями осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства об охране труда в сфере образования.

4. Усиление роли общественного (профсоюзного) контроля за безопасностью труда

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 марта 2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» в 2022 году введен мораторий на проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий, а внеплановые проверки возможны лишь при угрозе жизни работников и проводятся по согласованию с прокуратурой. Вместе с тем данное постановление не затрагивает (что важно!) проведение общественного (профсоюзного) контроля в лице технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

В связи с этим становится все более очевидным, что успешное решение задач по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда во многом определяется уровнем знаний руководителей, специалистов и профактива образовательных организаций в области охраны труда и, прежде всего, уровнем квалификации и компетентности специалистов технической инспекции труда, которая является ключевым звеном в системе общественного контроля в Профсоюзе.

5. О применении нового Порядка прохождения психиатрического освидетельствования

Необходимо прокомментировать более подробно один из нормативных правовых актов, подготовленных в целях реализации Федерального закона, а именно приказ Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении Порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности». Документ прошел согласования, в том числе и с профильными министерствами, и вступает в силу с 1 сентября 2022 года.

Справочно. Психиатрическое освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

Психиатрическое освидетельствование, равно как и медицинские осмотры, осуществляется за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование (ст. 76 ТК РФ).

Порядок прохождения психиатрического освидетельствования концептуально изменен.

В прежнем документе указывались только учреждения, а также должности и работы, на которые распространялось действие Перечня медицинских психиатрических противопоказаний, утвержденного

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 № 377, а именно:

детские дошкольные учреждения и учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, а также дома ребенка, детские дома, школы-интернаты.

В настоящем документе, а именно, в приложении № 2 изменен подход. Критериями становятся *виды деятельности*, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование. К ним относятся два вида деятельности, которые присутствуют в системе образования:

– *педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;*

– *деятельность по присмотру и уходу за детьми.*

Это означает, что после вступления приказа в силу с 1 сентября 2022 года, педагогические работники всех типов образовательных организаций, а также работники, деятельность которых связана с присмотром и уходом за детьми в различных сферах экономической деятельности (образование, социальное обеспечение, индивидуальная деятельность и т.д.), должны будут в обязательном порядке проходить психиатрическое освидетельствование.

Естественно, что это потребует значительных финансовых затрат, поскольку данная процедура оплачивается за счет средств работодателя. Наши социальные партнеры ответственно относятся к этой проблеме и намерены обратиться в Минфин России по вопросу увеличения объемов финансовых средств в связи с расширением контингента, подлежащего прохождению психиатрического освидетельствования.

Профсоюзным организациям, в свою очередь, также важно содействовать принятию решений региональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления по включению в расходную часть соответствующих бюджетов статьи расходов в целях финансирования мероприятий по прохождению работниками образования психиатрического освидетельствования и недопущения нарушения их прав на прохождение необходимых процедур на бесплатной основе.

6. Об особенностях расследования несчастных случаев

С 1 сентября 2022 года вступает в силу приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». Следует отметить, что основным документом для расследования происшествий по-прежнему является Трудовой кодекс РФ, а именно статья 229, регулирующая вопросы формирования состава комиссии, в которую входит уполномоченный по охране труда, а также примерный перечень документов, иные вопросы по расследованию несчастных случаев.

Вместе с тем, впервые в практике в законодательное поле включены особенности расследования происшествий с дистанционными работниками,

утверждены классификаторы видов и причин несчастных случаев, а при оформлении несчастного случая в актах о расследовании появилась строка для информации о проведенной оценке профессиональных рисков на рабочем месте пострадавшего, поскольку при отсутствии проведения данных процедур административное взыскание неминуемо.

Кроме того, в новом нормативном акте исключены несчастные случаи, при которых пострадавшими являются обучающие (студенты и практиканты) образовательных организаций при прохождении практической подготовки.

15. Об обсуждении приоритетных вопросов выполнения в 2021 году Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021-2023годы, на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.04.2022 года и об утверждении плана реализации в 2022 году Отраслевого соглашения

29 апреля 2022 года состоялось заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации. В заседании приняли участие члены Отраслевой комиссии – представители Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования (*приказ Минпросвещения России «Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации» от 08.04.2022 г. № 216*)

В ходе заседания Отраслевой комиссии состоялось детальное обсуждение информационно-аналитической справки, подготовленной социальными партнерами к заседанию Комиссии, о приоритетных направлениях совместной деятельности Профсоюза и Минпросвещения России, а также подведены итоги работы за 2021 год.

Члены Отраслевой Комиссии обсудили также проект Плана мероприятий на 2022 год по выполнению Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы и в основном одобрили его.

20.06.2022 г. после всестороннего обсуждения поступивших предложений и дополнений, а также соответствующей доработки План мероприятий по реализации Отраслевого соглашения на 2022 год был подписан сопредседателями Отраслевой комиссии – заместителем Министра просвещения Российской Федерации А.В.Зыряновой и заместителем Председателя Общероссийского Профсоюза образования Т.В.Куприяновой.

Далее размещаем **информацию о результатах работы Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования по выполнению в 2021 году Отраслевого соглашения, заключенного на 2021-2023 годы, по приоритетным направлениям совместной деятельности.**

1. Разработка предложений по совершенствованию оплаты труда педагогических и всех иных категорий работников образовательных организаций; осуществление контроля за выполнением Указов, поручений Президента Российской Федерации, постановлений Правительства РФ, федеральных законов в сфере оплаты труда, социальных гарантий и льгот работающих и студентов.

1) Участие в подготовке Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год.

В принятых на 2022 год Единых рекомендациях по настоянию представителей Совета Ассоциации профсоюзов работников непроектной сферы Российской Федерации прописан важный принцип для формирования проектов постановлений Правительства Российской Федерации по пилотной апробации требований по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, а именно: «учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом 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, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов.

По предложению Профсоюза и отраслевых министерств проведена актуализация ряда положений раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» в Единых рекомендациях на 2022 год. Экспертами Профсоюза подготовлен и направлен в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза Комментарий к Единым рекомендациям на 2022 год (Письмо Общероссийского Профсоюза образования Профсоюза от 17.01.2022 года № 4).

2). Совместная работа по подготовке предложений по установлению единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных организаций

В рамках созданной в январе 2021 года Министерством просвещения Российской Федерации межведомственной рабочей группы с участием Профсоюза проводилась работа по подготовке предложений для реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных организаций. Минпросвещения России регулярно направлялись доклады в аппарат Правительства о ходе проводимой работы.

20 сентября 2021 г. на заседании рабочей группы РТК по заработной плате, доходам и уровню жизни населения проект постановления Правительства Российской Федерации «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений сферы образования» был одобрен.

18 октября 2021 г. на заседании рабочей группы РТК по заработной плате, доходам и уровню жизни населения вновь рассмотрена информация Минпросвещения России «О ходе разработки согласованных предложений по установлению единых требований к оплате труда педагогических работников государственных и муниципальных организаций».

Однако проект этого постановления по решению правительственной стороны в 2021 году так и не был вынесен для обсуждения на само заседание РТК. До настоящего времени постановление Правительством Российской Федерации так и не принято.

2. Подготовка совместных разъяснений Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза Образования по актуальным вопросам проведения аттестации педагогических работников, об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций СПО.

1) В связи с обращениями педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по вопросам проведения аттестации педагогических работников в 2020-2021 годах, а также о продлении сроков действия установленных квалификационных категорий Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации подготовили Разъяснения об аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в 2020-2021 годах и о продлении сроков действия квалификационных категорий в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 193 «Об особенностях аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории в 2020 году» и от 11 декабря 2020 г. № 713 «Об особенностях аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и направили их в субъекты Российской Федерации для учета и использования в работе (письмо от 27 января 2021 г. № ВБ-90/08/27).

2) В связи с принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021 года № 1133 Профсоюзом и Министерством

просвещения Российской Федерации были совместно разработаны и подписаны Разъяснения об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения (письмо Минпросвещения России от 30 августа 2021 г. № АБ-1389/05 «О направлении информации»).

3) В рамках принятых обязательств по Отраслевому соглашению Минпросвещения России направлено письмо в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по вопросам о недопустимости ведения двух форм журналов успеваемости и дублирования оценочных процедур (контрольных работ) в классах по тем учебным предметам, по которым проводятся всероссийские проверочные работы (СК-403/08 от 1 октября 2021 г.).

3. Участие в формировании нормативно-правовой и методической основы для обеспечения условий профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста; формировании единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Профсоюз активно участвовал в экспертизе проектов основных документов (и разработке предложений к ним), предусмотренных Основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников, утвержденными распоряжением Правительства РФ, федеральным проектом «Современная школа», разрабатываемых Академией Минпросвещения России в рамках государственного задания Минпросвещения России:

1) в экспертизе методических рекомендаций Минпросвещения России по аттестации руководителей общеобразовательных организаций и концепции единой федеральной системы формирования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций на основе результатов аттестации на соответствие должности «Руководитель общеобразовательной организации»; затем проектов Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций и Концепции единой федеральной системы формирования кадрового резерва, целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, Методических рекомендаций для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по внедрению целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (с участием представителей ФИРО РАНХиГС);

2) в экспертизе проекта методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанных в рамках формирования единой федеральной системы

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

3) в экспертизе документов по организации наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях.

В результате Минпросвещения России, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и Профсоюзом были совместно разработаны Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования (далее – Методические рекомендации), включающие методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; примерную дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (направлены совместным письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

4) в экспертизе документов по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников посредством введения новых квалификационных категорий педагогических работников.

В результате подготовлен Порядок проведения пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» включающий предложения Профсоюза по правовому оформлению возложения на педагогического работника дополнительных обязанностей, не входящих в его должностные обязанности, в связи с установлением ему квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», а также установлению ему дополнительной оплаты за выполнение этой дополнительной работы.

В соответствии с согласованным Порядком проведения пилотной апробации во втором полугодии 2021 году был проведен 1 этап пилотной апробации установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что Профсоюзу и Минпросвещения России в рамках конструктивного взаимодействия удалось договориться о применении особого порядка проведения пилотной апробации мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогических работников, основанного на принципах добровольности участия; неиспользования результатов

пилотной апробации в реальной жизни участников апробации; сохранения действующей нормативно-правовой базы регулирования порядка и процедур аттестации для работников, не участвующих в пилотной апробации, поскольку в действующем законодательстве отсутствует нормативный правовой акт, регулирующий условия проведения эксперимента в сфере трудовых отношений.

Аналогичный порядок проведения пилотной апробации предусмотрен и для пилотной апробации процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций, которая будет осуществлена во втором полугодии 2022 года на основе проекта целевой модели их аттестации, а также проекта методических рекомендаций для органов исполнительной власти субъектов РФ по внедрению целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций.

4. Участие в экспертизе проектов профессиональных стандартов в сфере образования, разрабатываемых в настоящее время под эгидой Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования.

Это позволяет Профсоюзу неизменно обращать внимание разработчиков проектов профстандартов, руководства СПК в сфере образования, НСПК, Минтруда России, ФНПР, а порой и Минюста России на необходимость соблюдения установленных правил разработки, согласования и утверждения профессиональных стандартов

Кроме того, в ходе обсуждения проектов, в том числе актуализируемых профстандартов приходится постоянно напоминать их разработчикам, в том числе и СПК в сфере образования, 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.

В отношении педагогических работников сферы образования ни в Трудовом кодексе РФ, ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **как таковые требования к квалификации не содержатся**.

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.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.05.2016 № 406 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23» из правового регулирования исключены требования для работодателей о применении профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, заключении трудовых договоров, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Более того, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.10.2021 № 1843 «О внесении изменений в правила разработки и утверждения профессиональных стандартов» в новой редакции был изложен пункт 19 Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, в соответствии с которым **утвержденные Минтруда России профессиональные стандарты размещаются на специализированном сайте Министерства (www.profstandart.rosmintrud.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» только для учета при разработке на их основе (в части профессиональных компетенций) образовательных программ высшего образования и примерных образовательных программ среднего профессионального образования.**

В рамках обсуждения предложений СПК в сфере образования по наделению центров оценки качества и квалификаций (ЦОК), созданных в 2019-2020 годах в 21 субъекте РФ в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего», полномочиями экзаменационных центров для проведения независимой оценки квалификаций педагогических работников, Профсоюз постоянно обращает внимание Минпросвещения России на важность уточнения функционала этих ЦОКов в условиях реализации актуальной в настоящее время задачи формирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров.

Профсоюз также предлагает федеральному и региональным министерствам определиться по вопросу: зачем Центры оценки качества и квалификаций – организации, подведомственные региональным министерствам, наделяются Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования полномочиями экзаменационных центров, которые предназначены для проведения независимой (от государственной!) оценки квалификации педагогических работников?

В 2021 году и по настоящее время Профсоюзом проведена работа по подготовке предложений и экспертных заключений к проектам следующих профессиональных стандартов в сфере образования:

– **«Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления», разработанный Центром детско-юношеского туризма, краеведения и организации отдыха и оздоровления детей** – после учета разработчиками

проекта предложений и замечаний Профсоюза согласован Профсоюзом в редакции от 30 июня 2021 года;

– **«Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»**, разработанный СПК в сфере образования.

Благодаря обращению Профсоюза в Минюст России и привлечению его внимания к нарушениям порядка утверждения этого профстандарта, а также и трудового законодательства, утвержденный приказом Минтруда России

от 19.04.2021 года № 250н был зарегистрирован Минюстом России после необходимых изменений лишь 02.09.2021 года. Таким образом, новая формулировка в окончательном варианте ПС не делает обязательным прохождение процедуры независимой оценки квалификации руководителями образовательных организаций, то есть фактически учтено замечание Профсоюза, основанное на том, что это не установлено ни Трудовым кодексом Российской Федерации, ни федеральными законами, ни иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– **«Тренер-преподаватель»**, разработанный по инициативе Минспорта России (утвержден приказом Минтруда России от 24.12.20 № 952н, зарегистрировано в Минюсте России 25 января 2021 г. № 62203);

– **«Педагог-дефектолог»**, разработанный Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Институт коррекционной педагогики Российской академии образования», город Москва. Согласован Профсоюзом после состоявшихся продолжительных консультаций экспертов Профсоюза с авторами-разработчиками проекта ПС и представителями Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей и учета ими важных замечаний и предложений Профсоюза, подготовленных им в целях защиты интересов учителей-логопедов и учителей-дефектологов;

– **«Педагог высшего и дополнительного профессионального образования»**. Проект направлен на доработку.

– Актуализируемый профессиональный стандарт **«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»**, ответственным исполнителем выполнения работ по его разработке является СПК в сфере образования.

Профсоюз, мотивируя отказ рассматривать проект актуализированного ПС «Педагог», счел предложенную актуализацию действующего ПС «Педагог» на основе расширения уровней квалификации невозможной

в отсутствие одзаконного нормативного регулирования Минтрудом России вопроса расширения уровней квалификации для учета специфики профессиональной деятельности при применении установленных единых

требований к уровням и подуровням квалификации работников в профессиональных стандартах.

Для сведения: в 2022 году Профсоюзом уже проведена экспертиза проектов профстандартов «Преподаватель СПО»; Руководитель СПО»; «Специалист в области воспитания».

5. Важное место в совместной деятельности Минпросвещения России и Профсоюза занимает организация, подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников разных категорий, являющихся эффективными площадками обмена опытом и повышения профессионального мастерства. Среди них – Всероссийский конкурс «Учитель года России», Всероссийский конкурс «Воспитатель года России»; Всероссийский конкурс «Арктур» в сфере дополнительного образования детей; Всероссийский конкурс педагогических работников «Воспитать человека»; Всероссийский конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»; Всероссийский конкурс «Педагогический дебют»; Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Педагог-психолог России»; Всероссийский конкурс профессионального мастерства в системе среднего профессионального образования «Мастер года»; а также другие аналогичные мероприятия:

Всероссийская олимпиада педагогов начальной школы «Мой первый учитель»;

Всероссийский конкурс методических разработок урока, интегрирующего медиаобразование «Такие разные уроки, но в каждом мастера рука»;

Всероссийский туристский слет педагогов в целях популяризации туристско-краеведческой деятельности среди работников образовательных организаций;

Российская психолого-педагогическая олимпиада школьников имени К.Д.Ушинского, призванная содействовать созданию условий для профессионального самоопределения школьников, проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности.

6. Участие в работе по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Благодаря активной и принципиальной позиции Профсоюза, а также работе региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с депутатами Государственной Думы Российской Федерации в субъектах РФ в Федеральном законе «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» № 414-ФЗ от 21.12.2021 г. (далее – ФЗ № 414-ФЗ) были включены и сохранены полномочия по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации (пп. 27 пункта 1 ст. 44 ФЗ № 414-ФЗ), которые регулируют обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение

общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, включая расходы на оплату труда.

7. Совместная работа Минпросвещения России и Профсоюза, направленная на повышение статуса учителя.

Благодаря проведенной совместной работе Профсоюза и Минпросвещения России Комплекс мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в сети «Интернет», кино- и видеопroduкции, которая способствует популяризации профессии учителя, разработанный в 2019 году в соответствии с поручением Президента Российской Федерации, в 2021 году был актуализирован.

Комплекс мер был дополнен в части разработки предложений по ряду направлений, связанных с обеспечением защиты прав педагогических работников, неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников; организацией и проведением мероприятий, направленных на педагогическую профессиональную ориентацию школьников, формирование мотивации к выбору педагогической профессии (профорientационная олимпиада для школьников; психолого-педагогическая олимпиада им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций; проведением анализа региональных (межрегиональных) отраслевых соглашений в части включения в них положений, повышающих статус учителя и иных педагогических работников, уровень их социальной поддержки, а также организацией общественно-профессионального обсуждения с целью совершенствования наградной системы в части актуализации выявления кандидатов и расширения категорий педагогических работников, представляемых на награждение званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации».

Профсоюзом осуществлена подготовка информационно-методического материала в формате инфографики по вопросам защиты педагогическими работниками своих личных прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени в сети «Интернет».

Указанная инфографика содержит ссылки на конкретные судебные решения, в которых изложена судебная позиция относительно защиты личных прав граждан в сети «Интернет», предоставленные правовыми (главными правовыми) инспекторами труда Профсоюза, юристами региональных

(межрегиональных) организаций Профсоюза (письмо Профсоюза в адрес региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза от 30.10.2021 № 517).

8. Выполнение социальными партнерами обязательств по проведению масштабной работы по модернизации ведомственной наградной системы.

В целях популяризации педагогической профессии, повышения статуса учителей, а также с учетом обширного спектра реализуемых задач работниками сферы образования разработан и с 1 октября 2021 года вступил в силу новый приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 30 августа 2021 г. № 64698) (далее – Приказ).

Приказом учреждены следующие ведомственные награды Минпросвещения России: медаль К.Д. Ушинского (высшая ведомственная награда для работников, внесших значительный вклад в развитие педагогических наук), медаль Л.С. Выготского (за заслуги педагогических работников и деятелей в области психологических наук), почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудные знаки «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм» и Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

Кроме того, приказом Минпросвещения России от 10 января 2019 г. № 5 учрежден ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Таким образом, в настоящее время в Минпросвещения России количество ведомственных наград увеличено с 6 до 10, что позволило существенно расширить возможности ведомственной наградной системы и наиболее полно учитывать заслуги работников отрасли в профессиональной деятельности. Сохранена возможность получения ведомственных наград для профсоюзных работников. *Справочно: в 2021 году ведомственные награды Минпросвещения России получили 213 профсоюзных работников.*

Другим значимым позитивным результатом является пересмотр требований ведомственной нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы наградной деятельности, в части увеличения числа лиц, представляемых к награждению.

Так, в настоящее время число лиц, представляемых к награждению, составляет:

не более одного человека в год от организации (органа) общей штатной численностью менее 100 человек;

не более одного человека в год на каждые 100 работающих (служащих) для организации (органов) общей штатной численностью свыше 100 человек.

Таким образом, действующая квота награждения ведомственными наградами Минпросвещения России увеличена в 2 (два) раза по сравнению с ранее установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации».

9. Совместная работа по формированию правового статуса должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

В целях кадрового укрепления деятельности общеобразовательных организаций совместно с Российским движением школьников для повышения эффективности работы по гражданскому и патриотическому воспитанию в рамках реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» Минпросвещения России совместно с Общероссийским профсоюзом образования разработаны квалификационные требования к должности «Советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

Это содействовало принятию постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в разделе «Иные педагогические работники» Номенклатуры должностей предусмотрена должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

10. Совместная работа, направленная на обеспечение охраны труда и здоровья в образовательных организациях.

1) В связи с направлением Минпросвещения России, в рамках обязательств по Отраслевому соглашению, в органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие государственное управление в сфере образования, письма от 22.03.2021 № 08-411, с предложением о включении технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в состав комиссий по приемке образовательных организаций к началу учебного года, в 75 регионах РФ технические инспекторы труда и внештатные технические инспекторы труда Профсоюза приняли участие в работе комиссий по приемке образовательных организаций к началу 2021/2022 учебного года.

2) В 65 региональных организациях Общероссийского Профсоюза образования проведена общепрофсоюзная тематическая проверка безопасности и охраны труда при проведении занятий по физической культуре и спорту в образовательных организациях.

3) Минпросвещения России обратилось к руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, с предложением использовать Методические рекомендации по оценке профессиональных рисков в дошкольной образовательной организации и общеобразовательной организации,

разработанные специалистами Профсоюза образования и утвержденные Исполкомом Профсоюза, с целью оказания практической помощи работодателям и профсоюзным организациям образовательных организаций в работе по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

16. О деятельности Профсоюза по реализации в 2021 году и 1 полугодии 2022 года Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования, заключенного на 2021-2023 годы

Минобрнауки России и Профсоюз в рамках социального партнерства осуществляют реализацию договорённости по различным вопросам, связанным с регулированием трудовых прав и интересов работников системы высшего образования, улучшающих положение работников по сравнению с нормами федерального законодательства, в соответствии с Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования, заключенным на 2021-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение).

25 марта 2022 года состоялось заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на котором был рассмотрен вопрос о ходе выполнения Отраслевого соглашения и утвержден План мероприятий по реализации Отраслевого соглашения на 2022 год.

Так, в рамках реализации пунктов 1.4.1., 2.2.8, 3.1.4. Отраслевого соглашения осуществляется контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования (далее – ООВО), анализ и оценка правовой эффективности заключаемых коллективных договоров, обобщение опыта заключения коллективных договоров.

В соответствии с п.3.1.4. Отраслевого соглашения в 2021 году осуществлена финансовая поддержка деятельности лаборатории автоматизированного анализа и оценки правовой эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования на базе ФГБОУ ВО «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина» (далее – Лаборатория). Минобрнауки России в рамках выполнения работы по информационно-технологическому обеспечению управления системой образования Лаборатории были выделены финансовые средства в размере 1696700 рублей на выполнение государственного задания по теме: «Обеспечение ведомственной регистрации коллективных договоров образовательных организаций. Анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений

в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования».

Профсоюзом во исполнение пунктов 2.3.2., 3.1.4. Отраслевого соглашения осуществляется организация и финансовое обеспечение обучения по вопросам разработки и заключения коллективных договоров в ООВО на базе Лаборатории.

В целях выявления ООВО, наиболее эффективно использующих коллективный договор и принципы социального партнерства между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников, а также норм, положений и рекомендаций Отраслевого соглашения, в 2021 году проведен Всероссийский конкурс на лучший коллективный договор образовательной организации высшего образования (далее – Конкурс). В Конкурсе приняли участие 58 образовательных организаций высшего образования. В соответствии с Положением о Конкурсе участие ООВО в Конкурсе Министерством принимается во внимание при оценке работы руководителя образовательной организации, а Общероссийским Профсоюзом образования – при оценке работы председателя первичной профсоюзной организации работников ООВО.

Следует отметить восстановление конструктивного взаимодействия Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования по вопросам обеспечения участия представителей Минобрнауки России в семинарах-совещаниях, проводимых Профсоюзом для председателей первичных профсоюзных организаций работников ООВО.

3-4 июня 2021 года на базе Национального исследовательского Томского государственного университета была проведена Всероссийская научно-практическая конференция «Социальная политика в системе высшего образования в условиях пандемии и после её окончания: новые вызовы и возможности» с участием представителей Минобрнауки России. Целью проведения конференции стало проведение анализа эффективности социальной деятельности в ООВО в условиях пандемии и выявление новых методов и форм работы для достижения максимального эффекта и устойчивости социальной политики и социального партнерства в ООВО. Участники конференции обсудили проблемы, возникающие при организации обучения, соблюдении трудовых прав работников в условиях дистанционного режима работы и при проведении других мероприятий по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID – 19), а также пути их преодоления. Участниками конференции была отмечена острая необходимость в разработке методических рекомендаций для ООВО, касающихся специфики преподавания в условиях дистанционного обучения.

1 апреля 2022 года. в Москве, в рамках реализации социального партнерства между Общероссийским Профсоюзом образования и Минобрнауки России и договоренностей, отраженных в пунктах 2.2.3., 2.2.6., 3.1.5, 8.5.3 Отраслевого соглашения, состоялся проводимый ежегодно семинар-совещание для членов Координационного совета председателей

первичных профсоюзных организаций работников вузов (далее – КСП Профсоюза) с целью предметного рассмотрения актуальных вопросов системы высшего образования, сближения позиций сторон в оценке вызовов, стоящих перед системой высшего образования, определения путей решения социально-экономических и профессиональных проблем работников ООВО, в котором также приняли участие представители Минобрнауки России.

В рамках реализации договоренностей, зафиксированных в пунктах 2.2.5, 2.2.6, 5.2., 5.11.1., 5.15. Отраслевого соглашения, экспертами Профсоюза, членами Президиума КСП Профсоюза разработана анкета для проведения мониторинга изменений локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников ООВО, в связи с введением в действие Приказа Минобрнауки России № 71 от 1 февраля 2021 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»» (далее – Примерное положение Минобрнауки России).

Мониторинг показал, что в 60% ООВО от числа принявших участие в мониторинге утверждена новая редакция Положения об оплате труда либо внесены изменения в действующую редакцию в соответствии с Примерным положением Минобрнауки России; 40% ООВО не приняли во внимание Примерное положение Минобрнауки России и сохранили минимальные размеры должностных окладов, ниже рекомендованных Минобрнауки России. По мнению председателей первичных профсоюзных организаций работников, одной из основных причин сохранения низких должностных окладов является отсутствие финансовых возможностей. К сожалению, в мониторинге не приняли участие около 22% ООВО, подведомственных Минобрнауки России, и порядка 8% вузов представили некорректные сведения о размерах минимальных должностных окладов, что говорит о низкой исполнительской дисциплине целого ряда председателей первичных профсоюзных организаций работников ООВО.

В ходе обсуждения результатов проведенного мониторинга на совещании членов КСП Профсоюза совместно с представителями Минобрнауки России выработан ряд совместных рекомендаций и решений:

– первичным профсоюзным организациям ООВО необходимо добиваться выполнения п.5.15 Отраслевого соглашения в части того, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации не должны быть ниже размеров минимальных окладов, предусмотренных в Примерном положении Минобрнауки России;

– Минобрнауки России и Профсоюзу необходимо в ближайшее время в соответствии с пунктом 5.15 Отраслевого соглашения определить порядок и процедуру ежегодной индексации минимальных должностных окладов, в частности, при увеличении МРОТ;

– на уровне Отраслевой комиссии представителям Минпросвещения России рекомендовано либо применить Примерное Положение Минобрнауки России к своим подведомственным ООВО, либо утвердить свое Примерное Положение по оплате труда;

– провести через полгода повторно мониторинг по вопросам оплаты труда, добившись участия в мониторинге 100% ООВО, где есть первичные профсоюзные организации работников; при этом проанализировать наряду с должностными окладами фонды стимулирующих и компенсационных выплат и в целом размеры заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп;

– проводить совещания по вопросам изучения размеров должностных окладов, размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы и по другим вопросам оплаты труда в ООВО не реже двух раз в год.

Одним из заметных и реальных результатов совместной работы Профсоюза с Минобрнауки России является реализация пунктов 5.11.3., 5.11.4. и 5.3. Отраслевого соглашения. Стороны договорились о совместной разработке методических рекомендаций по вопросам использования системы «эффективного контракта» в ООВО, для чего Департаментом государственной службы и кадровой политики Минобрнауки России была организована деятельность межведомственной рабочей группы по выработке методических рекомендаций, направленных на совершенствование оплаты труда научно-педагогических работников ООВО.

На основе проекта, подготовленного Профсоюзом, разработаны и направлены в подведомственные организации Минобрнауки России «Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (письмо Минобрнауки России от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК.) В основу методических рекомендаций легли социологические исследования и методические разработки Общероссийского Профсоюза образования, проведенные по вопросам эффективного контракта в течение последних нескольких лет.

Методические рекомендации направлены на решение ключевой задачи: придать системе «эффективного контракта» в ООВО действительно стимулирующий, а не репрессивно-принудительный характер. В частности, одним из ориентиров провозглашено установление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы преподавателя. В рекомендациях говорится о недопустимости повышения квалификационных требований к преподавателям, расширения их должностных обязанностей или применения дисциплинарных взысканий в связи с участием в системе «эффективного контракта». Да и само участие должно носить исключительно добровольный характер - работнику должна быть предоставлена возможность

отказаться от заключения эффективного контракта без каких-либо последствий для него.

Одной из актуальных проблем высшей школы, о которой много говорится на разных уровнях – это незащищённость педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в части сроков заключения трудовых договоров.

Установление пунктом 4.4. Отраслевого соглашения требования о минимальном сроке трудового договора с педагогическими работниками (не менее трёх лет), занимающими должности ППС, призвано улучшить социально-трудовые отношения в образовательных организациях, обеспечить трудовые гарантии педагогических работников.

В соответствии с достигнутой с Минобрнауки России договоренностью Профсоюзом подготовлена концепция и методика проведения «Мониторинга выполнения условий Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, в части определения сроков трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава». Это должно позволить обобщать данные о выполнении вузами условий п. 4.4. Отраслевого соглашения, исследовать правовые, финансовые, организационные препятствия применения условий Отраслевого соглашения в части установления сроков трудового договора с ППС, а также изучать и обобщать мнения и предложения от сторон трудовых отношений в ООВО по вопросам оптимального срока трудового договора с ППС и эффективных процедур его определения.

Мониторинг практики заключения в ООВО трудовых договоров на неопределённый срок и срочных трудовых договоров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к ППС, а также научными работниками планируется провести во втором полугодии 2022 года.

Также ведется совместная работа по выполнению положений Отраслевого соглашения в части охраны труда и здоровья работников и обучающихся в ООВО.

В рамках реализации договоренностей, зафиксированных в п. 7.1.5. и 7.3.10. Отраслевого соглашения, Минобрнауки России направило руководителям ООВО, находящихся в ведении Минобрнауки России, письмо от 17.06.2021 № МН-7/4483 (В.В.Гришкин) о необходимости включения технических, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по приёму образовательных организаций к началу учебного года и организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и отдых в период летней оздоровительной кампании.

Во исполнение пунктов 7.3.2., 7.3.4. Отраслевого соглашения, Профсоюзом, в соответствии с Положением о технической инспекции труда Профсоюза, утвержденным 19.06.2019г., проведены в онлайн-режиме

совещания отраслевых технических инспекторов труда Профсоюза по актуальным вопросам охраны труда; организована и проведена в 65 региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза общепрофсоюзная тематическая проверка безопасности и охраны труда при проведении занятий по физической культуре и спорту в образовательных организациях, включая ООВО (письмо Профсоюза от 11.10.2021 № 532 «О проведении общепрофсоюзной тематической проверки»).

В соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным Постановлением Исполкома Профсоюза от 19 июня 2019 г. № 17-15, в профкомах ООВО избираются уполномоченные по охране труда, осуществляющие общественный контроль за состоянием охраны труда. Также в соответствии с п. 7.3.7. Отраслевого соглашения проведен Общероссийский смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

Специалистами аппарата Профсоюза разработаны Методические рекомендации по оценке профессиональных рисков в ООВО, которые будут утверждены на предстоящем заседании Исполкома Профсоюза (п.7.4.1. Отраслевого соглашения).

В Отраслевом соглашении значительное внимание уделено вопросам нормирования труда работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава. Решение вопросов нормирования труда осуществляется преимущественно на локальном уровне, что нередко приводит к неоправданным различиям в регулировании норм труда педагогических работников различных образовательных организаций, реализующих образовательные программы одного уровня. Поэтому в настоящее время всё более актуальной становится задача разработки и внедрения отраслевых норм труда для работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС).

В 2021 году Профсоюзом при поддержке Минобрнауки России (Департамент экономической политики) проведен мониторинг среди председателей первичных профсоюзных организаций работников и руководителей ООВО по вопросам организации режима рабочего времени и нормам труда (далее – Мониторинг). Мониторинг проводился с целью сбора данных и анализа существующей локальной нормативной базы ООВО по вышеобозначенным вопросам.

По результатам Мониторинга было выявлено несколько ключевых проблем в области регулирования режима рабочего времени и нормирования труда работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава в ООВО, в числе которых отмечена такая проблема, как отсутствие на федеральном уровне установленных для преподавателей типовых (отраслевых, профессиональных) или хотя бы примерных норм труда при выполнении ими различных видов работ, в том числе, связанных с учебной нагрузкой.

Наличие локальных нормативных актов, содержащих нормы труда для различных категорий работников, подтвердили 79% ООВО, однако в ответах указывались чаще всего нормы, которые должны устанавливаться Положением ООВО в соответствии с федеральным законодательством для ППС (36-часовая рабочая неделя и 900 часов учебной нагрузки). Конкретные нормы труда по видам работ в пределах 36-часовой продолжительности рабочего времени для ППС (установленные в часах по различным видам учебной нагрузки) подтвердили текстами локальных нормативных актов не более 20% ООВО.

Отсутствие на федеральном уровне установленных типовых или примерных норм труда работников ООВО, в том числе при исполнении преподавателями обязанностей, связанных с выполнением учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, приводит к неоправданным различиям в регулировании труда педагогических работников различных ООВО, реализующих образовательные программы одного уровня. ООВО ориентируются только на общие действующие нормы: не более 900 часов в год. Именно этот верхний предел учебной нагрузки применяют на практике большинство ООВО, то есть без какой бы то ни было дифференциации в зависимости от занимаемой должности, поскольку на федеральном уровне такая дифференциация пока не установлена. Именно поэтому необходимо инициировать процесс формирования научно обоснованных типовых норм труда преподавателей.

У преподавателей, занимающих одинаковые должности ППС в одной ООВО, объем часов учебной нагрузки, а также перечень и объем других видов работ может существенно различаться, так как федеральным законодательством установлен лишь верхний предел учебной нагрузки. Наличие в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) педагогических работников, занимающих должности ППС, конкретного объема часов учебной нагрузки в год подтверждают лишь 50% участников мониторинга. Отсутствие, в нарушение части третьей ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, порядка указания объема учебной нагрузки в трудовых договорах преподавателей позволяет работодателям изменять ее объем по своему усмотрению в течение учебного года.

Действующий приказ № 1601 не регулирует для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава нормы труда, которые связаны с нормированием времени, приходящегося на выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, в том числе индивидуального плана (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной и другой работы, связанной с разными видами взаимодействия с обучающимися, с повышением собственного профессионального уровня и др.), в том числе при выполнении указанных видов работ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В связи с вышеизложенным важность проведения последовательной работы по нормированию труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется необходимостью конкретизации объема, в первую очередь, их учебной нагрузки и времени на выполнение иных видов работ в пределах 36-часовой продолжительности их рабочего времени с учетом занимаемых ими должностей.

Кроме того, необходимо на федеральном уровне установить конкретную дифференциацию верхних пределов учебной нагрузки в зависимости от занимаемых педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава конкретных должностей с учетом среднего размера учебной нагрузки по структурным подразделениям ООВО. Результаты Мониторинга послужили основанием для включения в Отраслевое соглашение нового пункта 6.1. и позволили актуализировать и признать необходимым к выполнению п.6.3., который уже включался в предыдущие редакции Отраслевого соглашения, но не был выполнен.

Приказом Минпросвещения России от 27 июля 2021 г. № 498 создана Межведомственная рабочая группа по подготовке проектов нормативных актов, регулирующих вопросы продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, и решения иных, непосредственно связанных, вопросов с участием представителей Общероссийского Профсоюза образования, Минпросвещения России и Минобрнауки России. Информация о результатах деятельности межведомственной рабочей группы по разработке проектов новых приказов (взамен действующих) по вопросам продолжительности рабочего времени педагогических работников, в том числе педагогических работников из числа ППС содержится в другом разделе данных информационно-аналитических материалов, подготовленных к августовским совещаниям 2022 года.

Таким образом, на состоявшемся 25 марта 2022 года заседании Отраслевой комиссии были зафиксированы основные договоренности Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования:

- обеспечить проведение не реже одного раза в полугодие совещаний по обсуждению мониторинга систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников по методике, разработанной совместно Минобрнауки России и Профсоюзом;

- провести мониторинг практики заключения трудовых договоров в образовательных организациях с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников на неопределённый срок и срочных трудовых договоров;

- приступить к подготовке совместных рекомендаций Минобрнауки

России и Профсоюза по вопросу установления примерных норм времени по видам деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального образования, и иной работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом в рамках индивидуального плана в зависимости от занимаемой должности, должностных обязанностей.

17. Комментарий Общероссийского Профсоюза образования по вопросам реформирования системы публичной власти

21 декабря 2021 года Государственной Думой принят Федеральный закон от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» (далее – Закон № 414-ФЗ), который заменил действующий Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 1999 года №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

Принятие Закона № 414-ФЗ было обусловлено вступлением в силу изменений в Конституцию Российской Федерации, предусмотренных статьей 1 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти».

В соответствии с частью 3 статьи 132 Конституции Российской Федерации органы местного самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее качественного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории. Президент Российской Федерации обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов, входящих в единую систему публичной власти (ч. 2 ст. 80 Конституции Российской Федерации).

Принцип единства системы публичной власти предполагает «согласованное действие различных уровней публичной власти как единого целого во благо граждан» (Заключение Конституционного Суда Российской Федерации от 16.03.2020 № 1-3).

Основные изменения в системе публичной власти в соответствии с Законом № 414 состоят в следующем.

1. В соответствии с конституционными основами единства публичной власти Законом № 414-ФЗ **создана обновленная модель организации и деятельности органов публичной власти на территориях субъектов Российской Федерации** (далее – субъект РФ).

Установлено, что федеральные органы государственной власти и иные федеральные государственные органы осуществляют свои полномочия на территории субъекта РФ во взаимодействии с органами государственной

власти субъекта РФ, иными государственными органами субъекта РФ, органами местного самоуправления, действующими на территории субъекта РФ, и они в совокупности являются органами, входящими в единую систему публичной власти в субъекте РФ.

Закрепляются принципы деятельности указанных органов, к которым, в частности, относятся: обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина; верховенство Конституции Российской Федерации; согласованное функционирование и взаимодействие органов публичной власти на всех уровнях – на федеральном, региональном и муниципальном; разграничение предметов ведения и полномочий между уровнями публичной власти и гарантии финансового обеспечения разграничения полномочий; признание и гарантированность местного самоуправления.

На основе принципа единства системы публичной власти статья 6 Закона № 414 определяет основы участия органов публичной власти в субъекте РФ в решении задач местного самоуправления.

2. Согласно части 2 статьи 4 Закона № 414 **систему органов государственной власти субъекта РФ составляют**: законодательный орган субъекта РФ, высшее должностное лицо субъекта РФ, высший исполнительный орган субъекта РФ, иные органы государственной власти субъекта РФ, образуемые в соответствии с конституцией (уставом) субъекта РФ.

3. С учетом особенностей правового статуса высшего должностного лица субъекта РФ, характера и круга решаемых им публичных задач **высшее должностное лицо субъекта признается обязательным органом публичной власти**. Высшее должностное лицо осуществляет руководство исполнительной властью в субъекте РФ, определяет систему и структуру исполнительных органов субъекта РФ.

В соответствии с принципом единства публичной власти высшее должностное лицо субъекта РФ одновременно замещает государственную должность РФ и государственную должность субъекта РФ.

Наименованием должности высшего должностного лица является «Глава» (ст. 20 Закона № 414) с дальнейшим указанием наименования субъекта РФ. Конституцией (уставом) субъекта РФ с учетом исторических, национальных и иных традиций может быть предусмотрено дополнительное наименование должности высшего должностного лица. Такое наименование не может содержать слов и словосочетаний, составляющих наименование должности главы государства - Президента Российской Федерации.

Статья 29 Закона № 414 также предусматривает меры ответственности, применяемые к высшему должностному лицу. В частности, высшее должностное лицо может быть отрешено от должности Президентом Российской Федерации, в том числе в связи с утратой доверия Президентом Российской Федерации. Президент Российской Федерации также вправе применить к высшему должностному лицу иные меры ответственности (предупреждение, выговор). При этом в течение 5 лет после отрешения

указанного лица от должности Президентом Российской Федерации такое лицо не может претендовать на эту должность ни в одном субъекте РФ.

Кроме того, в целях обеспечения стабильности системы публичной власти определено, что срок полномочий высшего должностного лица и законодательного органа субъекта РФ составляет 5 лет *(до принятия Закона № 414 срок их полномочий определялся регионом, но не мог превышать 5 лет)*.

4. Закон № 414 усовершенствовал механизм взаимодействия органов публичной власти в субъектах РФ.

Согласно Закону № 414 высшее должностное лицо формирует высший исполнительный орган субъекта РФ – правительство субъекта РФ и принимает решение о его отставке.

Высшее должностное лицо вправе самостоятельно возглавить высший исполнительный орган субъекта РФ, либо, если это предусмотрено конституцией (уставом) субъекта РФ, ввести отдельную должность председателя высшего исполнительного органа. Указанная должность является государственной должностью субъекта РФ. Председатель высшего исполнительного органа назначается и освобождается от должности высшим должностным лицом субъекта РФ.

Также Законом № 414 корректируются полномочия правительства субъекта РФ с учетом обновленных положений статьи 72 Конституции Российской Федерации.

5. Закон № 414-ФЗ предусматривает также новые требования к наименованиям органов законодательной и исполнительной власти субъектов РФ.

Закреплена унификация наименования органов государственной власти субъектов РФ: высшее должностное лицо должно именоваться «Главой» субъекта РФ, а высший исполнительный орган - правительством.

Допускается дополнительное наименование органов государственной власти с учетом исторических, национальных и иных традиций субъекта РФ. Однако наименование законодательного органа субъекта РФ и главы субъекта РФ не должно содержать слов и словосочетаний, составляющих основу наименования федерального органа государственной власти.

6. В целях обеспечения единства публичной власти усовершенствовано положение о системе органов исполнительной власти в субъектах РФ.

В эту систему входят: высшее должностное лицо субъекта РФ, высший исполнительный орган субъекта РФ, иные исполнительные органы субъекта РФ (например, финансовый орган субъекта РФ).

При этом **федеральные органы исполнительной власти могут участвовать в формировании органов исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющих государственное управление в сферах образования, здравоохранения и финансов, а также осуществляющих жилищный, строительный надзор, в порядке и случаях, установленных федеральным законом.**

Участие будет осуществляться **в форме согласования назначения на должность** по результатам проверки соответствия кандидата на замещение должности руководителя органа исполнительной власти субъекта РФ установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации квалификационным требованиям или иным требованиям **и (или) согласования освобождения от должности** должностных лиц указанных органов исполнительной власти субъекта РФ в порядке и случаях, установленных специальными федеральными законами, законодательством о противодействии коррупции, законодательством о государственной службе.

То есть с профильными федеральными ведомствами будут согласовываться **назначения** кандидатов на должности руководителей соответствующих региональных министерств и структур или же **освобождения от должности**.

Справочно: эту практику начали внедрять еще в ноябре 2020 года, когда на фоне пандемии Михаил Мишустин предложил поправки в закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», обязывающие согласовывать кандидатуры региональных министров здравоохранения с федеральным Минздравом России.

7. В целях повышения уровня гарантий деятельности депутатов законодательного органа субъекта РФ Законом № 414 предусматривается, что все региональные депутаты замещают государственные должности субъекта РФ независимо от того, работают они на постоянной основе или без отрыва от основной деятельности.

По аналогии с депутатами Государственной Думы и муниципальными депутатами Законом № 414 установлен механизм ответственности за осуществление деятельности, несовместимой со статусом депутата, в виде предупреждения, освобождения от должности, занимаемой в законодательном органе.

8. Законом № 414 предусмотрен ряд норм, **направленных на совершенствование законодательного процесса**.

В целях унификации законодательной процедуры статья 9 Закона № 414 предусматривает порядок внесения законодательными органами субъектов РФ законопроектов в Государственную Думу.

С учетом региональной практики в перечень субъектов права законодательной инициативы в региональных парламентах включены прокуроры субъектов РФ.

В целях обеспечения оптимизации законодательного процесса и процесса взаимодействия между органами публичной власти изменен срок рассылки в регионы проектов федеральных законов по предметам совместного ведения. **Срок рассылки до первого чтения составит 15 дней**. Если более 2/3 субъектов РФ выскажутся в поддержку проекта, указанный срок может быть сокращен. Срок представления поправок также составит 15 дней. В то же время предусматривается, что законопроект, касающийся конкретных субъектов РФ, не может быть рассмотрен без их мнения. Направляется проект федерального

закона по предметам совместного ведения высшему должностному лицу субъекта РФ и в законодательный орган субъекта РФ.

9. В целях повышения эффективности деятельности органов государственной власти субъектов РФ **конкретизируется перечень полномочий органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ.**

Такой перечень закреплен в статье 44 Закона № 414 и состоит из 170 вопросов и не может быть изменен иначе как путем внесения изменений в федеральные законы или в законы субъектов РФ.

Необходимо обратить внимание, что после принятия закона в первом чтении у Общероссийского Профсоюза образования вызвало серьезную обеспокоенность отсутствие в законопроекте полномочия по предметам совместного ведения, которые регулировали **обеспечение государственных гарантий** реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, **включая расходы на оплату труда.**

В связи с чем в ноябре 2021 года Общероссийский Профсоюз образования направил в адрес председателя Государственной Думы РФ Вячеслава Володина свою позицию по законопроекту № 1256381-7 «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» с тем, чтобы указанные полномочия были сохранены, так как внесение указанной нормы в ранее действовавший Федеральный закон № 184 было обусловлено длительными невыплатами и задержками заработной платы педагогическим работникам в 90-е годы.

Благодаря принципиальной позиции Профсоюза, а также работе региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с депутатами в регионах в итоговой редакции Закона № 414-ФЗ были **сохранены полномочия по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации** (пп. 27 п. 1 ст. 44), которые регулируют **обеспечение указанных государственных гарантий.**

10. Законом № 414-ФЗ предусмотрено, что основная часть положений Закона вступает в силу с 1 июня 2022 г. Отдельные главы (в том числе общие положения Закона) вступают в силу со дня его официального опубликования. Главы 7 и 8, регулирующие полномочия субъектов РФ и определяющие экономическую основу их деятельности, вступают в силу с 1 января 2023 г.

Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, муниципальные правовые акты подлежат приведению в соответствие с Федеральным законом **не позднее 1 января 2023 года.**

Следующим этапом в выстраивании единой системы публичной власти является внесение в Государственную Думу Российской Федерации 16 декабря 2021 года проекта федерального закона [№ 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»](#), одной из концептуальных идей которого стало то, что местное самоуправление – это третий уровень публичной власти.

1. Главной новеллой после принятия проекта закона станет **реформа территориальной организации местного самоуправления**.

Предполагается, что местное самоуправление будет осуществляться в следующих видах муниципальных образований:

- 1) городской округ;
- 2) муниципальный округ;
- 3) внутригородская территория (внутригородское муниципальное образование) города федерального значения.

Не предполагается таких муниципальных образований как городское или сельское поселение и муниципальный район.

При этом за городскими и муниципальными округами закрепляется идентичный объем полномочий.

В пояснительной записке к законопроекту переход на одноуровневую модель местного самоуправления мотивируется тем, что для организации местной власти приоритетом является не территория, а привязка к населению. В своем обосновании авторы законопроекта также отметили и высокую дотационность, и широко применяемую практику передачи поселениями своих полномочий органам местного самоуправления муниципальных районов.

Справочно:

Для субъектов Российской Федерации, где на момент принятия нового федерального закона сохранится двухуровневая модель местного самоуправления законопроектом предусмотрен переходный период до 1 января 2028 года, в рамках которого соответствующие субъекты РФ должны будут при наличии согласия населения, выраженного представительными органами поселений и муниципальных районов, объединить эти муниципальные образования в муниципальные округа. До приведения территориальной организации местного самоуправления в соответствие с новой установкой федерального законодательства муниципальные районы и поселения продолжат функционировать в соответствии с Федеральным законом № 131-ФЗ.

2. Структура органов местного самоуправления изменений не претерпит, ее составляют:

- представительный орган муниципального образования;
- глава муниципального образования;
- местная администрация;
- контрольно-счетный орган муниципального образования;
- иные органы, предусмотренные уставом.

3. Глава муниципального образования в соответствии с законом

субъекта и уставом муниципального образования избирается на муниципальных выборах либо представительным органом муниципального образования.

Избрание главы муниципального образования представительным органом муниципального образования осуществляется из своего состава либо из числа кандидатов, представленных высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации.

Новелла обеспечивает предусмотренную Конституцией Российской Федерации возможность участия органов государственной власти в формировании органов местного самоуправления.

4. Глава муниципального образования, избранный представительным органом муниципального образования из числа кандидатов, представленных высшим должностным лицом субъекта РФ, всегда возглавляет местную администрацию.

5. Законопроектом усиливается ответственность глав муниципальных образований и глав местных администраций перед высшим должностным лицом субъекта РФ. Одним из оснований для удаления главы муниципального образования в отставку является **систематическое недостижение показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления**. С соответствующей инициативой высшее должностное лицо субъекта РФ вправе обратиться в представительный орган муниципального образования.

Также высшее должностное лицо субъекта РФ вправе вынести предупреждение, объявить выговор главе муниципального образования, главе местной администрации за **ненадлежащее исполнение или неисполнение обязанностей по обеспечению осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий**, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и (или) законами субъекта РФ.

6. В соответствии с принципом единства системы публичной власти законопроект предусматривает дуалистичный статус глав муниципальных образований, возглавляющих местную администрацию – они одновременно будут считаться лицами, замещающими государственную должность субъекта РФ и муниципальную должность.

7. Предусматривается, что основная часть положений законопроекта вступит в силу с 1 января 2023 года.

Отдельные главы (в том числе, общие положения законопроекта) вступят в силу со дня его официального опубликования.

При этом до 1 января 2028 года устанавливается переходный период, в течение которого осуществляется переход к одноуровневой организации местного самоуправления.

Приложения:

1. Информация о состоянии сети, кадровом обеспечении, а также финансово-экономической деятельности организаций, реализующих образовательные программы общего образования и дополнительного образования детей, подготовленная экспертами Профсоюза на основе данных федерального статистического наблюдения

Общероссийский Профсоюз образования произвел расчеты изменения сети образовательных организаций, реализующих образовательные программы общего образования, дополнительного образования детей и их кадрового обеспечения за период с 2020/2021 по 2021/2022 учебные годы на основе данных федерального статистического наблюдения.³

1. Анализ состояния сети и кадрового обеспечения организаций, реализующих образовательные программы общего образования

По состоянию на начало 2021/2022 учебного года на территории Российской Федерации **функционировали 43420 образовательных организаций**, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, **что на 518 единиц или 1,2% меньше, чем в начале 2020/2021 учебного года (43938 единиц).**

Численность обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, по состоянию на начало 2021/2022 учебного года **составила 16892,1 тыс. человек и за последний год увеличилась на 399 тыс. человек** или 2,4% (с 16493,1 тыс. человек до 16892,1 тыс. человек).

В 2021/2022 учебном году в образовательных организациях, реализующих программы общего образования, было занято 2138,3 тыс. человек (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера).

Структура персонала организаций, реализующих программы общего образования, в отчетном году представлена следующим образом:

– 6,5% (139,6 тыс. человек) – руководящие работники;

³ Статистические формы: ОО-1 «Сведения об организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» (по состоянию на начало учебного года); ОО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности общеобразовательной организации» (по состоянию на конец календарного года); 1-ДО «Сведения об учреждениях дополнительного образования детей» (по состоянию на конец календарного года).

– 62,1% (1328,9 тыс. человек) – педагогические работники, из них 49,9% от общей численности работников или 1066,2 тыс. человек – учителя и 12,2% от общей численности работников или 262,7 тыс. человек – прочие педагогические работники;

– 6,3% (133,7 тыс. человек) – учебно-вспомогательный персонал;

– 25,1% (536,2 тыс. человек) – иной персонал (ассистент (помощник), сурдопереводчик, тифлосурдопереводчик).

В 2021/22 учебном году по отношению к 2020/2021 учебному году в целом **численность персонала организаций, реализующих программы общего образования, сократилась на 5967 человек или 0,3%** (с 2144,3 тыс. человек до 2138,3 тыс. человек).

Также за последний год **сократилась численность следующих категорий работников:**

– руководящие работники – на 3,9 тыс. человек или 2,7% (с 143,6 тыс. человек до 139,6 тыс. человек);

– учебно-вспомогательный персонал – на 1,6 тыс. человек или 1,2% (с 135,3 тыс. человек до 133,7 тыс. человек);

– иной персонала – на 4,1 тыс. человек или 0,8% (с 540,2 тыс. человек до 536,2 тыс. человек);

– **учителя – на 4,2 тыс. человек или 0,4% (с 1070,3 тыс. человек до 1066,2 тыс. человек).**

За данный отчетный период увеличилась только численность прочих педагогических работников на 7,8 тыс. человек или 3,1% (с 254,9 тыс. человек до 262,7 тыс. человек), за счет чего увеличилась общая численность педагогических работников в целом – на 3,6 тыс. человек или 0,3% (с 1325,2 тыс. человек до 1328,9 тыс. человек), несмотря на сокращение численности учителей за анализируемый период.

Наиболее многочисленной группой среди работников организаций, реализующих программы общего образования, являются учителя, доля которых в 2021/2022 учебном году составила 49,9% от общей численности работников.

На начало 2021/22 учебного года 88,4% от общей численности учителей составляют женщины и 11,6% – мужчины. Подобное гендерное соотношение среди учителей сохраняется на протяжении многих лет. За последний год соотношение мужчин и женщин изменилось на 0,1% – **увеличение доли женщин с 88,3% в 2020/2021 учебном году до 88,4%** в 2021/2022 учебном году и соответственно сокращение на 0,1% доли мужчин за данный период (с 11,7% до 11,6%).

Численность учителей в пересчете на полную занятость в 2021/2022 учебном году составила 863,4 тыс. человек, что составляет 81,0% от общей численности учителей. В 2020/21 учебном году данный показатель составлял 80,9% от общей численности учителей.

Кроме того, в 2021/2022 учебном году в организациях, реализующих программы общего образования, было занято 48,1 тыс. учителей - внешних

совместителей и 15 тыс. человек, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ общего образования по договорам гражданско-правового характера. За последний год численность учителей – внешних совместителей сократилась на 0,6 тыс. человек или 1,3% (с 48,7 тыс. человек до 48,1 тыс. человек), численность учителей, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ общего образования по договорам гражданско-правового характера, увеличилась на 1,1 тыс. человек или 8,2% (с 13,9 тыс. человек до 15 тыс. человек).

При численности учителей (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) в количестве 1066,2 тыс. человек в 2021/2022 учебном году число ставок по штату составляло 1561,1 тыс. единиц, из которых 1450,6 тыс. единиц были заняты работниками списочного состава и 63,1 тыс. единиц внешними совместителями и работающими по договорам ГПХ. Таким образом, **фактическое число ставок, занятых работниками списочного состава (1450,6 тыс. ед.), превышает фактическую численность учителей без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ (1066,2 тыс. человек) на 384,4 тыс. единиц и соответственно обеспечение которых достигается увеличением педагогической нагрузки части учителей свыше одной ставки.**

По состоянию на 2021/2022 учебный год общая дополнительная кадровая потребность в учителях организаций, реализующих программы общего образования, по официальным данным составляет 20022 единицы (вакансии). **За последний год количество вакансий увеличилось на 4487 единиц или 28,9% (с 15535 до 20022 вакансий),** в том числе:

– по учителям, осуществляющим деятельность по реализации программ начального общего образования, – на 384 единицы или 20,4% (с 1880 до 2264 единиц);

– учителям русского языка и литературы – на 845 единиц или 44,4% (с 1904 до 2749 единиц);

– учителям языков народов России и литературы – на 31 единицу или 32,0% (с 97 до 128 единиц);

– учителям истории, экономики, права, обществознания – на 198 единиц или 36,1% (с 549 до 747 единиц);

– учителям информатики и ИКТ – на 217 единиц или 41,4% (с 524 до 741 единицы);

– учителям физики – на 295 единиц или 34,2% (с 863 до 1158 единиц);

– учителям математики – на 681 единицу или 35,6% (с 1912 до 2593 единиц);

– учителям химии – на 78 единиц или 14,7% (с 529 до 607 единиц);

– учителям географии – на 141 единицу или 46,5% (с 303 до 444 единиц);

– учителям биологии – на 162 единицы или 42,9% (с 378 до 540 единиц);

– учителям иностранных языков – на 569 единиц или 18,6% (с 3061 до 3630 единиц);
– учителям физической культуры – на 195 единиц или 33,9% (с 575 до 770 единиц);
– учителям трудового обучения (технологии) – на 180 единиц или 33,0% (с 546 до 726 единиц);
– учителям музыки и пения – на 114 единиц или 27,9% (с 409 до 523 единиц);
– учителям изобразительного искусства, черчения – на 32 единицы или 16,2% (с 198 до 230 единиц);
– учителям основ безопасности жизнедеятельности – на 66 единиц или 27,3% (с 242 до 308 единиц);
– учителям прочих предметов – на 299 единиц или 19,1% (с 1565 до 1864 единиц).

В 2021/2022 учебном году, так же как в предыдущие отчетные периоды, наиболее высокая потребность в кадрах (свыше 10% от общего количества вакансий) отмечена по учителям иностранных языков (преимущественно английского языка) – 18,1% от общей кадровой потребности; русского языка и литературы – 13,7%; математики – 13,0%; учителям, осуществляющим деятельность по реализации программ начального общего образования, – 11,3%.

По состоянию на 2021/2022 учебный год **квалификационные категории имеют 64,8% учителей, из которых 33,3% составляют учителя высшей квалификационной категории и 31,5% – первой квалификационной категории. 35,2% учителей не имеют квалификационных категорий.**

За последний год доля учителей, имеющих квалификационные категории, увеличилась на 0,5% (с 64,3% до 64,8%) за счет увеличения доли учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, – на 1,2% (с 32,1% до 33,3%). Доля учителей, имеющих вторую квалификационную категорию, сократилась на 0,7% (с 32,2% до 31,5%). Доля учителей, не имеющих квалификационных категорий, сократилась на 0,5% (с 35,7% до 35,2%).

По состоянию на 2021/2022 учебный год **доля учителей, имеющих высшее образование, составила 86,8%, из них педагогическое образование имеют 96,9% от численности учителей, имеющих высшее образование. Доля учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, составила 12,5%, из них педагогическое образование имеют 93,9%. Доля учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, составила 0,1%. Доля учителей, не имеющих профессионального образования, составила 0,6%.**

За последний год отмечены незначительные отрицательные тенденции в части сокращения доли учителей с высоким

образовательным цензом и увеличения доли учителей с более низким образовательным цензом. В частности:

– доля учителей, имеющих высшее профессиональное образование, сократилась на 0,1% (с 86,9% до 86,8%), при этом доля учителей, имеющих высшее педагогическое образование, за данный период времени не изменилась и осталась на уровне 96,9% от общей численности учителей, имеющих высшее образование;

– доля учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, за последний отчетный год увеличилась на 0,1% (с 12,4% до 12,5%), из них доля учителей, имеющих среднее профессиональное педагогическое образование, так же увеличилась на 0,1% (с 93,8% до 93,9% от общей численности учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена);

– доля учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, не изменилась и осталась на уровне 0,1%;

– доля учителей, не имеющих профессионального образования, не изменилась и осталась на уровне 0,6%.

По состоянию на 2021/2022 учебный год совокупная доля учителей в возрасте до 30 лет составляет 13,9%. Из них 6,4% составляют учителя в возрасте моложе 25 лет и 7,5% – в возрасте 25-29 лет. Такие низкие показатели свидетельствует о том, что сохраняются проблемы с привлечением молодых специалистов в сферу образования.

Основная доля учителей приходится на возрастную группу от 30 до 50 лет – 44,1%. Из них: 9,3% находятся в возрасте 30-34 года; 9,5% – в возрасте 35-39 лет; 10,9% – в возрасте 40-44 года и 14,4% – в возрасте 45-49 лет.

Сохраняется на высоком уровне доля учителей в возрасте «50+» – 42,0%. Из них: 15,5% находятся в возрасте 50-54 года; 12,3% – в возрасте 55-59 лет; 8,7% – в возрасте 60-64 года и 5,5% – в возрасте 65 и более лет.

За последний год совокупная доля молодых учителей в возрасте до 30 лет увеличилась на 0,1% (с 13,8% до 13,9%) за счет увеличения доли учителей в возрасте до 25 лет на 0,3% (с 6,1% до 6,4%), а доля учителей в возрасте 25-29 лет сократилась за данный период на 0,2% (с 7,7% до 7,5%), что свидетельствует о том, что сохраняется проблема с закреплением в сфере образования привлеченных молодых специалистов.

Совокупная доля учителей от 30 до 50 лет сократилась за последний год на 0,9% (с 45,0% до 44,1%), хотя по-прежнему составляет наиболее многочисленную категорию учителей. Из них: доля учителей в возрасте 30-34 года не изменилась и осталась на уровне 9,3%; в возрасте 35-39 лет – увеличилась на 0,2% (с 9,3% до 9,5%); в возрасте 40-44 года – сократилась на 0,5% (с 11,4% до 10,9%) и в возрасте 45-49 лет – сократилась на 0,6% (с 15,0% до 14,4%).

Совокупная доля учителей в возрасте «50+» увеличилась за последний год на 0,8% (с 41,2% до 42,0%). В частности: доля учителей в возрасте 50-54 года увеличилась на 0,4% (с 15,1% до 15,5%); в возрасте 55-59 лет сократилась на 0,2% (с 12,5% до 12,3%); в возрасте 60-64 года – увеличилась на 0,4% (с 8,3% до 8,7%) и в возрасте 65 лет и более – увеличилась на 0,2% (с 5,3% до 5,5%).

Анализ состава учителей по стажу педагогической работы показывает, что по состоянию на 2021/2022 учебный год, как и прежде, **наиболее многочисленной группой являются учителя со стажем педагогической работы «более 20 лет» - 54,9% от общей численности учителей.** Их доля на уровне более 50% стабильно сохраняется на протяжении всего последнего десятилетия.

Доля учителей со стажем педагогической работы до 3 лет по состоянию на 2021/2022 учебный год составила 8,9% от общей численности учителей, со стажем от 3 до 5 лет – 5,8%, со стажем от 5 до 10 лет – 10,8%, со стажем от 10 до 15 лет – 9,4% и со стажем от 15 до 20 лет – 9,2%. Не имеют стажа педагогической работы 1,0% учителей.

За последний год отмечен незначительный прирост доли всех категорий учителей со стажем педагогической работы до 15 лет. В частности, доля учителей со стажем педагогической работы до 3 лет за данный период увеличилась на 0,2% (с 8,7% до 8,9%); со стажем от 3 до 5 лет – на 0,1% (с 5,7% до 5,8%); со стажем от 5 до 10 лет – на 0,1% (с 10,7% до 10,8%); со стажем от 10 до 15 лет – на 0,4% (с 9,0% до 9,4%).

Доля всех категорий учителей, имеющих стаж педагогической работы свыше 15 лет, за последний год сократилась. В частности, доля учителей со стажем педагогической работы от 15 до 20 лет сократилась на 0,3% (с 9,5% до 9,2%); доля учителей со стажем педагогической работы свыше 20 лет сократилась на 0,5% (с 55,4% до 54,9%), хотя по-прежнему составляет наиболее многочисленную категорию учителей.

Таким образом, в анализируемом периоде практически не наблюдается каких-либо положительных тенденций в решении системных проблем, сложившихся на протяжении достаточно длительного периода времени в сфере кадрового обеспечения общеобразовательных организаций.

Школа испытывает нарастающий дефицит педагогических кадров при возросшем почти на 30% в анализируемый период количестве вакансий (с 15535 до 20022).

Кадровый дефицит по-прежнему характеризуется:

- слабым притоком молодых специалистов;
- отсутствием в большинстве случаев условий для сохранения и закрепления привлеченных кадров;
- сокращением доли учителей, находящихся в активном трудовом возрасте (30-50 лет);
- увеличением доли учителей предпенсионного и пенсионного возраста (как в целом в возрасте «50+», так и в возрасте свыше 60 лет);

– сохранением на протяжении ряда лет нехватки учителей по таким дисциплинам как иностранные языки (преимущественно английский язык), русский язык и литература, математика, а также учителей, осуществляющих деятельность по реализации программ начального общего образования (кадровая потребность в учителях обозначенных дисциплин составляет более 10% от общего количества вакансий).

В динамике численности обучающихся и учителей за анализируемый период проявились разнонаправленные тенденции, а именно: численность обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, увеличилась на 399 тыс. человек (на 2,4%), в то время как численность учителей за данный период сократилась на 4,2 тыс. человек (на 0,4%). В среднем по Российской Федерации величина соотношения численности обучающихся к численности учителей в 2021/2022 году составила **15,8 человек**.

Кроме того, в организациях, реализующих программы общего образования, наблюдается существенное превышение числа ставок учителей по штату над фактической численностью учителей. **Разница между количеством ставок учителей по штату и фактической численностью учителей** в 2021/2022 учебном году составила **494955 единиц**, большая часть из которых – 384455 единиц покрывается работниками списочного состава, т.е. за счет увеличения педагогической нагрузки учителей свыше одной ставки.

2. Анализ состояния сети и кадрового обеспечения образовательных организаций дополнительного образования детей

По данным федерального статистического наблюдения (статистическая форма 1-ДО) по итогам 2021 года в Российской Федерации насчитывалось 10909 организаций дополнительного образования детей и 3026 филиалов организаций дополнительного образования детей.

За последний год (по отношению к 2020 году) сеть организаций дополнительного образования детей сократилась на 121 единицу (1,1%). Количество филиалов за последний год увеличилось на 18 единиц (0,6%).

В организациях дополнительного образования детей по итогам 2021 года функционировало 4044 научных общества и 536077 различных объединений, 10,4% из которых составляют объединения технического творчества, 0,5% – спортивно-технические, 4,7% – эколого-биологические, 4,0% – туристско-краеведческие, 19,3% – спортивные, 43,5% – объединения художественного творчества, 1,2% – культурологические, 16,4% – другие объединения.

6,4% от общего количества объединений работали на платной основе.

В анализируемый период отмечена положительная динамика количества научных обществ и объединений в организациях дополнительного образования детей - увеличение на 342 единицы (9,2%) и 5738 единиц (1,1%) соответственно.

В структуре объединений произошли следующие изменения:

- доля объединений технического творчества в общем количестве объединений увеличилась за последний год на 0,3% (с 10,1% до 10,4%);
- спортивно-технических объединений – сократилась на 0,1% (с 0,6% до 0,5%);
- эколого-биологических объединений – увеличилась на 0,1% (с 4,6% до 4,7%);
- туристско-краеведческих объединений – сократилась на 0,4% (с 4,4% до 4,0%);
- спортивных объединений – сократилась на 0,5% (с 19,8% до 19,3%);
- объединений художественного творчества – увеличилась на 0,7% (с 42,8% до 43,5%);
- культурологических объединений – увеличилась на 0,3% (с 0,9% до 1,2%);
- других объединений – сократилась на 0,4% (с 16,8% до 16,4%).

Количество объединений, работающих на платной основе, за последний отчетный год увеличилось на 1466 единиц или 4,5% (с 32942 до 34408 единиц), а их доля от общего количества объединений увеличилась за данный период на 0,2% (с 6,2% до 6,4%).

Численность занимающихся в организациях дополнительного образования детей по итогам 2021 года составила 10148,3 тыс. человек.

Из них:

- 0,9% (90,5 тыс. человек) занимаются в научных обществах;
- 99,1% (10057,8 тыс. человек) – в различных объединениях, в том числе 9,5% занимаются в объединениях технического творчества, 0,4% – в спортивно-технических, 4,3% – в эколого-биологических, 3,8% – в туристско-краеведческих, 20,4% – в спортивных, 43,8% – в объединениях художественного творчества, 1,2% – в культурологических и 16,6% – в других объединениях.

За последний год (по отношению к 2020 году) **общая численность занимающихся в организациях дополнительного образования детей увеличилась на 412,3 тыс. человек** или 4,2% (с 9736 тыс. человек до 10148,3 тыс. человек), в том числе занимающихся в научных обществах – на 30,3 тыс. человек или 50,4% (с 60,2 тыс. человек до 90,5 тыс. человек), в объединениях – на 382 тыс. человек или 3,9% (с 9675,8 тыс. человек до 10057,8 тыс. человек).

За данный период времени **увеличилась численность детей, занимающихся в двух и более объединениях организаций дополнительного образования детей – на 159 тыс. человек** или 8,3% (с 1923,7 тыс. человек до 2082,6 тыс. человек), а их доля от общего числа занимающихся в объединениях увеличилась за последний год на 0,8% (с 19,9% до 20,7%).

Численность детей, занимающихся в различных объединениях организаций дополнительного образования детей на платной основе, за последний год увеличилась на 35,1 тыс. человек или 6,5% (с 538,8 тыс.

человек до 573,8 тыс. человек), а их доля от общего числа занимающихся в объединениях увеличилась на 0,1% (с 5,6% до 5,7%).

По итогам 2021 года **в организациях дополнительного образования детей занято 389,7 тыс. работников (без внешних совместителей)**, из которых 33,9 тыс. (8,7%) – руководящие работники, **240,7 тыс. (61,8%) – педагогические работники**, 18,1 тыс. (4,6%) – учебно-вспомогательный персонал и 97 тыс. (24,9%) – обслуживающий персонал.

За последний год (по отношению к 2020 году) **отмечено сокращение численности работников организаций дополнительного образования детей на 5,2 тыс. человек** или 1,3%, в том числе по всем категориям персонала. Так, численность руководящих работников сократилась на 0,35 тыс. человек (1,0%), педагогических работников – на **3,5 тыс. человек** (1,4%), учебно-вспомогательного персонала – на 0,7 тыс. человек (3,5%) и обслуживающего персонала – на 0,7 тыс. человек (0,7%).

Наиболее многочисленной группой среди работников организаций дополнительного образования детей являются педагогические работники, доля которых по итогам 2021 года составила 61,8% от общей численности работников.

73,1% от общей численности педагогических работников составляют женщины и 26,9% – мужчины. За последний год доля мужчин среди педагогических работников организаций дополнительного образования детей увеличилась на 0,1% (с 26,8% до 26,9%), а доля женщин сократилась на 0,1% (с 73,2% до 73,1%).

По итогам 2021 года 85,0% педагогических работников имели полную занятость и 15,0% – неполную. За последний год доля работников, имеющих полную занятость, увеличилась на 0,8% (с 84,2% до 85,0%), а доля работников, имеющих неполную занятость, сократилась на 0,8% (с 15,8% до 15,0%).

Увеличилась доля педагогических работников, имеющих внутреннее совместительство – на 0,6% (с 15,2% до 15,8%).

Кроме того, по итогам 2021 года **в организациях дополнительного образования детей было занято 80 тыс. педагогических работников – внешних совместителей**. Численность внешних совместителей увеличилась за последний год на 3,1 тыс. человек или 4,1% (с 76,9 тыс. человек до 80 тыс. человек).

По итогам 2021 года **62,7% педагогических работников организаций дополнительного образования детей имели квалификационные категории**, в том числе **35,6% - высшую квалификационную категорию**, **24,7% - первую**, 2,4% - вторую. 37,3% педагогических работников не имели квалификационных категорий.

За последний год доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории, сократилась на 0,3% (с 63,0% до 62,7%), а доля педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, соответственно увеличилась на 0,3% (с 37,0% до 37,3%). Среди педагогических работников, имеющих квалификационные категории, произошли следующие

изменения: увеличилась доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, на 1,2% (с 34,4% до 35,6%); сократилась доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, на 1,5% (с 26,2% до 24,7%); доля педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, не изменилась и осталась на уровне 2,4%.

По итогам 2021 года преобладающая доля педагогических работников имеет высшее образование – 171,6 тыс. человек или 71,3% от общего количества педагогических работников организаций дополнительного образования детей. Из них педагогическое образование имеют 144,9 тыс. человек или 84,5% от количества педагогических работников, имеющих высшее образование. 65,2 тыс. человек или 27,1% от общей численности педагогических работников имеют среднее профессиональное образование, из них педагогическое образование имеют 82,6% (53,9 тыс. человек). 866 человек (0,4%) имеют начальное профессиональное образование. 0,9% (2,1 тыс. человек) не имеют профессионального образования и по 0,4% работников (1 тыс. человек) нет информации (не отражена в форме статистического наблюдения 1-ДО).

За последний год доля педагогических работников, имеющих высшее образование, увеличилась на 0,4% (с 70,9% до 71,3%), из них доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование, увеличилась на 0,5% (с 84,0% до 84,5%). Доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, сократилась на 0,4% (с 27,5% до 27,1%), а доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное педагогическое образование, увеличилась на 0,7% (81,9% до 82,6%). Доля педагогических работников, имеющих начальное профессиональное образование, за данный период не изменилась и осталась на уровне 0,4%. Доля педагогических работников, не имеющих профессионального образования, увеличилась на 0,1% (с 0,8% до 0,9%).

По итогам 2021 года доля педагогических работников организаций дополнительного образования детей, в возрасте моложе 25 лет составила 7,1%, в возрасте от 25 до 35 лет – 20,4%, в возрасте от 35 лет и до пенсионного возраста – 46,6% и в пенсионном возрасте – 25,9%.

За последний год увеличилась доля педагогических работников в возрасте моложе 25 лет на 0,2% (с 6,9% до 7,1%) и педагогических работников в возрасте от 35 лет и до пенсионного возраста – на 0,7% (с 45,9% до 46,6%).

Сократилась доля педагогических работников в возрасте 25-35 – на 0,4% (с 20,8% до 20,4%) и педагогических работников пенсионного возраста – на 0,5% (с 26,4% до 25,9%).

Основная доля педагогических работников организаций дополнительного образования детей по итогам 2021 года имеет стаж работы свыше 20 лет – 49,9% и за последний год их доля увеличилась на 0,1% (с 49,8% до 49,9%). Среди других групп педагогических работников,

классифицированных по стажу работы, за последний год также отмечены незначительные изменения. Доля педагогических работников со стажем менее двух лет увеличилась на 0,1% (с 6,7% до 6,8%), со стажем от 2 до 5 лет – сократилась на 0,2% (с 9,1% до 8,9%), со стажем от 5 до 10 лет – сократилась на 0,2% (с 12,9% до 12,7%), со стажем от 10 до 20 лет – увеличилась на 0,1% (с 21,5% до 21,6%).

Кадровая потребность в работниках организаций дополнительного образования детей по итогам 2021 года составила 11453 вакансии, что на 1039 вакансий (10,0%) больше, чем в 2020 году (10414 вакансий). Увеличилось количество вакантных должностей за данный период по следующим категориям работников организаций дополнительного образования детей: руководящие работники – на 40 единиц или 6,6% (с 609 до 649 вакансий), педагогические работники – на 923 единицы или 15,5% (с 5960 до 6883 вакансий), обслуживающий персонал – на 138 единиц или 4,5% (с 3061 до 3199 вакансий). Количество вакансий учебно-вспомогательного персонала за данный период сократилось на 62 единицы или 7,9% (с 784 до 722 вакансий).

3. Анализ финансово-экономической деятельности организаций, реализующих программы общего образования

3.1. Анализ финансово-экономической деятельности организаций, реализующих программы общего образования, в части распределения объема средств организаций по источникам их получения показал следующее (статистическая форма ОО-2):

1) в 2021 году доля средств, поступающая из бюджетов всех уровней, составила 97,0% (1918440730,2 тыс. рублей) от общего объема средств, поступающих организациям общего образования (1978490650,9 тыс. рублей).

- ✓ Из них основная доля средств - 75,3% (1444427705,1 тыс. рублей) приходится на бюджеты субъектов РФ;
- ✓ 18,0% средств (346335056,8 тыс. рублей) поступило из местных бюджетов;
- ✓ 6,7% средств (127677968,3 тыс. рублей) поступило из федерального бюджета.

2) доля средств, поступающих от организаций, составила 0,3% (6352090,2 тыс. рублей);

3) от населения – 2,4% (47470149,8 тыс. рублей);

4) из внебюджетных фондов – 0,3% (6188950 тыс. рублей);

5) из иностранных источников – 0,002% (38730,7 тыс. рублей).

За 2021 год в структуре источников поступления средств по сравнению с 2020 годом произошли следующие изменения:

– доля средств, поступающих из бюджетов всех уровней, в общем объеме поступивших средств сократилась на 0,3% (с 97,3% до 97,0%), в том числе сократилась доля средств, поступающих из бюджетов субъектов РФ, – на 3,3% (с 78,6% до 75,3% от общего объема бюджетных средств) и местных

бюджетов – на 0,1% (с 18,1% до 18,0%), а доля средств, поступивших из федерального бюджета, увеличилась на 3,4% (с 3,3% до 6,7%).

– доля средств, поступающая от организаций, сократилась на 0,1% (с 0,4% до 0,3% от общего объема поступающих средств);

– доля средств, поступающая от населения, увеличилась на 0,4% (с 2,0% до 2,4%);

– доля средств, поступающая из внебюджетных фондов и из иностранных источников, осталась неизменной и составила 0,3% и 0,002% соответственно.

В целом объем поступивших средств по всем источникам финансирования за 2021 год увеличился по сравнению с 2020 годом на 232826287,4 тыс. рублей или 13,3% (с 1745664363,5 тыс. рублей до 1978490650,9 тыс. рублей). В том числе:

– объем средств, поступивших из бюджетов всех уровней увеличился на 220522760,4 тыс. рублей или 13,0% (с 1697917969,8 тыс. руб. до 1918440730,2 тыс. руб.). Из них:

✓ Объем средств, поступивших из федерального бюджета, увеличился на 71484005,1 тыс. рублей или 127,2% (с 56193963,2 тыс. руб. до 127677968,3 тыс. руб.);

✓ Из бюджетов субъектов РФ – увеличился на 109521211,4 тыс. рублей или 8,2% (с 1334906493,7 тыс. руб. до 1444427705,1 тыс. руб.);

✓ Из местных бюджетов – увеличился на 39517543,9 тыс. рублей или 12,9% (с 306817512,9 тыс. руб. до 346335056,8 тыс. руб.).

– объем средств, поступивших от организаций, сократился за данный период на 1237936,9 тыс. рублей или 16,3% (с 7590027,1 тыс. руб. до 6352090,2 тыс. руб.);

– от населения – увеличился на 12068933,4 тыс. рублей или 34,1% (с 35401216,4 тыс. руб. до 47470149,8 тыс. руб.);

– из внебюджетных фондов – увеличился на 1477989 тыс. рублей или 31,4% (с 4710961 тыс. руб. до 6188950 тыс. руб.);

– из иностранных источников – сократился на 5458,2 тыс. рублей или 12,4% (с 44189,2 тыс. руб. до 38730,7 тыс. руб.).

3.2. Анализ финансово-экономической деятельности организаций, реализующих программы общего образования, в части расходов показал следующее:

1) в 2021 году основная статья расходов приходилась на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда – 78,4% (1413612697,1 тыс. рублей) от общей суммы расходов общеобразовательных организаций (1802676419 тыс. рублей). Из них:

✓ 76,7% (1084716562,1 тыс. рублей) от общей суммы средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда составила заработная плата;

✓ 0,5% (6818489,9 тыс. рублей) – прочие выплаты;

- ✓ 22,8% (322077645,1 тыс. рублей) – начисления на выплаты по оплате труда.
- 2) 18,7% (337726490,2 тыс. рублей) от общей суммы расходов составила оплата работ и услуг;
- 3) 0,6% (10785167,5 тыс. рублей) – социальное обеспечение;
- 4) 2,3% (40552064,2 тыс. рублей) – прочие расходы.

За 2021 год в структуре расходов по сравнению с 2020 годом произошли следующие изменения:

– Доля средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в общем объеме расходов сократилась на 1,9% (с 80,3% до 78,4%). Из них:

- ✓ Доля средств на заработную плату от общей суммы средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда за отчетный период не изменилась и осталась на уровне 76,7%;
 - ✓ Доля средств на прочие выплаты увеличилась на 0,1% (с 0,4% до 0,5%);
 - ✓ Доля средств на начисления на выплаты по оплате труда сократилась на 0,1% (с 22,9% до 22,8%).
- доля средств на оплату работ и услуг от общей суммы расходов общеобразовательных организаций увеличилась на 1,7% (с 17,0% до 18,7%);
- доля средств на социальное обеспечение не изменилась и осталась на уровне 0,6%;
- доля средств на прочие выплаты увеличилась на 0,2% (с 2,1% до 2,3%).

В целом объем расходов общеобразовательных организаций за 2021 год увеличился по сравнению с 2020 годом на 216722649 тыс. рублей или 13,7% (с 1585953770 тыс. руб. до 1802676419 тыс. руб.). В частности:

– объем расходов на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда увеличился на 139390261,8 тыс. рублей или 10,9% (с 1274222435,3 тыс. руб. до 1413612697,1 тыс. руб.). Из них:

- ✓ Расходы на заработную плату увеличились на 107531650,4 тыс. рублей или 11,0% (с 977184911,7 тыс. руб. до 1084716562,1 тыс. руб.);
 - ✓ Расходы на прочие выплаты увеличились на 1812208,2 тыс. рублей или 36,2% (с 5006281,7 тыс. руб. до 6818489,9 тыс. руб.);
 - ✓ Расходы на начисления на выплаты по оплате труда увеличились на 30046403,2 тыс. рублей или 10,3% (с 292031241,9 тыс. руб. до 322077645,1 тыс. руб.).
- объем расходов на оплату работ и услуг увеличился на 67925342 тыс. рублей или 25,2% (с 269801148,2 тыс. руб. до 337726490,2 тыс. рублей);
- объем расходов на социальное обеспечение увеличился на 561857,3 тыс. рублей или 5,5% (с 10223310,2 тыс. руб. до 10785167,5 тыс. руб.);

– объем прочих расходов увеличился на 8845187,9 тыс. рублей или 27,9% (с 31706876,3 тыс. руб. до 40552064,2 тыс. руб.).

4. Анализ источников финансирования и расходов организаций дополнительного образования детей.

4.1. Анализ источников финансирования организаций дополнительного образования детей показал следующее:

– основная доля финансовых поступлений приходится на текущее бюджетное финансирование, его доля по итогам 2021 года составила 91,5% от общего объема финансовых поступлений.

– 8,5% финансовых поступлений приходится на внебюджетные источники. Из них:

- ✓ 57,1% от общего объема внебюджетных поступлений составляют доходы от реализации платных услуг;
- ✓ 3,3% – доходы от производственной деятельности;
- ✓ 7,8% – благотворительные средства;
- ✓ 31,8% – другие источники.

За 2021 по отношению к 2020 году в структуре источников финансирования организаций дополнительного образования детей произошли следующие изменения:

– доля бюджетного финансирования от общего объема финансовых поступлений сократилась на 1,3% (с 92,8% до 91,5%);

– доля поступлений из внебюджетных источников увеличилась на 1,3% (с 7,2% до 8,5%). Внутри внебюджетных источников финансирования также произошло некоторое перераспределение источников финансовых поступлений:

- ✓ доля финансовых поступлений от реализации платных услуг увеличилась на 4,6% (с 52,5% до 57,1%);
- ✓ доля поступлений от производственной деятельности увеличилась на 0,5% (с 2,8% до 3,3%);
- ✓ доля благотворительных средств не изменилась и осталась на уровне 7,8%;
- ✓ доля поступлений из других источников сократилась на 5,1% (с 36,9% до 31,8%).

В целом общий объем финансирования организаций дополнительного образования детей за 2021 год составил 283487359 тыс. рублей, что на 26089526 тыс. рублей или 10,1% выше показателя за 2020 год (257397833 тыс. рублей).

– объем бюджетного финансирования за данный период увеличился на 20519149 тыс. рублей или 8,6% (с 238859982 тыс. руб. до 259379131 тыс. руб.);

– объем внебюджетных поступлений увеличился на 5570378 тыс. рублей или 30,0% (с 18537851 тыс. руб. до 24108229 тыс. руб.). Из них:

- ✓ объем поступлений от реализации платных услуг увеличился на 4038412 тыс. рублей или 41,5% (с 9732911 тыс. руб. до 13771323 тыс. руб.);

- ✓ объем поступлений от производственной деятельности увеличился на 266948 тыс. рублей или 51,4% (с 519012 тыс. руб. до 785960 тыс. руб.);
- ✓ объем благотворительных средств увеличился на 416545 тыс. рублей или 28,6% (с 1454919 тыс. руб. до 1871464 тыс. руб.);
- ✓ объем поступлений из других источников увеличился на 848473 тыс. рублей или 12,4% (с 6831009 тыс. руб. до 7679482 тыс. руб.).

4.2. Анализ расходов организаций дополнительного образования детей показал следующее:

– в 2021 году основная статья расходов приходилась на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда – 82,8% (205358582 тыс. рублей) от общей суммы расходов организаций дополнительного образования детей (247963214 тыс. рублей). Из них:

- ✓ 76,8% (157778677 тыс. рублей) от общей суммы средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда составила заработная плата;
- ✓ 0,5% (1092043 тыс. рублей) – прочие выплаты;
- ✓ 22,6% (46487862 тыс. рублей) – начисления на выплаты по оплате труда.

– 13,8% (34182036 тыс. рублей) от общей суммы расходов составило приобретение услуг;

- 0,3% (645968 тыс. рублей) – социальное обеспечение;
- 3,1% (7776628 тыс. рублей) – прочие расходы.

За 2021 год в структуре расходов по сравнению с 2020 годом произошли следующие изменения:

– доля средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в общем объеме расходов сократилась на 1,8% (с 84,6% до 82,8%). Из них:

- ✓ доля средств на заработную плату от общей суммы средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда за отчетный период не изменилась и осталась на уровне 76,8%;
- ✓ доля средств на прочие выплаты увеличилась на 0,1% (с 0,4% до 0,5%);
- ✓ доля средств на начисления на выплаты по оплате труда сократилась на 0,2% (с 22,8% до 22,6%).

– доля средств на приобретение услуг от общей суммы расходов организаций дополнительного образования детей увеличилась на 1,5% (с 12,3% до 13,8%);

– доля средств на социальное обеспечение увеличилась на 0,1% (с 0,2% до 0,3%);

– доля средств на прочие выплаты увеличилась на 0,2% (с 2,9% до 3,1%).

В целом объем расходов организаций дополнительного образования детей за 2021 год увеличился по сравнению с 2020 годом на 20647550 тыс. рублей или 9,1% (с 227315664 тыс. руб. до 247963214 тыс. руб.). В частности:

- объем расходов на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда увеличился на 12952054 тыс. рублей или 6,7% (с 192406528 тыс. руб. до 205358582 тыс. руб.). Из них:

- ✓ Расходы на заработную плату увеличились 9914597 тыс. рублей или 6,7% (с 147864080 тыс. руб. до 157778677 тыс. руб.);

- ✓ Расходы на прочие выплаты увеличились на 342985 тыс. рублей или 45,8% (с 749058 тыс. руб. до 1092043 тыс. руб.);

- ✓ Расходы на начисления на выплаты по оплате труда увеличились на 2694472 тыс. рублей или 6,2% (с 43793390 тыс. руб. до 46487862 тыс. руб.).

- объем расходов на приобретение услуг от общего объема расходов организаций дополнительного образования детей увеличился на 6340947 тыс. рублей или 22,8% (с 27841089 тыс. руб. до 34182036 тыс. рублей);

- объем расходов на социальное обеспечение увеличился на 127145 тыс. рублей или 24,5% (с 518823 тыс. руб. до 645968 тыс. руб.);

- объем прочих расходов увеличился на 1227404 тыс. рублей или 18,7% (с 6549224 тыс. руб. до 7776628 тыс. руб.).

2. Информация об особенностях кадрового обеспечения и учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных организаций, подготовленная на основе выборочного анализа паспортов региональных систем общего образования, проведенного экспертами Профсоюза

Во исполнение пунктов 5, 6 и 7 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (далее – Основные принципы) органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, начиная с 2020 года обеспечивается сбор сведений по форме паспорта региональной системы общего образования, включающего региональный план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению региональных систем общего образования (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 23.03.2020 № Р-28).

На уровне субъекта РФ осуществляется сбор сведений об уровне квалификации педагогических работников, о фактическом количестве:

- педагогических работников в образовательных организациях дошкольного и общего образования,

- вакантных должностей,
- потребности в педагогических работниках,
- выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории субъекта Российской Федерации и осуществляющих подготовку кадров по укрупненным группам специальностей и направлений 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за три учебных года: 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 годы.

Внедрение субъектами РФ паспортов системы общего образования (далее – паспорт) обеспечивает включение их в качестве критерия в порядок проведения отбора проектов, на реализацию которых предоставляются субсидии из федерального бюджета бюджетам отдельных субъектов Российской Федерации на софинансирование расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при реализации региональных проектов, предусматривающих создание в субъектах Российской Федерации дополнительных мест в общеобразовательных организациях в связи с ростом числа обучающихся, вызванным демографическим фактором, в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (утв. приказом Минпросвещения России от 19.03.2021 № 112). Например, приложение № 1 заявки субъекта РФ включает наличие копии акта субъекта Российской Федерации об утверждении паспорта, включающего региональный план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению региональных систем общего образования (инфраструктурная часть).

Профсоюзом в первом полугодии 2022 года осуществлен выборочный анализ сведений о вакансиях и учебной нагрузке педагогических работников общеобразовательных организаций региональной системы общего образования субъектов Российской Федерации, содержащихся в разделе 4.6. паспортов.

Анализ сведений паспортов, осуществленный Профсоюзом, показал, что в регионах нарастает дефицит учителей. Только по учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, информатики и ИКТ, физики, химии, иностранных языков, музыки и пения, физической культуры, биологии, истории, трудового обучения (технологии) в образовательных организациях общего образования количество вакансий составляет **26922** единицы.

Более того, выявленное количество вакансий значительно выше общего числа вакансий, указанного в форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 как за 2020-2021 учебный год (15535 вакансий), так и за 2021-2022 учебный год (20922 вакансий).

Учитывая, что дефицит кадров, как правило, на практике восполняется за счет увеличения учебной нагрузки работающих учителей, Профсоюзом был также проведен анализ объема указанной в паспортах «средней» учебной нагрузки учителей по 18 учебным предметам, который позволил выявить в

каких субъектах РФ и по каким учебным предметам учителя имеют максимально высокую нагрузку.

Показатель паспорта «средняя нагрузка», на наш взгляд, недостаточно информативен, не устанавливает взаимосвязи с другими сведениями паспорта, не обладает высокой степенью соответствия фактическим данным, тем не менее, этот показатель выявляет тенденции и является важным прогностическим фактором интенсивности труда учителей-предметников.

Учитывая, что паспортизация региональной системы общего образования, проводимая субъектами РФ, призвана стать еще одним механизмом сбора, систематизации и анализа достоверных данных всех источников информации о кадровом обеспечении сферы общего образования в субъектах Российской Федерации, по мнению Профсоюза, заявленные в ней сведения не должны значительно отличаться от статистических данных по годовой форме федерального статистического наблюдения № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Более того, паспортизация системы общего образования наряду с проводимыми статистическими и мониторинговыми наблюдениями должна стать действенным дополнительным источником информации для формирования и реализации конкретных мер по подготовке и привлечению в общеобразовательные организации педагогических работников в условиях их нарастающего дефицита, ощутимо помочь в прогнозировании обеспеченности школ педагогическими кадрами, модернизации системы повышения квалификации и аттестации педагогических кадров, в определении потребности в объеме целевого обучения в целях адресного решения проблемы кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций на среднесрочную и долгосрочную перспективу и др.

В соответствии с пунктом 8 Основных принципов после 2021 года предусмотрено ежегодное предоставление в Минпросвещения России органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, информационно-аналитических отчетов о реализации мероприятий по ликвидации проблем кадрового обеспечения региональных систем общего образования на основе паспортов.

Учитывая это обстоятельство, считаем необходимым Профсоюзу, всем региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза продолжить работу по проведению экспертного анализа включаемых в паспорта сведений с целью выявления ключевых проблем применения формы паспорта, практического использования сведений, представленных в региональном плане мероприятий («дорожной карте»), направленных на реализацию мер по кадровому обеспечению региональной системы общего образования субъектов РФ.