



Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

Информационно-аналитические материалы

(к августовским совещаниям 2026 года)

**г. Москва
август 2026 года**

Информационно-аналитические материалы
к августовским педагогическим совещаниям 2026 года

Оглавление

	Стр.
1 Краткая характеристика текущей ситуации в российской экономике и об основных параметрах сценарных условий социально-экономического развития Российской Федерации на 2027 год и на плановый период 2028 и 2029 годов.....	5
2 О решениях органов Профсоюза по реализации основных задач и приоритетных направлений деятельности в части организационного укрепления Профсоюза и совершенствования его организационной структуры.....	9
3 О деятельности координационных советов Ассоциации профессиональных союзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации в субъектах Российской Федерации.....	11
4 Некоторые вопросы работы Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	12
5 О перечне обязательных тематик для рассмотрения в повестке «августовских» совещаний 2026 года в субъектах РФ, определенных Минпросвещения России.....	14
6 О значимых результатах деятельности правового департамента аппарата Профсоюза, Правового совета Профсоюза, в том числе в рамках реализации Отраслевых соглашений Общероссийского Профсоюза образования с Минпросвещения России и Минобрнауки России на 2024-2026 годы.....	15
7 Об участии Общероссийского Профсоюза образования в решении некоторых общесистемных вопросов в рамках реализации Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2024-2026 годы.....	37
8 Об отраслевой программе повышения производительности труда в сфере образования и позиции Профсоюза.....	88
9 О состоянии высшего образования в Российской Федерации на современном этапе и основных направлениях его реформирования.....	91

10	Участие Общероссийского Профсоюза образования в обсуждении вопросов совершенствования в Российской Федерации системы высшего образования.....	114
11	Участие Профсоюза в совершенствовании и развитии института социального партнёрства и нормативной правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения в сфере высшего образования.....	116
12	Основные направления развития среднего профессионального образования в 2025 году и задачи на 2026 год.....	137
13	Участие Профсоюза в решении общесистемных вопросов в системе среднего профессионального образования.....	142
14	Молодежная политика Общероссийского Профсоюза образования	146
14.1	О действиях Профсоюза, направленных на повышение роли Советов молодых педагогов в развитии молодежного педагогического движения.....	146
14.2	Деятельность Студенческого координационного совета Общероссийского Профсоюза образования (СКС Профсоюза) в период с августа 2025 года по август 2026 года	151
15	Актуальные задачи Общероссийского Профсоюза образования по развитию профессионального конкурсного движения, деятельности клубов педагогов и укреплению единого информационного пространства.....	159
16	О повышении эффективности профсоюзного контроля за обеспечением безопасных условий труда в организациях сферы образования в целях решения уставных задач и реализации приоритетных направлений деятельности Профсоюза	164
17	Развитие движения «Профсоюз – территория здоровья».....	170
18	О мерах по финансовому укреплению деятельности Профсоюза.....	171
19	Презентация аналитического доклада по результатам проведенного Московским государственным психолого-педагогическим университетом онлайн-опроса педагогов из 75 субъектов РФ, в том числе педагогических работников – членов Профсоюза, принявших в нем участие по предложению Общероссийского Профсоюза образования	174

Приложения в форме отдельных файлов
(будут направлены дополнительно)

1. Презентация по вопросу «Особенности исчисления оплаты учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской или педагогической) работы за ставку заработной платы», за фактический объем учебной нагрузки (фактический объем педагогической работы)», подготовленная Понкратовой В.Н., экспертом Департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза.

3. Информация о мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах Российской Федерации в 2025 году (по данным мониторинга, проведенного Общероссийским Профсоюзом образования).

4. Информационный бюллетень о состоянии сети и кадровом обеспечении организаций, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, дошкольного образования и дополнительного образования детей на территории Российской Федерации – часть 1 и часть 2.

**Краткая характеристика текущей ситуации в российской экономике
и об основных параметрах сценарных условий социально-экономического
развития Российской Федерации на 2027 год
и на плановый период 2028 и 2029 годов**

Социально-экономическое развитие Российской Федерации в 2026 году происходит в условиях продолжающейся специальной военной операции и действующих с 2022 года санкций со стороны недружественных стран.

Основными направлениями экономической политики в 2026 году остаются создание условий для обеспечения финансовой стабильности, стабильности на рынке труда, удовлетворение в полном объёме ресурсных и военно-технических потребностей для проведения специальной военной операции.

Текущая экономическая ситуация в Российской Федерации, несмотря на сохраняющееся внешнее давление, структурные и ресурсные ограничения, оценивается руководством страны как устойчивая: удалось сохранить фундаментальные показатели макроэкономической стабильности по инфляции, уровню безработицы, уровню бюджетного дефицита. Одним из важнейших показателей социальной стабильности является выполнение перед населением страны принятых государством социальных обязательств.

Сценарные условия функционирования экономики Российской Федерации и основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2027 год и на плановый период 2028 и 2029 годов (далее – сценарные условия), разработанные Минэкономразвития России в мае 2026 года, исходят из траектории умеренного роста с постепенным ускорением. Сценарные условия сформированы в двух вариантах – базовом и консервативном. Базовый вариант описывает наиболее вероятный сценарий развития российской экономики. Консервативный вариант основан на предположении об ухудшении внешнеэкономических условий.

Рост реального валового внутреннего продукта (ВВП) в 2026 году оценивается на уровне 0,4% (в 2025 году он составил 1%). В дальнейшем прогнозируется ускорение экономического роста: до 1,4% в 2027 году, 1,9% в 2028 году и 2,4% в 2029 году.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	факт	факт	факт	оценка	прогноз		
Валовой внутренний продукт, темп роста (% год к году)	104,1	104,9	101,0	100,4	101,4	101,9	102,4
Источник информации	Росстат			Минэкономразвития России (сценарные условия, базовый вариант)			

Экономический рост (рост реального ВВП), темпы этого роста и его устойчивость определяют возможности государства по материальному и финансовому обеспечению развития отраслей социальной сферы экономики, в том числе образования.

Инфляционная динамика является важнейшим показателем макроэкономической стабильности экономики. Для работников важным является показатель потребительской инфляции, т.к. значения потребительской инфляции (индекс потребительских цен – ИПЦ) напрямую влияют на покупательную способность заработной платы (уровень реального содержания заработной платы).

Инфляция по итогам 2025 года замедлилась до 5,6% (декабрь к декабрю) после 9,5% в 2024 году и 7,4% в 2023 году.

В сценарных условиях прогнозируется, что инфляция по итогам 2026 года составит 5,2%. Одновременно текущий прогноз Банка России предполагает, что с учетом проводимой денежно-кредитной политики годовая инфляция снизится по итогам 2026 года до диапазона 4,5-5,5%.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	факт	факт	факт	оценка	прогноз		
Индекс потребительских цен (ИПЦ) на конец года (% к декабрю предыдущего года)	107,4	109,5	105,6	105,2	104,0	104,0	104,0
Источник информации	Росстат			Минэкономразвития России (сценарные условия, базовый вариант)			

В 2026 году по прогнозу Минэкономразвития России ожидается сохранение стабильной ситуации на рынке труда. Уровень безработицы в Российской Федерации по итогам 2025 года составил 2,2%. Уровень безработицы, по оценкам Минэкономразвития, сохранится на уровне 2,3% до 2029 года.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	факт	факт	факт	оценка	прогноз		
Уровень безработицы, %	3,2	2,5	2,2	2,4	2,3	2,3	2,3
Источник информации	Росстат			Минэкономразвития России (Сценарные условия, базовый вариант)			

Разработанные Минэкономразвития России «Сценарные условия функционирования экономики Российской Федерации, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и прогнозируемые изменения цен (тарифов) на товары, услуги хозяйствующих субъектов, осуществляющих регулируемые виды деятельности

в инфраструктурном секторе, на 2027 год и на плановый период 2028 и 2029 годов» были рассмотрены на заседании **Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** в мае 2026 года в рамках действующих в Российской Федерации процедур бюджетного процесса.

В рамках подготовки проекта федерального закона «О федеральном бюджете на 2027 год и на плановый период 2028 и 2029 годов» дополнительно к сценарным условиям разрабатываются документы стратегического планирования:

основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2027 год и плановый период 2028 и 2029 годов (далее – ОНБНТП);

прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный (2027 год и плановый период 2028 и 2029 годов) период.

В соответствии с действующим законодательством Правительство Российской Федерации должно внести на рассмотрение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона «О федеральном бюджете на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов» не позднее 1 октября 2026 года.

Применительно к сфере образования доля государственных расходов на сферу образования в ВВП(%) является важным показателем.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
		факт	факт	факт	факт	факт	факт	прогноз		
% ВВП		4,0	3,5	3,5	Нет данных	Нет данных	Нет данных	3,1	3,2	3,3
Источники информации		ОНБНТП на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов; ОНБНТП на 2025 год и плановый период 2026 и 2027 годов; ОНБНТП на 2026 год и плановый период 2027 и 2028 годов								

Сохраняющаяся длительное время относительно невысокая доля государственных расходов на образование в ВВП объясняется перераспределением бюджетных расходов в пользу расходов, связанных с обороной и обеспечением безопасности страны. Условия проведения СВО предполагают значительное увеличение потребления материальных, человеческих, финансовых ресурсов на эти цели. Существенна роль санкций, препятствующих получению экономикой дополнительных ресурсов. Эти факторы в настоящее время определяют направление и содержание текущей и среднесрочной экономической политики государства, в том числе в бюджетной сфере.

В части реализации государственной политики в сфере регулирования оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, социального обеспечения населения, образования, культуры и науки, определенных Указами Президента Российской Федерации

от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» **в 2026 году предусмотрено:**

1) применительно к работникам **федеральных** государственных учреждений **запланирована** индексация бюджетных ассигнований на оплату труда на 2026 год в размере 7,6 % (Пояснительная записка к проекту федерального закона «О федеральном бюджете на 2026 год и на плановый период 2026 и 2027 годов»);

2) применительно к работникам **государственных** и **муниципальных** учреждений **субъектов** Российской Федерации при планировании объема расходных обязательств консолидированных бюджетов субъектов в том числе предлагается учитывать следующие факторы: «необходимость выполнения установленных Указами Президента Российской Федерации целевых показателей повышения оплаты труда работников в сфере образования, здравоохранения, культуры, социального обслуживания» (ОНБНТП на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов, подраздел 4.2. Бюджеты субъектов РФ).

Ресурсы, которыми располагает экономика Российской Федерации, ограничены объёмом и качеством производственного капитала, а также величиной и качеством человеческого капитала. В условиях действия упомянутых ограничений одним из существенных рисков в развитии страны является риск разбалансировки в экономике и в системе управления экономикой. Ограниченность ресурсов предполагает введение в действие дополнительных механизмов по их рациональному использованию. Отсюда заявленная Президентом Российской Федерации политика по повышению производительности труда в отраслях социальной сферы – основных «потребителей» бюджетных средств.

В условиях ограниченных бюджетных возможностей и незначительного экономического роста одной из приоритетных становится задача повышения **эффективности использования имеющихся ресурсов**, подразумевающая повышение производительности труда не только в промышленности, но и в социальной сфере, прежде всего за счёт организационных и технологических улучшений. Срок реализации федерального проекта «Производительность труда» определён временным интервалом 2025-2030 гг., целью проекта обозначено «вовлечение к 2030 году в работу по повышению производительности труда ... 100 процентов государственных и муниципальных организаций социальной сферы посредством реализации проектов, направленных на повышение производительности труда». Рамочные целевые значения

показателей достижения целей федерального проекта определяются на федеральном уровне. Реализация мероприятий, направленных на достижение как количественно измеримых, так и качественных показателей, осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления и на уровне организаций.

Расходы на образование наряду с расходами на здравоохранение классифицируются в документах стратегического планирования Российской Федерации как расходы на человеческий капитал. Исходя из поименованных выше документов стратегического планирования можно с высокой долей вероятности предположить, что в текущем и среднесрочном периоде государственного экономического планирования динамика объёмов финансирования из средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на социальную сферу будет в основном совпадать с динамикой инфляции.

О решениях органов Профсоюза по реализации основных задач и приоритетных направлений деятельности в части организационного укрепления Профсоюза и совершенствования его организационной структуры

Для реализации основных задач и приоритетных направлений деятельности в части организационного укрепления Профсоюза и совершенствования его организационной структуры выборными коллегиальными органами Профсоюза был утверждён ряд документов, а именно:

- **Положение о размере и порядке уплаты членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов** (утв. постановлением X Съезда Профсоюза от 19 марта 2025 года № 10-10), устанавливающее размер, порядок уплаты и учёта, перечисления и распределения членских профсоюзных взносов, а также контроль за полнотой и своевременностью перечисления членских профсоюзных взносов;

- **Положение об учёте членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и членском профсоюзном билете** (утв. постановлением Центрального Совета Профсоюза от 19 марта 2025 года № 1-7), которое устанавливает общий порядок учёта членов Профсоюза, удостоверения членства в Профсоюзе и применения членского профсоюзного билета;

- **Единые образцы бланков и печатей организаций Профсоюза и Профсоюза** (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 19 мая 2025 года № 2-3);

- **Положение о системе оплаты труда работников аппаратов региональных (межрегиональных) организаций Профессионального союза**

работников народного образования и науки Российской Федерации (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 22.12.2025 года № 6-4), принятое с целью регулирования вопросов системы оплаты труда работников аппаратов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

- **Примерное положение о системе оплаты труда работников аппаратов первичных и территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 22.12.2025 года № 6-5), принятое с целью регулирования вопросов системы оплаты труда работников аппаратов первичных и территориальных организаций Профсоюза;

- **Рекомендации по заключению трудовых договоров с председателями региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и их заместителями** (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 22.12.2025 года № 6-8), разработанные в целях оказания методической помощи при заключении и оформлении трудовых договоров с председателями организаций Профсоюза и их заместителями;

- **Антикоррупционная политика Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением Центрального Совета Профсоюза от 22.12.2025 года № 2-10), которая представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организаций Профсоюза, Профсоюза;

- **Рекомендации по оценке коррупционных рисков в Профсоюзном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 11.03.2026 года № 7-6). Целью оценки коррупционных рисков является определение направлений деятельности организаций Профсоюза, Профсоюза, при осуществлении которых наиболее высока вероятность совершения работниками организаций Профсоюза, Профсоюза коррупционных правонарушений в целях получения личной выгоды;

- **Положение о конфиденциальной информации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 11.03.2026 года № 7-7), регулирующие отношения, связанные с отнесением информации к конфиденциальной, её обработкой, защитой и порядком доступа к ней в деятельности Профсоюза, в отношении которой Профсоюз является обладателем информации;

- **Типовое положение о конфиденциальной информации организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки**

Российской Федерации (утв. постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 11.03.2026 года № 7-17), которое регулирует отношения, связанные с отнесением информации к конфиденциальной, её обработкой, защитой и порядком доступа к ней в деятельности организации Профсоюза, в отношении которой Профсоюз является обладателем информации;

- **Положение о порядке и содержании деятельности контрольно-ревизионных органов организаций Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением XI Съезда Профсоюза от 12.03.2026 года № 11-5), устанавливающее содержание и порядок деятельности контрольно-ревизионных органов организаций Профсоюза, Профсоюза;

- **Принципы формирования и использования имущества Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации** (утв. постановлением XI Съезда Профсоюза от 12.03.2026 года № 11-6), которые разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Профсоюза.

О деятельности координационных советов

Ассоциации профессиональных союзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации в субъектах Российской Федерации

В 37 субъектах Российской Федерации действуют 36 координационных советов Ассоциации профессиональных союзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации (далее – Ассоциация), в которых:

- 35 председателей координационных советов, из них: 19 председателей от Общероссийского Профсоюза образования; 10 – от Профсоюза работников здравоохранения РФ, 6 – от Общероссийского Профсоюза работников культуры;

- 161¹ член координационных советов Ассоциации.

В течение 2024-2025 годов координационные советы Ассоциации осуществляли свою деятельность в соответствии с законодательством Российской

¹ Указано количество членов координационных советов Ассоциации без учёта председателей соответствующих координационных советов

Федерации и её субъектов, Уставом Ассоциации, уставами общероссийских профсоюзов, входящих в Ассоциацию, и Положением о координационных советах.

Основными направлениями деятельности координационных советов Ассоциации в субъектах РФ за 2024-2025 годы стали:

- принятие совместных и согласованных решений по отраслевым и региональным проблемам;
- вопросы оплаты труда работников в рамках выполнения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых на 2024, 2025 и 2026 год (утв. решением РТК по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 г., протокол № 10-пр);
- развитие социального партнёрства, проведение коллективных действий отраслевых профсоюзов – членов Ассоциации;
- развитие социально-трудовой сферы регионов;
- повышение условий и качества жизни членов профсоюзов, входящих в Ассоциацию;
- вопросы кадрового обеспечения бюджетных отраслей;
- вопросы организации оздоровления работников;
- вопросы разработки и экспертизы региональных законов и программ в сфере оплаты труда, занятости и социальной поддержки работников бюджетной сферы;
- достижение положительного имиджа профессии;
- осуществление контроля за соблюдением законодательства в области занятости.

В целом деятельность координационных советов Ассоциации в субъектах РФ за 2024-2025 годы носит системный характер, способствует сохранению устойчивой социально-политической ситуации на региональном уровне, позволяет поддерживать высокий уровень переговоров в рамках социального партнёрства и успешно решать многие проблемы бюджетных отраслей, добиваясь положительных результатов по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

Некоторые вопросы работы Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Деятельность Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Комиссия) в 2024–2026 годах характеризуется дальнейшим развитием института социального партнёрства и расширением круга регулируемых вопросов.

Ежегодно в рамках реализации своих полномочий, предусмотренных Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Трудовым кодексом Российской Федерации, Комиссией разрабатываются и утверждаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год. Данный документ является основным инструментом выработки единых подходов к регулированию вопросов заработной платы в бюджетной сфере, к формированию на всех уровнях систем оплаты труда. На текущий 2026 год Единые рекомендации утверждены решением Комиссии 26 декабря 2025 года.

В дополнение к сложившейся практике ежегодного принятия Единых рекомендаций в 2024 и 2026 годах Комиссией утвержден ряд специализированных рекомендаций, объединённых общей целевой направленностью на решение конкретных социально значимых задач: поддержку государственной демографической политики, сохранение и развитие кадрового потенциала, социальную адаптацию и интеграцию отдельных категорий граждан в сферу трудовой деятельности. Их практическая ценность заключается в формировании для работодателей понятных ориентиров корпоративной социальной политики, позволяющих на добровольной основе внедрять дополнительные меры поддержки работников различных категорий и тем самым способствовать сохранению социальной стабильности и снижению напряженности на рынке труда.

Рекомендации направлены не на установление новых обязательных норм, а на определение современных подходов и лучших практик, которые организации могут использовать с учетом собственных финансовых и организационных возможностей.

Принятые рекомендации способствуют:

повышению уровня социальной защищенности работников, оказавшихся в уязвимом положении: ветеранов боевых действий, лиц старших возрастов, работников с семейными обязанностями;

сохранению и передаче профессионального опыта, развитию института наставничества, что в условиях кадрового дефицита является важным ресурсом для экономики;

созданию условий для более гармоничного совмещения трудовой деятельности и семейной жизни, что непосредственно влияет на демографическую ситуацию в стране.

Таким образом, размещенные ниже рекомендации Комиссии служат инструментом реализации государственной социальной политики на уровне конкретных организаций и трудовых коллективов:

«Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 29.11.2024 № 9пр);

«Рекомендации по организации наставничества в сфере труда» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 22.04.2026 № 4пр);

«Рекомендации для работодателей по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 26.06.2026 № 6пр);

«Рекомендации для работодателей по разработке карьерных траекторий для работников в возрасте старше 50 лет, в том числе на основе программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, включая освоение ими цифровых навыков» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 26.06.2026 № 6пр).

В целях совершенствования системы регулирования социально-трудовых отношений в регионах Российской Федерации, усиления роли региональных трехсторонних комиссий в 2024 году были утверждены «Рекомендации по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 24.04.2024 № 3пр).

**О перечне обязательных тематик для рассмотрения в повестке
«августовских» совещаний 2026 года в субъектах РФ,
определенных Минпросвещения России**

(направлен письмом Минпросвещения России (И.В.Шварцман) от 26.06.2026 № ИШ-1651/02 в адрес руководителей исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования).

Перечень обязательных тематик для рассмотрения в повестке «августовских» совещаний

1. О ходе исполнения Плана мероприятий Года дошкольного образования в 2026 году.
2. Воспитывающая среда как компонент единого образовательного пространства.
3. О дополнительных механизмах организации ранней профилактической работы и оказании психолого-педагогической помощи участникам образовательных отношений, в том числе с использованием новых цифровых ресурсов (ГИС «Профилактика»; сервис «Цифровой психолог» во ФГИС «Моя школа»).
4. Профильное обучение как ресурс повышения качества общего образования.
5. О проведении мероприятий в сфере образования, приуроченных к Году единства народов России, направленных на укрепление межнационального согласия, дружбы и взаимопонимания народов России, укрепление общероссийской гражданской идентичности.
6. Совершенствование механизма защиты чести и достоинства педагогических работников.
7. О подготовке кадров и кадровой политике, в том числе о развитии сети профильных психолого-педагогических классов.
8. Результаты приемной кампании (включая эксперимент по расширению доступности СПО в отдельных субъектах Российской Федерации).
9. Единая модель профориентации для 6-11 классов. Реализация права лиц, не сдавших ОГЭ, на бесплатное профессиональное обучение.
10. Законодательные новеллы в системе среднего профессионального образования (Профессионалитет как новая модель организации образовательной деятельности с участием работодателей, демонстрационный экзамен).

О значимых результатах деятельности правового департамента аппарата Профсоюза, Правового совета Профсоюза, в том числе в рамках реализации Отраслевых соглашений Общероссийского Профсоюза образования с Минпросвещения России и Минобрнауки России на 2024-2026 годы

Раздел «Об актуальных и готовящихся изменениях в законодательстве Российской Федерации, в том числе в сфере труда и образования»

1. Профсоюзом была сформулирована позиция на предложения по совершенствованию правового регулирования деятельности молодежных и детских общественных объединений и некоммерческих организаций,

осуществляющих деятельность, направленную на реализацию молодежной политики в Российской Федерации (изменения в Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»).

Общероссийским Профсоюзом образования были рассмотрены «Предложения по совершенствованию правового регулирования деятельности молодежных и детских общественных объединений и некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность, направленную на реализацию молодежной политики в Российской Федерации (изменения в Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»)» (далее – Предложения), направленные комитетом Государственной Думы по молодежной политике.

Одним из пунктов, обозначенных в Предложениях, являлось **закрепление перечня организаций, оказание поддержки которым в рамках Федерального закона от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (далее – Закон о государственной поддержке) не осуществляется, в том числе в данный перечень были включены профессиональные союзы (пункт «б» предложения № 5).**

Общероссийский Профсоюз образования обратил внимание, что хотя в соответствии с пунктом 2 статьи 1 действие Закона о государственной поддержке не распространяется на молодежные и студенческие объединения, являющиеся профессиональными союзами, Общероссийский Профсоюз образования особо отметил, что:

а) В соответствии с пунктом 7 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» субъектами, осуществляющими деятельность в сфере молодежной политики, являются, в том числе, профессиональные союзы и их объединения. В этой связи получение государственной поддержки является правовой гарантией для реализации всего объема полномочий профессиональными союзами и их объединениями в сфере молодежной политики в рамках правоотношений, регулируемых указанным федеральным законом.

б) В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2021 № 1290 «О реестре социально ориентированных некоммерческих организаций» ряд профсоюзных организаций включены в реестр социально ориентированных некоммерческих организаций, а в соответствии с абзацем 3 Положения о порядке ведения реестра социально ориентированных некоммерческих организаций одним из критериев внесения в указанный реестр является получение грантов Президента Российской Федерации. Закрепление нормы о том, что оказание поддержки профессиональным союзам в рамках Закона

о государственной поддержке не осуществляется, может повлечь исключение ряда профсоюзных организаций из реестра социально ориентированных некоммерческих организаций, что, в свою очередь, аннулирует их правовое положение в качестве социально ориентированных организаций и ограничит их права.

в) В соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Общероссийский Профсоюз образования также представляет интересы обучающихся, которые в соответствии со статьей 2 Устава Общероссийского Профсоюза образования являются физическими лицами, которые обучаются в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. В этой связи, в случае если будут внесены изменения в Закон о государственной поддержке, согласно которым профессиональные союзы будут закреплены в перечне организаций, оказание поддержки которым в рамках Закона о государственной поддержке не осуществляется, это приведет не только к ограничению прав и свобод обучающихся, но и к ограничению прав профсоюзов на защиту и представительство их интересов.

На основании изложенного Общероссийский Профсоюз образования не поддержал «Предложения по совершенствованию правового регулирования деятельности молодежных и детских общественных объединений и некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность, направленную на реализацию молодежной политики в Российской Федерации (изменения в Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»)», подготовленные комитетом Государственной Думы по молодежной политике.

2. Профсоюз продолжил вести активную правовую работу в рамках правовой защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза в сфере молодежной политики в части работников профессионального образования, молодых педагогов и обучающихся.

Общероссийский Профсоюз образования подготовил и направил в адрес заместителя Министра науки и высшего образования Российской Федерации Петровой О.В. заключение на законопроект комитета по молодежной политике ГД ФС Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – законопроект), разработанный в целях уточнения норм об учёте мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы

обучающихся, а также в целях уточнения правового статуса и порядка создания в образовательных организациях совета обучающихся (студенческого совета) и совета родителей (Письмо Профсоюза от 07.07.2025 № 396 за подписью Солодиловой Л.А.).

В своем заключении Общероссийский Профсоюз образования высказал **несогласие с авторами законопроекта о закреплении в Законе об образовании императивной нормы о действии советов обучающихся** (в том числе наделение их полномочиями по представительству и защите прав обучающихся) как обязательных коллегиальных органов управления. **По мнению Профсоюза, такая норма будет являться избыточной**, а также противоречит правовой природе студенческих советов и законодательству и может воспрепятствовать реализации права образовательной организации на автономность в вопросах управления и привести к невозможности принятия сторонами социального партнерства решений, затрагивающих права и законные интересы обучающихся при наличии нескольких обязательных действующих представительных органов обучающихся.

В своем заключении Общероссийский Профсоюз образования также **обратил внимание авторов законопроекта на особенность порядка формирования состава студенческого совета без ведения персонифицированного членства**, что может являться признанием факта нелегитимности его действия как представительного органа ввиду отсутствия точного числа входящих в его состав обучающихся для представления по существу интересов обучающихся всей образовательной организации.

3. Общероссийский Профсоюз образования подготовил и направил заключение на проект федерального закона № 805970-8 «О внесении изменений в статью 70 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в адрес первого заместителя председателя комитета Государственной Думы по науке и высшему образованию Смолина О.Н. (Заключение Профсоюза от 25.01.2025 за подписью заместителя Председателя Профсоюза Т.В. Куприяновой).

В своем заключении Общероссийский Профсоюз образования поддержал предложенные изменения в части создания условий, обеспечивающих непрерывную связь среднего профессионального образования с высшим образованием за счет преемственности образовательных программ сходных направлений. Также Профсоюзом было отмечено, что введение обязательного соответствия направленности (профиля) образовательной программы СПО направленности (профилю) образовательных программ бакалавриата и программ специалитета высшего образования обеспечит равенство предоставленных результатов подтверждения освоения общеобразовательных предметов в высшее

учебное заведение и доступность получения впервые бесплатного высшего образования лицами, имеющими аттестат о среднем общем (полном) образовании и лицами, закончившими обучение в образовательных организациях СПО, решившими сменить соответствующий профиль, и предоставит возможность для поступающих абитуриентов на равноправное и справедливое основание для их зачисления в образовательные организации высшего образования.

В апреле 2025 года **Федеральный закон от 21.04.2025 № 85-ФЗ «О внесении изменений в статью 70 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»** в части закрепления возможности для выпускников средних профессиональных учебных заведений, чья специальность соответствует направлениям бакалавриата или специалитета, поступать в вузы по результатам вступительных испытаний, **был принят с учётом позиций, изложенных Профсоюзом.**

4. Профсоюзом был сформулирован и направлен запрос в Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в части разъяснения обязанностей руководителя бюджетной или автономной образовательной организации в отличие от казенной, при заключении регионального (территориального) отраслевого соглашения предоставлять письменные полномочия министру образования (начальнику управления образования) для представления его интересов в коллективных переговорах и заключении соглашения.

В связи с поступающими обращениями региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования в Центральный Совет Общероссийского Профсоюза образования экспертами Профсоюза был подготовлен и **направлен запрос в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (исх. № 510 от 01.09.2025)** с целью разъяснения обязанностей руководителя бюджетной или автономной образовательной организации, в отличие от казенной, при заключении регионального (территориального) отраслевого соглашения предоставлять письменные полномочия министру образования (начальнику управления образования) для представления его интересов в коллективных переговорах и заключении соглашения.

В ответе от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (вход. № 14-4/В-1156 от 10.09.2025) было разъяснено, что представительство работодателей при заключении соглашений в общем случае определено частью второй статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ):

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения

или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Вместе с тем статьей 34 ТК РФ определены иные представители работодателей: представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

В этой связи, по мнению Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, предоставление такими работодателями дополнительных письменных полномочий органам государственной власти, органам местного самоуправления для представления их интересов при заключении соглашений представляется избыточным.

Ответ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на запрос Общероссийского Профсоюза образования позднее был направлен в соответствующие организации Общероссийского Профсоюза образования для применения в дальнейшей работе.

5. В связи с поступающими в адрес Профсоюза обращениями профсоюзных организаций по вопросу обработки персональных данных несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет и с целью соблюдения норм законодательства Российской Федерации в области персональных данных, Профсоюзом в адрес Роскомнадзора был направлен соответствующий запрос.

В запросе Профсоюз обратил внимание, что согласно части 1 статьи 30 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов (пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При этом Профсоюз отметил, что специальные требования к сбору, обработке и хранению персональных данных несовершеннолетних в действующем законодательстве **не предусмотрены** и при обработке их персональных данных применяются общие правила Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон о персональных данных).

Профсоюз также обратил внимание, что одним из условий обработки персональных данных является согласие субъекта персональных данных на такую обработку (п. 1 ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 11 Закона о персональных данных).

Согласие на обработку персональных данных может быть дано субъектом персональных данных или его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом (часть 1 статьи 9 Закона о персональных данных).

Также, как следует из содержания пункта 1 статьи 26 Гражданского кодекса Российской Федерации, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением названных в пункте 2 настоящей статьи, с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителя. Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, действительна также при её последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем.

Исходя из изложенного, Профсоюзом было запрошено разъяснение относительно возникшей неопределенности в вопросе, требуется ли согласие (последующее письменное одобрение) законных представителей несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет на обработку их персональных данных и могут ли обрабатываться персональные данные указанных несовершеннолетних в случае, если, реализуя свое конституционное право, они вступили в Профсоюз, однако согласие (последующее письменное одобрение) от их законных представителей Профсоюзом не получено.

Согласно ответу Роскомнадзора от 23.10.2025 № 08-554965 на запрос Профсоюза от 03.10.2025 № 584 относительно необходимости получения согласия законных представителей несовершеннолетних в возрасте 14-18 лет на обработку

их персональных данных с целью вступления в Профсоюз следует, что законодательством Российской Федерации в области персональных данных требование наличия полной дееспособности субъекта персональных данных не установлено, в связи с чем **субъект персональных данных в возрасте 14-18 лет, обладающий дееспособностью в соответствии со статьей 26 Гражданского кодекса Российской Федерации, вправе самостоятельно принять решение о даче согласия на обработку своих персональных данных, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.**

6. В связи с обращениями профсоюзных организаций в Центральный Совет Профсоюза по вопросу распространения действия Политики Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в отношении обработки персональных данных (далее – Профсоюз) на все профсоюзные организации, зарегистрированные в качестве юридических лиц и входящие в структуру Профсоюза, Профсоюзом в адрес Роскомнадзора был направлен запрос (письмо Профсоюза от 03.02.2026 № 48) о представлении соответствующих разъяснений.

В своем запросе Профсоюз обратил внимание, что согласно пункту 3 статьи 14 Устава Профсоюза в организационную структуру Профсоюза входят первичные профсоюзные организации, территориальные организации Профсоюза и региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, а ППО являются структурными подразделениями Профсоюза и структурными подразделениями соответствующих территориальных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, действующих на основании Устава Профсоюза.

Устав Профсоюза является единым для всех 2 167 профсоюзных организаций, зарегистрированных в качестве юридических лиц и входящих в структуру Профсоюза, и утвержден решением Съезда Профсоюза, являющимся высшим органом Профсоюза.

Политика Профсоюза в отношении обработки персональных данных разработана в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и определяет порядок обработки персональных данных и меры по обеспечению безопасности персональных данных в Профсоюзе.

Политика Профсоюза в отношении обработки персональных данных утверждена постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 28.11.2022 № 14-7 «Об обеспечении безопасности персональных данных, обрабатываемых в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации».

Таким образом, Профсоюз и его профсоюзные организации (структурные подразделения) являются единой структурой и в своей деятельности

руководствуются единым Уставом Профсоюза, подуставными документами, иными внутрисоюзными (корпоративными) документами, включая Политику Профсоюза в отношении обработки персональных данных.

Как следует из представленных в адрес Профсоюза разъяснений Роскомнадзора (письмо Роскомнадзора от 09.02.2026 № 08ВМ-99106), в случае, если уставными документами, локальными актами и принятыми на их основе решениями Профсоюза предусмотрено право Профсоюза утверждать единые документы, определяющие политику в отношении обработки персональных данных, обязательные для руководства профсоюзными организациями, входящими в состав Профсоюза, то **издание единого документа, определяющего политику Профсоюза в отношении обработки персональных данных, в рассматриваемом случае не будет противоречить требованиям законодательства Российской Федерации в области персональных данных.**

Таким образом, Роскомнадзор подтвердил позицию Профсоюза об отсутствии необходимости у профсоюзных организаций, входящих в единую структуру Профсоюза, утверждать собственную политику в отношении обработки персональных данных.

7. Профсоюзом были даны правовые разъяснения по вопросу организации работы по созданию добровольных пожарных общественных организаций (ДПО) в виде добровольных пожарных дружин и добровольных пожарных команд на базе всех образовательных организаций.

В адрес Общероссийского Профсоюза образования было направлено обращение от Приморской краевой организация Общероссийского Профсоюза образования (исх. № 428-К от 26.09.2025) с просьбой предоставить мотивированную позицию Общероссийского Профсоюза образования относительно письма от 22 сентября 2025 года № 23/7939 Заместителя министра образования Приморского края Тей Юрия Валерьевича (далее – письмо), направленного руководителям муниципальных органов управления образованием и руководителям краевых государственных общеобразовательных бюджетных учреждений Приморского края относительно просьбы организовать создание добровольных пожарных общественных организаций в виде добровольных пожарных дружин и добровольных пожарных команд (далее – ДПО) **на базе всех образовательных организаций.**

В ответе на данное письмо Общероссийский Профсоюз образования (исх. № 101-К от 02.10.2025) обозначил ряд доводов, на основании которых не поддержал инициативу Заместителя министра образования Приморского края Тей Юрия Валерьевича относительно создания ДПО на базе всех образовательных организаций Приморского края, в том числе Общероссийский Профсоюз образования указал, что:

- согласно части 2 статьи 22 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. **Трудовым договором педагогических работников образовательных организаций не предусмотрено и не предполагается осуществление взаимодействий и создание ДПО;**

- деятельность добровольных пожарных команд регламентируется Федеральным законом от 06.05.2011 № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» (далее – Закон о добровольной пожарной охране). Так, в соответствии с пунктом 3 статьи 6.2 Закона о добровольной пожарной охране в состав объектового добровольного пожарного подразделения, комплектуемого на добровольной основе, входят добровольные пожарные из числа работников организации. **Таким образом, решение о вступлении в подразделение работник принимает самостоятельно без какого-либо принуждения;**

- мониторинг проведения мероприятий по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу 2025/2026 учебного года, проведенный аппаратом Общероссийского Профсоюза образования, показал, что **нарушений в области пожарной безопасности, препятствующих началу учебного года, не выявлено.**

На основании изложенных доводов требование о принудительном создании на базе всех образовательных организаций Приморского края ДПО являлось, по мнению Общероссийского Профсоюза образования, необоснованным, поскольку руководители образовательных организаций в полной мере реализуют обязанности, установленные Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», а исходя из совокупности изложенных ранее доводов Общероссийского Профсоюза образования, инициатива, обозначенная в письме Заместителя министра образования Приморского края Тей Ю.В., являлась неправомерной и в должной мере не проработанной для предложения ее к реализации всеми руководителями образовательных организаций Приморского края.

Мотивированная позиция Общероссийского Профсоюза образования относительно указанной проблемы была предоставлена Приморской краевой организацией Общероссийского Профсоюза образования для применения в дальнейшей работе.

8. Профсоюзом был направлен запрос в Генеральную прокуратуру Российской Федерации и Минтруд России по вопросу возникновения конфликта интересов между руководителями образовательных организаций и их родственниками.

В связи с обращениями работников образования в адрес Профсоюза по вопросу возникновения конфликта интересов между руководителями

образовательных организаций и их родственниками, Общероссийский Профсоюз образования запросил позицию Генеральной прокуратуры Российской Федерации (исх. № 511 от 01.09.2025) по вопросу возникновения в образовательных организациях проблемной ситуации, связанной с конфликтом интересов при выполнении работниками указанных организаций своих должностных обязанностей.

В своем запросе Общероссийский Профсоюз образования указал, что:

- в законодательстве Российской Федерации не содержится прямого запрета на возможность осуществления трудовой деятельности в непосредственном подчинении руководителя образовательной организации его ближайших родственников;

- в качестве меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов представители органов прокуратуры Российской Федерации необоснованно предлагают также и увольнение руководителей образовательных организаций;

- согласно пункту 4 части 3 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции) обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами, а к иным категориям лиц, прежде всего, относятся лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, временно исполняющие обязанности высших должностных лиц субъекта Российской Федерации (руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации);

- в сельской местности возникает другая проблема. Как правило, образовательная организация является единственной в селе. Таким образом, если в семье есть несколько педагогических работников, то единственным местом работы для них будет являться эта единственная образовательная организация в данной сельской местности.

30 сентября 2025 года по перенаправлению Генеральной прокуратуры Российской Федерации, Прокуратурой города Москвы (исх. № 86-229-2025/20450016/Он20122-25 от 30.09.2025) был предоставлен ответ с указанием на нормы пункта 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 года № 610), согласно которому Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации является

федеральным органом, уполномоченным на предоставление разъяснений по указанным Общероссийским Профсоюзом образования вопросам.

24 октября 2025 года Общероссийский Профсоюз образования запросил позицию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (исх. № 634 от 24.10.2025) по вопросам, обозначенным ранее в запросе в Генеральную прокуратуру Российской Федерации.

04 декабря 2025 года Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (исх. № 28-6/10/В-21676 от 04.12.2025) предоставило ответ на запрос Общероссийского Профсоюза образования, в котором предоставило ссылку на Информационное письмо по вопросам, связанным с возможностью распространения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, на работников отдельных организаций субъектов Российской Федерации (далее – Информационное письмо) (<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/27>).

Также в своем ответе Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации со ссылкой на пункт 2 Информационного письма указало на тот факт, что для работников региональных подведомственных организаций федеральными нормативными правовыми актами не предусмотрен запрет на осуществление трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей).

В связи с этим в образовательной организации работники, находящиеся в близком родстве или свойстве, могут осуществлять трудовую деятельность, в том числе в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации полагает, что вышеуказанные обстоятельства также применимы для отдельных организаций муниципальных образований.

Учитывая полученные ответы от соответствующих государственных органов, Общероссийский Профсоюз образования продолжит формирование единой позиции по указанному вопросу для дальнейшего распространения организациям Профсоюза в целях применения в работе.

9. Соблюдение Профсоюзом новелл в законодательстве Российской Федерации в сфере противодействия коррупции и персональных данных.

9.1. В июне 2025 года в целях соблюдения норм законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также предупреждения коррупции в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации Председателем Профсоюза утвержден состав рабочей группы аппарата Профсоюза по разработке антикоррупционной политики

Профсоюза и локальных нормативных актов Профсоюза в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

По итогам работы и состоявшихся заседаний рабочей группы аппарата Профсоюза, а также совместного заседания членов постоянных комиссий Центрального Совета Профсоюза по корпоративному развитию и по вопросам совершенствования бюджетной политики в Профсоюзе был подготовлен проект Антикоррупционной политики Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с приложением. Данные документы утверждены Центральным Советом Профсоюза на заседании 22 декабря 2025 года.

Также Центральным Советом Профсоюза 22 декабря 2025 года создана Антикоррупционная комиссия Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, принявшая на своем первом заседании решение об избрании председателя Антикоррупционной комиссии Профсоюза, об избрании заместителей председателя Антикоррупционной комиссии Профсоюза и об избрании ответственного секретаря Антикоррупционной комиссии Профсоюза.

Итогом системной работы Профсоюза за период 2025-2026 годы стало утверждение и принятие пакета корпоративных документов Профсоюза в марте 2026 года на заседании Центрального Совета Профсоюза.

9.2. В ноябре 2025 года в рамках развития соблюдения законодательства Российской Федерации о персональных данных в адрес региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с целью применения в практической работе правовым департаментом аппарата Профсоюза был подготовлен и направлен чек-лист «Обеспечение безопасности персональных данных».

Указанный чек-лист, созданный в формате методического практикоориентированного памятки-навигатора, содержит примеры документов, утверждение которых рекомендовано региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза во исполнение требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», приказа Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 18.02.2013 № 21 «Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», а также иных нормативных документов по защите информации.

10. О взаимодействии Общероссийского Профсоюза образования и Министерства юстиции Российской Федерации по вопросам деятельности некоммерческих организаций в части выполнения требований о размещении и предоставлении различной информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.1. В связи с обращениями профсоюзных организаций в Центральный Совет Профсоюза по вопросу размещения на информационном ресурсе Министерства юстиции Российской Федерации в сети «Интернет» информации, предусмотренной приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 05.06.2024 № 180 «Об утверждении порядка и сроков размещения некоммерческими организациями (за исключением политических партий) устава на информационном ресурсе Министерства юстиции Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», Профсоюзом в адрес Министерства юстиции Российской Федерации (далее – Минюст России) был направлен запрос о представлении соответствующих разъяснений относительно обязанности профсоюзных организаций, зарегистрированных в качестве юридических лиц, размещать Устав Профсоюза на информационном ресурсе Минюста России.

Как следует из представленных в адрес Профсоюза разъяснений Минюста России (письмо Минюста России от 06.03.2025 № 10-23281/25), каждая профсоюзная организация, зарегистрированная в качестве юридического лица, **обязана размещать Устав Профсоюза на информационном ресурсе Минюста России в установленном порядке.** При этом Минюст России обращает внимание, что размещение профсоюзными организациями Устава Профсоюза на информационном ресурсе Минюста России является не отчетностью, а раскрытием сведений о профсоюзной организации в целях повышения уровня доступности информации о её деятельности.

10.2. В 2025 году Профсоюзом в адрес Минюста России был направлен запрос о предоставлении соответствующих разъяснений относительно обязанности профсоюзных организаций размещать в сети Интернет или предоставлять в Министерство юстиции Российской Федерации иным способом сообщения о продолжении своей деятельности. Указанный запрос Профсоюза был связан с обращениями профсоюзных организаций по вопросу размещения в сети Интернет информации, предусмотренной приказом Минюста России от 07.10.2010 № 252 «О порядке размещения в сети «Интернет» **отчетов о деятельности и сообщений о продолжении деятельности некоммерческих организаций**».

Как следует из предоставленных в адрес Профсоюза разъяснений Минюста России (письмо Минюста России от 11.03.2025 № 10-24950/25), положения Порядка размещения в сети Интернет отчетов о деятельности и сообщений о продолжении деятельности некоммерческих организаций, утвержденного приказом Минюста России от 07.10.2010 № 252, в том числе в части предоставления отчетности и ее размещения на информационных ресурсах Минюста России в сети Интернет, **на профсоюзные организации не распространяется.**

10.3. В 2026 году в связи с обращениями профсоюзных организаций по вопросу необходимости заполнения профсоюзными организациями формы отчета о деятельности некоммерческой организации, утвержденной приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 09.12.2025 № 336 «Об отчетности некоммерческих организаций» (далее – приказ Минюста России № 336), Профсоюзом в адрес Минюста России был направлен запрос о предоставлении соответствующих разъяснений.

В своем запросе Профсоюзом указывалось, что соответствии с пунктом 1 статьи 5 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профессиональных союзах) **профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.**

Права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом о профессиональных союзах, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий (п. 2 ст. 4 Закона о профессиональных союзах).

В пункте 3 статьи 14 Устава Профсоюза указано на то, что в организационную структуру Профсоюза входят первичные профсоюзные организации, территориальные организации Профсоюза и региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, которые являются структурными подразделениями Профсоюза, а ППО – структурными подразделениями соответствующих территориальных и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, действующие на основании Устава Профсоюза.

Как следует из предоставленных в адрес Профсоюза разъяснений Минюста России, для профессиональных союзов обязанность представлять в Министерство юстиции Российской Федерации отчет, предусмотренный пунктом 3 статьи 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» по форме, утвержденной приказом Минюста России № 336, **законом не предусмотрена.**

Вместе с тем, если профсоюзная организация является социально ориентированной некоммерческой организацией (СОНКО) и сведения о ней содержатся в реестре СОНКО, который ведет Министерство экономического развития Российской Федерации, то такая профсоюзная организация **должна ежегодно не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным,** предоставлять в Минюст России в электронном виде отчет о своей деятельности, посредством

заполнения соответствующих разделов формы № УН000Х, утвержденной приказом Минюста России от 09.12.2025 № 336 (nco.minjust.gov.ru).

Раздел «О взаимодействии Профсоюза с Минпросвещения России по актуальным вопросам совершенствования оплаты труда, соблюдения и повышения уровня социальных гарантий работников образования, сокращения бюрократической нагрузки на педагогических работников, защиты их чести и достоинства»

1. Системная совместная работа Профсоюза и Минпросвещения России по вопросу развития и совершенствования системы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников.

На протяжении многих лет Профсоюз ведет систему работу совместно с Минпросвещения России по вопросу развития и совершенствования системы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников.

Так, в частности, в 2013 году по инициативе Профсоюза в рамках совместной работы с Министерством был введен институт **«комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»** в Закон «Об образовании в Российской Федерации». В целях практической реализации указанного института, а также в продолжение работы, направленной на реализацию права педагогов на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, в ноябре 2019 года Минпросвещения России и Профсоюз подготовили «Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений», создание которой в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотрено частью 2 статьи 45 Закона «Об образовании в Российской Федерации» (исх. ВБ-107/08/634 от 19.11.2019).

В развитие системы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников и в целях актуализации Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в субъекты Российской Федерации в августе 2019 года было принято Примерное положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (совместное письмо Минпросвещения России и Профсоюза (исх. № ИП-941/06/484 от 20.08.2019).

В августе 2025 года для урегулирования разногласий между педагогическими работниками и участниками образовательных отношений, справедливого рассмотрения нарушения норм этики в отношении педагогических работников, нарушения трудовых прав педагогических работников и рассмотрения обжалований решений образовательных организаций о применении к педагогическим работникам дисциплинарного взыскания в соответствии

с пунктом 13 части 3 статьи 47 Закона об образовании были созданы в субъектах Российской Федерации **региональные комиссии по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников (совместное письмо Министра просвещения Российской Федерации и Председателя Общероссийского Профсоюза образования от 18.08.2025 в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования «О комиссиях по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников» (с примерным положением о региональных комиссиях).**

Региональные комиссии рассматривают заявления педагогических работников, обратившихся с целью реализации их права на защиту профессиональной чести и достоинства, а также о фактах нарушения норм профессиональной этики, повлекших за собой нарушение их трудовых прав.

В рамках рассмотренных заявлений педагогических работников в региональных комиссиях устанавливается наличие или отсутствие нарушений норм этики в отношении педагогического работника; оценивается решение работодателя о целесообразности применения дисциплинарного взыскания к педагогическому работнику, направляются рекомендации участникам образовательных отношений в связи с выявленными нарушениями норм профессиональной этики, повлекшими за собой нарушение трудовых прав педагогических работников, а также предложения по урегулированию спорных ситуаций и профилактике повторных нарушений.

В сентябре 2025 года приказом от 10.09.2025 № 657 (утв. Положение о Совете) был создан **Совет Министерства просвещения Российской Федерации по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, который является постоянно действующим совещательным органом, созданным в целях рассмотрения вопросов, связанных с обеспечением и развитием системы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников, а также выработки предложений по совершенствованию соответствующего нормативно-правового регулирования, а также утверждено Положение о Совете.**

Задачами Совета являются:

- обсуждение работы региональных комиссий по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников;
- рассмотрение наиболее серьезных случаев, поступивших в региональные комиссии;
- обсуждение предложений по улучшению защищенности педагогических работников на законодательном уровне;

- подготовка и направление рекомендаций в региональные комиссии по вопросам защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников.

В состав Совета входят Министр просвещения Российской Федерации Кравцов С.С., Председатель Общероссийского Профсоюза образования Солодилова Л.А. – сопредседатели Совета, их заместители в качестве заместителей сопредседателей Совета – Авдеенко М.В., Колударова О.П.; руководитель Рособнадзора Музаев А.А. представители Государственной Думы РФ, Совета Федерации Российской Федерации, руководство образовательных организаций, представители родительского сообщества, ректорского сообщества ВУЗов, адвокатского сообщества и иные.

Первое очное заседание Совета Министерства просвещения Российской Федерации по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников состоялось 01 октября 2025 года, в рамках которого Профсоюз принял участие в совместной работе над Типовой инструкцией для руководителей организации, осуществляющей образовательную деятельность, по действиям в случае возникновения конфликтной ситуации у педагогического работника с участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России от 19.12.2025 № ВЖ-2479/08) и Типовой инструкцией как остановить агрессивное поведение: действия педагога (рекомендована Советом Министерства просвещения Российской Федерации).

Также в 2025 году в рамках заседаний Совета Минпросвещения России с целью совершенствования работы упомянутых медиационных общественных институтов и с учётом действующего правового регулирования защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников Профсоюз совместно с Министерством просвещения Российской Федерации также актуализировал Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22 декабря 2025 года № ОК-3774/08/757) и Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Минпросвещения России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2025 года № ОК-3775/08/756).

В рамках продолжения деятельности Профсоюза по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников в городе Москве с 27 по 31 октября 2025 года прошел Всероссийский семинар-совещание заместителей председателей, правовых (главных правовых) инспекторов труда Профсоюза, юристов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (далее – Всероссийский семинар-совещание).

Особое внимание на Всероссийском семинаре-совещании было посвящено вопросу применения современных механизмов защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников, что нашло свое развитие и практическое отражение в работе круглого стола.

В рамках тематики круглого стола участниками был разработан алгоритм действий при возникновении конфликтных ситуаций у педагогического работника с участниками образовательных отношений. Прделанная аналитическая и практическая работа участников круглого стала основой для дальнейшего совершенствования нормативной правовой базы, регулирующей механизмы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников.

Представители правовой службы Профсоюза принимали активное участие в правовом освещении на телевидении, в различных источниках СМИ и в социальных сетях позиции Профсоюза по вопросам повышения престижа педагогической профессии, необходимости дополнительной защиты учителей помимо уже существующих механизмов правовой защиты педагогических работников, в том числе целесообразности установления видеонаблюдения в учебных классах как одного из реальных способов защиты педагогических работников; по вопросам насилия в образовательной среде, его причин и поиска решений, а также развития механизмов защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников, что возымело положительный просветительский эффект, в том числе, повлиявший на дальнейшее совершенствование имиджа Профсоюза, как общественной организации, системно защищающей не только правовой статус педагогических работников в целом, но и их общегражданские права.

Позиция Профсоюза относительно конфликтов в школах и насилия над педагогическими работниками со стороны обучающихся была неоднократно освещена в эфирах телеканалов «Россия 1» в программе «Утро России»; Общественного Телевидения России (ОТР) в прямых эфирах программы «Родительское собрание», посвящённой проблемам школы, ученикам, их родителям и учителям, а также на радио-эфирах.

06 апреля 2026 года состоялось очередное заседание в онлайн-формате под председательством Министра просвещения Российской Федерации Сергея Кравцова, на котором состоялось выступление Председателя Общероссийского Профсоюза образования, сопредседателя Совета Солодиловой Л.А. по вопросу эффективности работы региональных комиссий. Также в рамках повестки заседания Совета были рассмотрены результаты проведения апробации введения оценки поведения обучающихся.

Результаты проведения апробации введения оценки поведения обучающихся представила заместитель Министра просвещения РФ Ольга Колударова.

Она подчеркнула, что апробация завершается в семи регионах страны и охватила 89 школ. Ее участниками стали более 40 тысяч обучающихся 1-8 классов и более двух тысяч педагогов.

Минпросвещения России был представлен проект приказа, который включил изменения, устанавливающие требования к оценке поведения с использованием трехуровневой системы. Предварительными критериями оценивания стали соблюдение дисциплины, социальное взаимодействие, личностные качества и учебная активность ученика.

Принято решение, что в 2026/27 учебном году апробация модели пройдет в десяти школах каждого из 89 регионов страны, а в 2027/28 учебном году оценка поведения будет внедрена во всех школах России. *(Приказ Минпросвещения России от 8 мая 2026 года № 316 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утверждённый приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22 марта 2021 г. № 115», начало действия документа 01.09.2027).*

2. Продолжение системной совместной работы Профсоюза и Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки по снижению бюрократической нагрузки педагогических работников.

В рамках выполнения поручения Президента Российской Федерации от 06 февраля 2025 года Пр-685, п.9 г) по итогам заседания Совета при Президенте по науке и образованию по реализации комплекса дополнительных мер по выполнению требований законодательства об образовании в части, касающейся снижения бюрократической нагрузки на педагогических работников, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (далее – Рособрназор) было направлено письмо высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации (письмо Рособрназора от 27.10.2025 № 01-182/11-01). В письме Рособрназора рекомендовано в срок до 01.12.2025 в каждом субъекте Российской Федерации создать межведомственную рабочую группу по оптимизации процессов по снижению бюрократической нагрузки в сфере образования, включив в нее представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих взаимодействие с образовательными организациями, а также представителей дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования. Председателем указанной рабочей группы предложено назначить лицо не ниже должности заместителя высшего должностного лица субъекта Российской Федерации. Кроме того, были

направлены Типовые планы мероприятий ("дорожные карты") по снижению бюрократической нагрузки на педагогических работников в субъектах Российской Федерации и в образовательных организациях на 2026 год.

В рамках продолжения работы по выполнению требований законодательства по снижению бюрократической нагрузки, в частности соблюдения норм приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» (далее – Приказ № 779) Рособрнадзор обратился с запросом в Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор) о предъявляемых требованиях к педагогическим работникам по ведению различных журналов проветриваний, кварцевания, температурного режима.

В своих разъяснениях Роспотребнадзор указал, что санитарными правилами не установлено требование, предусматривающее обязанность преподавателей и воспитателей по ведению и заполнению журналов проветривания, температурного режима, осмотра детей, карантина, смены воды, обработки игрушек, утреннего фильтра, учёта использования бактерицидных ламп (Письмо Роспотребнадзора от 11.06.2025 № 02/11164-2025-20).

Необходимо обратить внимание, что Президент Российской Федерации в марте 2026 года на съезде Российского союза промышленников и предпринимателей поручил Правительству Российской Федерации совместно с Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации обеспечить снижение документационной нагрузки на работников бюджетной сферы, в первую очередь, в таких отраслях, как здравоохранение и образование, предусмотрев в том числе включение необходимых мероприятий в соответствующие отраслевые программы повышения производительности труда, формируемые в рамках федерального проекта «Производительность труда», входящего в состав национального проекта «Эффективная и конкурентная экономика». Соответствующий пункт включен в перечень поручений главы государства (перечень поручений от 24.04.2026 Пр-980, п. 2.).

Рособрнадзором проводится работа по снижению бюрократической нагрузки для категорий, не поименованных в Приказе № 779. Так, ведомством было направлено в Минпросвещения письмо (от 16.02.2026 № 01-13/11-01) о необходимости расширения и конкретизации перечней документов по отношению к каждой конкретной должности педагогических работников, а также для работ, дополнительно выполняемых педагогическими работниками (классное руководство, кураторство (заведование) учебными кабинетами,

лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями, научными обществами и др.). Рособрнадзор предлагает рассмотреть перечень обязательной документации для таких педагогических работников как музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог и педагог-психолог.

В апреле 2026 года утвержден состав Общественного совета при Рособрнадзоре (далее – Совет), в который вошла Солодилова Л.А., председатель Общероссийского Профсоюза образования. В план работы Совета от Общероссийского Профсоюза образования включены вопросы о снижении бюрократической нагрузки на педагогических работников в части предоставления ими фото и видео отчетов в различные мессенджеры при реализации внеурочной деятельности, а также в части участия педагогов в просветительских мероприятиях, проводимых различными органами и организациями вне образовательной программы.

Раздел «О решениях Федерации Независимых Профсоюзов России»

1. Современные вызовы требуют гибкости и способности адаптироваться к новым условиям. Приоритетной задачей всего профсоюзного движения Федерация Независимых Профсоюзов России (далее – ФНПР) видит в оказании помощи молодежи в осуществлении активного участия в трудовой и общественной жизни общества; развитии их лидерских качеств и навыков командной работы. На сегодняшний день важно создавать условия, при которых каждый молодой профсоюзный лидер сможет внести свой вклад в развитие страны.

В этой связи ФНПР запустила федеральную программу «Лига возможностей» для молодых профсоюзных активистов.

Основной задачей программы является помощь молодым людям получить знания, реализовывать собственные проекты, развить лидерские навыки с целью подготовки кадрового резерва профсоюзов.

Программа объединит молодёжные советы профсоюзов по всей стране на основе единых стандартов обучения и практической работы.

Программа пройдет в три этапа, первым из которых станет обучение.

Участники начнут программу с образовательного блока, в который войдут история профсоюзного движения, трудовые права работников, основы социального проектирования, тайм-менеджмент, публичные выступления и коммуникации, работа в социальных сетях, современные цифровые технологии и искусственный интеллект. Обучение будет проходить в формате онлайн-курсов, вебинаров и практических тренингов.

Вторым этапом для участников программы запланирован переход к реальной работе, где молодые профсоюзные активисты смогут реализовать собственные

проекты, участвовать в акциях и днях единых действий, проводить мероприятия в своих регионах и прочее.

Финальный этап программы посвящен развитию управленческих компетенций. Участников ждут конкурс профсоюзных лидеров, обмен лучшими практиками, итоговый форум программы, формирование кадрового резерва профсоюзов.

Лучшие участники смогут заявить о себе на федеральном уровне и получить дополнительные возможности для дальнейшего развития.

В программе будет действовать единый рейтинг участников, что позволит оценивать активность и результаты работы, учитывать участие в образовательных мероприятиях, отслеживать реализацию проектов, выявлять наиболее перспективных молодых лидеров.

Такой подход поможет сделать программу прозрачной и ориентированной на результат.

Для руководителей молодёжных структур предусмотрен специальный образовательный трек, **целью которого является усиление молодёжных организаций профсоюзов в регионах.** Он будет посвящен управлению командами, организации работы молодёжных советов, наставничеству, развитию лидерских качеств, привлечению новых активистов.

**Об участии Общероссийского Профсоюза образования в решении
некоторых общесистемных вопросов в рамках реализации
Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении
Минпросвещения России, на 2024-2026 годы**

Участие Профсоюза в реализации государственной политики в сфере общего образования и дополнительного образования детей и взрослых: от защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций до создания безопасной образовательной среды.

1. Основные цели и задачи государственной политики в сфере общего образования, дополнительного образования детей и взрослых.

В сфере российского образования начиная с 2025 года реализуется национальный проект «Молодёжь и дети», который пришёл на смену национальному проекту «Образование» (2019-2024) и направлен на создание благоприятной среды для развития талантов и самореализации молодёжи в возрасте от 14 до 35 лет.

«Молодёжь и дети» продолжает линию развития образования, заложенную в предыдущем нацпроекте, с акцентом на новые вызовы и задачи до 2030 года,

реализуя ключевые цели нацпроекта, связанные с формированием суверенной системы образования с едиными федеральными программами, учебниками и методами внеурочной деятельности; развитием инфраструктуры и кадрового потенциала образовательных организаций; патриотическим воспитанием подрастающего поколения.

Национальный проект «Молодёжь и дети» реализуется через девять федеральных проектов:

- «Россия – страна возможностей»;
- «Мы вместе (Воспитание гармонично развитой личности)»;
- «Россия в мире»;
- «Всё лучшее детям»;
- «Педагоги и наставники»;
- «Ведущие школы»;
- «Создание сети современных кампусов»;
- «Университеты для поколения лидеров»;
- «Профессионалитет».

Основными направлениями реализации федеральных проектов являются: развитие системы профессиональных конкурсов; создание условий для самореализации молодёжи; формирование суверенной образовательной системы; развитие инфраструктуры.

По данным Минпросвещения России, все показатели нацпроекта «Молодёжь и дети» за 2025 год достигнуты в полном объёме.

Начиная с 2018 года основным вектором среднесрочного планирования, в том числе в сфере образования, последовательно выступают указы Президента Российской Федерации, определившие национальные цели развития Российской Федерации (далее – национальные цели), целевые показатели и задачи для их достижения:

- от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- от 21 июня 2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» (далее – указы № 204, № 474, № 309).

Указом № 309 определены такие национальные цели как сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи; реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности; комфортная и безопасная среда для жизни; экологическое благополучие, устойчивая

и динамическая экономика, технологическое лидерство; цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы.

Во исполнение Указа № 309 стратегические приоритеты Правительства Российской Федерации по достижению национальных целей на 12-летний период определены Единым планом по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года и на плановый период до 2036 года (далее – Единый план), согласно которому достижение показателей обеспечивается, в том числе за счет национальных проектов «Молодежь и дети», «Семья», «Эффективная и конкурентная экономика», «Экономика данных и цифровая трансформация государства», «Новые материалы и химия», «Кадры», «Инфраструктура для жизни», «Промышленное обеспечение транспортной мобильности», «Средства производства и автоматизации», «Беспилотные авиационные системы»; через реализацию государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»² (далее – ГПРО), а также за счет деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, финансируемой из региональных бюджетов.

В Едином плане закреплены ключевые задачи в сферах образования и воспитания.

На федеральном уровне продолжалась реализация следующих документов стратегического планирования в сфере образования, разрабатываемых в рамках целеполагания по отраслевому принципу и в рамках планирования и прогнозирования, оказывающих влияние на достижение национальной цели «Развитие талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»:

Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года;

Стратегия комплексной безопасности детей в Российской Федерации на период до 2030.

Стратегическое направление в области цифровой трансформации образования, относящееся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации³ предусматривает создание и внедрение в срок до 2030 года 6 проектов, направленных на предоставление возможности построения индивидуальных образовательных траекторий личностного роста обучающегося и педагогического работника, а также определены задачи по повышению эффективности процессов функционирования организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая мероприятия по повышению информационной безопасности.

² Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642

³ Разработано во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 1 сентября 2022 г. № Пр-1553 и утверждено распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 октября 2023 г. № 2894-р.

Реализуется утвержденная в 2025 году Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по ее реализации⁴, и направленные на определение вектора государственной политики развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.

В целях популяризации и поддержки института наставничества Указом Президента Российской Федерации от 1 апреля 2025 г. № 197 утвержден День наставника – 2 марта.

Как отмечено в докладе Минпросвещения России за 2025 год о реализации государственной политики в сфере образования: «мероприятия федерального проекта «Педагоги и наставники» способствовали повышению престижа педагогического труда за счет реализации программы «Земский учитель», обеспечению ежемесячных выплат классным руководителям, кураторам и советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях, расширению информационного освещения Всероссийского конкурса «Учитель года России»».

Во исполнение указаний Президента Российской Федерации от 2 октября 2024 г. № Пр-2025 и от 16 января 2025 г. № Пр-75, а также пункта 2 перечня поручений Председателя Правительства Российской Федерации от 17 мая 2025 г. № ММ-П8-17562 по итогам состоявшейся 18 февраля 2025 г. стратегической сессии по направлению «Стратегия развития образования» продолжена работа по разработке проекта Стратегии развития образования в Российской Федерации до 2036 года.

В рамках реализации основополагающих документов стратегического планирования, в том числе отраслевого уровня, Единого плана, национальных проектов, ГПРО:

- обновляется содержание образования, образовательных технологий, включая обновление ФГОС;

- установлены единые для всей страны объем и содержание общего образования – ФООП, ФРП и федеральный календарный план воспитательной работы и обеспечивается методическое сопровождение их введения;

- осуществляются мероприятия по развитию инфраструктуры и совершенствованию материально-технической базы дошкольного, общего образования, дополнительного образования детей;

⁴ Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р

- расширяется внедрение профилей предпрофессионального обучения в 10-11 классах, а также в 8-9 классах; разнообразных форм профориентационной работы и построения индивидуальной образовательной траектории;

- сформирована и функционирует система выявления и поддержки одаренных детей и талантливой молодежи;

- практически во всех субъектах Российской Федерации внедрена Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей⁵, в рамках которой предоставляются сертификаты персонифицированного финансирования дополнительного образования детей;

- развивается туристско-краеведческая направленность в системе дополнительного образования детей, включая мероприятия детско-юношеского туризма;

- реализуется комплекс мероприятий по обеспечению доступности качественного образования и успешной социализации для лиц с ОВЗ;

- формируется современная, отвечающая тенденциям развития образования, система повышения квалификации педагогических работников в сфере общего образования, СПО, дополнительного образования;

- расширяется масштаб реализации федерального проекта «Профессионалитет», разработанного в числе инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, основной целью которого является комплексная реструктуризация системы СПО на основе отраслевой модели подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда.

Обеспечено решение ряда важных для системы образования задач, влияющих на повышение качества и доступности образовательной и воспитательной деятельности для граждан, в том числе:

- решена задача по сохранению 100-процентной доступности дошкольного образования для детей от 2 месяцев до 7 лет и старше;

- с 1 сентября 2025 г. в российских школах в рамках учебного предмета «История» в 5-7 классах реализуется курс «История нашего края»;

- в общеобразовательные программы вводится новый учебный предмет «Духовно-нравственная культура России» (с 1 сентября 2026 года – в 5 классе);

- с 1 сентября 2025 г. введен агротехнологический профиль обучения на уровне среднего общего образования с целью создания профильных агроклассов с учетом потребности регионов;

- в 28,6 тыс. общеобразовательных организаций во всех субъектах Российской Федерации введена должность советника директора по воспитанию

⁵ Утверждена приказом Минпросвещения России от 3 сентября 2019 г. № 467

и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – Советник по воспитанию), которым обеспечиваются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тыс. рублей;

около половины от общего числа школьников в России охвачены единой моделью профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов;

расширяются возможности участия детей и молодежи в различных олимпиадных, конкурсных, творческих, спортивных мероприятиях, а также возможности участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;

проведен комплекс мероприятий по интеграции информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум» с многофункциональным сервисом обмена информацией (далее – национальный мессенджер), после чего образовательная платформа «Сферум» стала доступна на национальном мессенджере для всех субъектов Российской Федерации;

в соответствии с приказом Минпросвещения России от 1 декабря 2025 г. № 881 во всех субъектах Российской Федерации сформирована и функционирует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

с 1 сентября 2026 года в режиме апробации вводится оценка поведения обучающихся. В эксперименте будут участвовать все российские регионы (по десять школ из каждого субъекта РФ). Важная роль в эксперименте у советников директоров по воспитанию, для которых эта оценка поможет видеть динамику класса, выявлять зоны риска и своевременно корректировать работу, не дожидаясь конфликтов как между школьниками, так и между обучающимися и педагогами.

2. Участие Общероссийского Профсоюза образования в реализации конкретных задач государственной политики в сфере общего образования, включая дошкольное, и дополнительного образования детей (по итогам 2025-2026 годов).

В докладе Минпросвещения России за 2025 год «О реализации государственной политики в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых» (далее – Доклад), который является составной частью национального доклада о реализации государственной политики в сфере образования⁶, отмечена деятельность Минпросвещения России совместно

⁶ Доклад подготовлен на основании статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с Правилами подготовки национального доклада о реализации государственной политики в сфере образования, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации

с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и Общероссийским Профсоюзом образования по вопросам реализации мероприятий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя, повышение социальной значимости и престижа педагогического труда, основными результатами которых в 2025 году стали:

проведение традиционных всероссийских конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, форумов, тренингов и мастер-классов для педагогических работников («Учитель года России», «Мастер года», «Воспитатель года России», «Директор года России», «Педагог-психолог России», «Учитель-дефектолог России», «Сердце отдаю детям» и др.), а также всероссийского профессионального конкурса «Флагманы образования»;

проведение VII Российской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского, в которой приняли участие более 7 тыс. обучающихся из 45 субъектов Российской Федерации;

примерное положение о региональных комиссиях по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, на основе которого во всех регионах России приняты нормативно правовые акты о создании таких комиссий; типовые инструкции в случае возникновения конфликтной ситуации у педагогического работника с участниками образовательных отношений, которые созданы в рамках деятельности Совета Министерства просвещения Российской Федерации по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников⁷ (далее – Совет), являющегося постоянно действующим совещательным органом в целях рассмотрения вопросов, связанных с обеспечением и развитием системы защиты профессиональной чести и достоинства педагогических работников, а также выработки предложений по совершенствованию соответствующего нормативно-правового регулирования (Л.А.Солодилова, Председатель Профсоюза, входит в состав Совета).

В Докладе также отмечено, что Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования (далее – Профсоюз):

актуализировано примерное положение о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и о нормах профессиональной этики педагогических работников;

разработаны:

предложения по изменению методических рекомендаций по соблюдению государственных гарантий и установлению компенсаций, предусмотренных

Федерации от 24 октября 2023 г. № 1777 «О порядке подготовки национального доклада о реализации государственной политики в сфере образования».

⁷ Создан приказом Минпросвещения России от 10 сентября 2025 г. № 657

трудовым законодательством и законодательством об образовании, педагогическим работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации;

приказ Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

приказ Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

проведены **Всероссийские совещания по вопросам совершенствования системы оплаты труда педагогических работников** государственных и муниципальных образовательных организаций (13 ноября, 10 декабря 2025 года).

Отмеченные в Докладе направления взаимодействия Минпросвещения России с Профсоюзом в реализации государственной политики в сфере образования не являются исчерпывающими.

Участие Профсоюза и его организаций в реализации государственной политики в сфере образования – это не разовая акция, а системная, планомерная, ежедневная работа.

Профсоюз во взаимодействии с региональными, территориальными и первичными организациями является активным соисполнителем государственных задач, обеспечивая правовое, методическое и кадровое сопровождение ключевых реформ в системе образования, руководствуясь в своей деятельности Приоритетными направлениями деятельности Профсоюза на 2025-2030 годы.

Представители Профсоюза на федеральном и региональном уровнях входят в состав коллегиальных органов образования, аттестационных комиссий, ведомственных и межведомственных советов, рабочих групп, что позволяет

учитывать мнение профессионального сообщества при формировании государственной политики в сфере образования.

2.1. Дошкольное образование.

2026 год объявлен Годом дошкольного образования.

Утверждены Федеральный План мероприятий Года дошкольного образования⁸ и региональные планы мероприятий его проведения, в рамках которых на различных площадках проводится работа:

по формированию нового федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, в котором планируется усилить воспитательный компонент;

по модернизации инфраструктуры, которая включает в том числе капремонт детсадов, создание групп для детей раннего возраста;

по запуску с 1 сентября единого цифрового ресурса для дошкольного образования, который будет включать методические материалы для воспитателей, заведующих детскими садами, методистов, а также родителей;

по выполнению поручений Президента РФ об обеспечении 100-процентной доступности дошкольных образовательных организаций (ДОО), организации работы по продлению времени работы ДОО с учетом графиков занятости родителей, развитии «ясельных» групп с учетом их востребованности⁹.

Профсоюз активно участвовал в подготовке Года дошкольного образования, включая подготовку федерального и региональных планов мероприятий его проведения. Солодилова Л.А., Председатель Профсоюза, вошла в состав организационного комитета по проведению Года дошкольного образования.

При активном участии Профсоюза разработан и прошел согласование актуализированный профессиональный стандарт «Помощник воспитателя, младший воспитатель». С целью повышения социального статуса работников данной категории Профсоюз добился исключения из наименования вида профессиональной деятельности проекта этого профстандарта понятия «деятельность по присмотру и уходу», настояв на том, что трудовая деятельность помощника воспитателя является частью воспитательно-образовательного процесса, а не просто обслуживанием.

По результатам проведенного Профсоюзом ежегодного **мониторинга предоставления мер социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций**, установленных в субъектах Российской

⁸ Направлен руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (письмо № 03-456 от 19.03.2026 г)

⁹ пп. «б» п. 3 перечня поручений Президента РФ от 26.02.2026 № Пр-384;
пп. «б» п. 7 перечня поручений Президента РФ от 03.01.2026 № Пр-21

Федерации в 2025 году, в отношении работников ДОО меры социальной поддержки осуществлялись году в различных формах, а именно:

В 45 субъектах РФ для работников ДОО предусмотрено снижение размера родительской платы за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях, из них: в 12 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики; в 33 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

Указанная выше мера социальной поддержки работников ДОО обусловлена обязательствами региональных и территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров образовательных организаций.

В 10 субъектах РФ для работников ДОО, как правило, для младшего обслуживающего персонала в ряде муниципальных образований, предоставлялась компенсация оплаты питания в соответствии с локальными актами дошкольных образовательных организаций.

В 39 субъектах РФ обеспечивается возможность приема детей работников ДОО в первоочередном порядке в дошкольные образовательные организации, в том числе: в 7 субъектах РФ данная мера социальной поддержки работников ДОО предоставляется во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики; в 32 субъектах РФ – в отдельных муниципальных образованиях.

В большинстве субъектов РФ педагогическим работникам ДОО, финалистам и лауреатам конкурсов профессионального мастерства осуществляются выплаты премий и награждение памятными подарками, призами и бесплатными путевками на отдых.

В рамках плана мероприятий Года дошкольного образования, утверждённого Минпросвещения России:

Председатель Профсоюза Солодилова Л.А. приняла участие в финальном Всероссийском форуме «Воспитатели России: масштабирование системы взаимодействия педагогической и родительской общественности» (6 июля 2026 года, г. Красногорск Московской области), который проводился Всероссийской общественной организацией содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования «Воспитатели России» при поддержке Фонда президентских грантов, Министерства просвещения Российской Федерации и Правительства Московской области в рамках проекта «Российская семья и детский сад: преемственность ценностей и смыслов».

8-9 августа 2026 года Профсоюз принял участие в форуме «ОРИЕНТИРЫ ДЕТСТВА 6.0», организовав работу двух секций Профсоюза:

- **«Роль и значение социального партнерства в управлении дошкольной образовательной организацией»** для руководителей ДОО (08.08.2026,

с 17 до 18 часов, зал «Физика», кластер «Ломоносов» (Москва, Раменский бульвар, 1), где были освещены вопросы полномочий руководителей ДОО, правовые основы организации системы управления охраной труда в образовательных организациях и роли отраслевого соглашения и коллективных договоров в обеспечении стабильности кадрового потенциала дошкольного образования;

- «Под защитой Профсоюза. От прав к возможностям» (09.08.2026, 10.00-11.45, зал «Молекула»), где темами для обсуждения стали: «Участие Профсоюза в реализации государственной политики в сфере дошкольного образования – от защиты прав и профессиональных интересов работников дошкольных образовательных организаций до создания безопасной образовательной среды»; «О некоторых нормах права на труд, отдых и профессиональный рост педагогических работников дошкольных образовательных организаций»; «Эффективность социального партнерства. Аттестация педагогических работников и льготный порядок ее прохождения. Меры социальной поддержки работников дошкольных образовательных организаций в субъектах Российской Федерации»; «Профессиональное развитие педагога дошкольного образования с Профессиональным союзом». В работе обеих секций приняла участие и выступала Председатель Общероссийского Профсоюза Солодилова Л.А.

18-19 сентября 2026 г. на площадке государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский концертный зал «Зарядье» **состоится Всероссийский форум для руководителей, воспитателей, работников дошкольного образования и родителей детей, посещающих дошкольные образовательные организации**, в торжественном открытии которого примет участие председатель Профсоюза Солодилова Л.А., которая также примет участие и выступит 19 августа с сообщением на пленарной дискуссии «Инфраструктура детского сада: пространство, питание, безопасность, технологии».

2.2. Дополнительное образование детей.

Современная система дополнительного образования детей развивается в рамках реализации национальных проектов, в том числе через создание условий для повышения охвата детей дополнительным образованием (далее – ДОД), а также равной доступности дополнительного образования с учетом индивидуальных потребностей и особенностей детей различных категорий, выявления и поддержки их талантов и способностей, а также через Концепцию развития ДОД.

В рассматриваемый период создано более 1,48 млн. новых мест ДОД на базе образовательных организаций различных типов, охватывающих все направленности дополнительных общеобразовательных программ.

Достижение целевого показателя «обеспечение к 2030 году функционирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, основанной на принципах ответственности, справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию 100 % обучающихся» последовательно осуществляется в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации № 309.

Опережающими темпами обеспечивается достижение показателя по охвату детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием, фактическое значение которого на 31 декабря 2025 г. составило по Российской Федерации 20,25 млн. человек, в том числе 1 015,8 тыс. детей с ОВЗ и детей-инвалидов, или 87,55 % (при плановом значении показателя на 2025 год – 80,3 %).

Профсоюз на протяжении многих лет проводит работу по привлечению внимания к деятельности организаций дополнительного образования детей, повышению статуса педагогов дополнительного образования детей. Одним из таких значимых и успешных направлений этой работы является организация и проведение профессионального конкурса «Арктур», идея создания которого возникла в 2015 году на международном арктическом форуме в г. Салехарде.

В 2016 году в г. Калининграде был проведен первый конкурс «Арктур», учрежденный Профсоюзом, а в 2026 году в г. Челябинске – XI Всероссийский профессиональный конкурс «Арктур» (далее – Конкурс), в котором приняли участие более 300 педагогов дополнительного образования детей из 46 регионов России.

За десять лет Конкурс объединил более 2500 педагогов, 95 из которых стали победителями, 550 – лауреатами Конкурса. В самом начале Конкурс был конкурсом программ развития дополнительного образования, а последний Конкурс уже по семи номинациям:

«Программа развития образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы»

«Руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы»

«Методист, сотрудник методической службы образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы»

«Педагогический работник образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы различной направленности»

«Педагогический работник образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы этнокультурного достояния России»

«Педагогический работник (руководитель школьного музея) образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы на материале музееведения и краеведения»

«Педагог-организатор образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы»

В последние годы в рамках Конкурса организуются и проводятся форумы по вопросам дополнительного образования детей.

Так, в мае 2026 года в городе Челябинске при поддержке Минпросвещения России, Правительства Челябинской области, Министерства образования и науки Челябинской области Профсоюз и Челябинская областная организация Профсоюза провели Форум по вопросам дополнительного образования детей «Единство и многообразие системы дополнительного образования детей», который стал площадкой для содержательного и заинтересованного диалога педагогических работников, членов Профсоюза, понимающих, что создание единого образовательного пространства является одним из основных принципов государственной образовательной политики, а дополнительное образование детей, являясь особой сферой образования, в силу своих несомненных и объективных достоинств оказывает большое влияние на всю систему образования.

Участники Форума отмечали, что педагог дополнительного образования детей – одна из самых молодых профессий в системе образования Российской Федерации, которая появилась в 90-е годы XX века как правопреемник руководителя кружка и по праву может считаться значимой в ряду педагогических работников.

Сегодня в системе ДОД обучается около 17,1 миллиона несовершеннолетних – это 74,3% от общего числа всех детей в стране.

Численность обучающихся, занимающихся в 2025-2026 учебном году освоением дополнительных общеобразовательных программ по направлениям:

техническое – 3 844 479 (11,9%);

естественно-научное – 3 929 700 (12,2%);

туристско-краеведческое – 1 495 057 (4,65);

социально-гуманитарное – 8 802 883 (27,4%);

общеразвивающие программы художественной направленности – 7 807 242;

общеразвивающие программы физкультурно-спортивной направленности – 6 328 874 (19,6%).

Наблюдается планомерный рост числа специалистов ДОД. Для сравнения – в 2019 году их было около 260 тысяч, а к концу 2025 года показатель приблизился к 303,2 тысячам.

Педагог дополнительного образования детей является специалистом различных областей искусства, науки, техники, спорта и др. Это педагог-универсал, педагог-энтузиаст.

Начиная с 2010-х годов профессия педагога ДОД, в том числе при активном участии Профсоюза, стала набирать популярность и востребованность, и острее становилась задача подготовки таких специалистов в системе высшего и среднего профессионального образования, которая до XXI века практически не осуществлялась. В 2024 году уже более 80 педагогических колледжей готовили педагогов-специалистов ДОД по 111 программам, а также 79 вузов России осуществляли подготовку бакалавров по 210 программам и магистров по 22 программам.

На форумах большое внимание уделяется вопросам:

- ознакомления с практикой организации ДОД региона, в котором проводится Конкурс;
- обобщения опыта практики подготовки кадров ДОД, в том числе по новым актуальным профессиям: педагог дополнительного образования в сфере инклюзивного образования, в сфере искусственного интеллекта и информационных технологий; в сфере креативных индустрий, креативных компетенций в спорте, спортивной индустрии, интеллектуальных видах спорта; а также практикам подготовки для сферы ДОД педагогов по должностям «методист», «педагог-тьютор», «специалист по воспитанию»;
- совершенствования системы профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования;
- практического применения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- разработки программ ориентации обучающихся на педагогическую профессию, в том числе ориентированных на актуальные потребности и профессиональные дефициты педагогических работников сферы ДОД;
- важности сохранения методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов дополнительного образования и др.

В рамках мероприятий форумов по сложившейся традиции проводится заседание **Совета Профсоюза по вопросам дополнительного образования детей**, возглавляемого председателем Курской областной организации Профсоюза Корякиной И.В., на котором обсуждаются вопросы, связанные с организацией и проведением Конкурса, его методического сопровождения, использования исследований современной педагогики дополнительного образования детей

в повестках форумов, проведения в онлайн-формате вебинаров по актуальным вопросам дополнительного образования детей в Российской Федерации; роли и задачах Совета в продвижении актуальной тематики научных школ в регионах Российской Федерации; о включении в Положение о конкурсе «Арктур» новых номинаций, например, в 2027 году – номинации «Педагогический работник образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы создания и развития театральных коллективов в организациях общего и дополнительного образования»; в обобщении и популяризации успешных практик дополнительного образования, в том числе создания опорных федеральных площадок Профсоюза по внедрению успешных практик поддержки и сопровождения педагогов; выстраивания системной работы с методическими кадрами в рамках конкурсного движения «Арктур» и его профессионального сообщества; проведения для методистов сферы дополнительного образования очных выездных семинаров в регионах, где ранее прошел конкурс «Арктур».

Таким образом, Всероссийский профессиональный конкурс «Арктур» является эффективным инструментом привлечения внимания к профессии педагога дополнительного образования детей, повышению его статуса, формированию профессионального сообщества сферы дополнительного образования детей. Его дальнейшее развитие связано с переходом от конкурсного события к устойчивой системе сопровождения, наставничества, экспертного взаимодействия и профессионального роста педагогических и управленческих кадров.

Вопросы об организации и итогах проведения мероприятий Конкурса и Форума ежегодно рассматриваются на заседаниях Исполнительного комитета Профсоюза.

В 2026 году уже в 28 раз проходит **Всероссийский конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»**. Организаторами конкурса являются Минпросвещения России и Общероссийский Профсоюз образования. Федеральный оператор конкурса – Центр всестороннего развития детей «Прогресс».

«Сердце отдаю детям» – это не просто конкурс, а пространство профессионального признания, обмена опытом и новых возможностей для педагогов дополнительного образования. Многие конкурсанты, являясь членами Профсоюза, принимали участие во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Арктур», который проводится Профсоюзом.

Конкурс «Сердце отдаю детям» проводится в два этапа:

✓ Федеральный заочный этап проводится в два тура:

Первый тур федерального заочного этапа – с 1 июля по 28 июля 2026 г.;

Второй тур федерального заочного этапа – с 31 июля по 11 августа 2026 г.

✓ Федеральный финальный очный этап проводится в два тура:

Первый тур федерального финального очного этапа – с 26 сентября по 29 сентября 2026 г. в городе Самаре;

Второй тур федерального финального очного этапа – с 30 сентября по 1 октября 2026 г. в городе Москве.

10 членов Совета Профсоюза по вопросам дополнительного образования детей входят в состав профессионального жюри конкурса «Сердце отдаю детям».

2.3. Снижение бюрократической нагрузки (проект «Бережная школа»).

Задача государства по сокращению отчетности, снижению бюрократической нагрузки на педагогических работников и образовательные организации последовательно реализуется. По сведениям из Минпросвещения России, с сентября 2024 года по сентябрь 2025 года количество отчетов в целом сократилось с 760 до 296. Регламентирован перечень документов для учителей (5 документов) и воспитателей (2 документа), преподавателей организаций СПО (6 документов).¹⁰.

Профсоюз последовательно отстаивает права педагогов на освобождение их от избыточной отчетности. На федеральном уровне представители Профсоюза продолжают участвовать в разработке перечня обязательных документов для других категорий педагогических работников, а на местах (в первичных профсоюзных организациях) – контролируют внедрение «бережных технологий» в деятельность образовательных организаций с целью недопущения расширения бюрократических требований со стороны администрации.

2.4. Развитие кадрового потенциала и повышение статуса педагога.

Профсоюз, понимая, что способность образовательных организаций эффективно выполнять современные задачи в области обучения и воспитания подрастающего поколения, во многом зависит от обеспеченности системы образования высококвалифицированными кадрами, одним из приоритетных направлений своей деятельности считает деятельность по развитию кадрового потенциала и повышению статуса педагога.

Профсоюз ежегодно проводит анализ данных федерального статистического наблюдения по образовательным организациям, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования детей, дошкольного образования, на основании которых составляется оценка кадровой обеспеченности общеобразовательных организаций и ключевых характеристик корпуса в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ. Результаты такого анализа способствуют развитию новых направлений в деятельности организаций Профсоюза, реализации

¹⁰ Приказ Минпросвещения России от 6 ноября 2024 г. № 779

действующих договоренностей в соглашениях всех уровней, коллективных договорах, и их корректировке в случае необходимости.

В целях развития кадрового потенциала общеобразовательных организаций Профсоюз:

ежегодно проводит мониторинг мер социальной поддержки педагогических работников, включая меры социальной поддержки молодых учителей;

активно участвует в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства;

осуществляет работу по повышению статуса педагогических работников, привлечению в сферу образования молодых педагогических работников, профессиональной ориентации на педагогическую профессию, формированию системы наставничества и адресному методическому сопровождению работников и др.

Так, совместно с Центром знаний «Машук» реализована **Школа педагогического мастерства**, охватившая педагогов из 55 регионов.

Профсоюз в текущем году участвует в проведении Всероссийского конкурса «Наставничество», который проводится в рамках реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и направлен на поддержку и развитие института наставничества как важного инструмента формирования человеческого капитала. Организатором конкурса является Минпросвещения России. Л.А.Солодилова, Председатель Профсоюза, является заместителем председателя конкурсной комиссии.

Представители Профсоюза участвуют в работе аттестационных комиссий, комиссий по урегулированию споров и защите педагогов, проводят разъяснительную работу с педагогическими коллективами о новых инструментах правовой защиты.

Профсоюз и его региональные организации способствовали, начиная с 2020 года, реализации **программы «Земский учитель»** (далее – Программа), целью которой является сокращение количества вакантных мест в сельских школах, повышение социального статуса сельских учителей и создание дополнительных стимулов для их привлечения в систему образования, для работы в сельские школы. За этот период в школы 87 субъектов Российской Федерации переехали 6 900 учителей, в том числе 599 учителей в 2025 году, что обеспечило на конец 2025 года 100 % заполнение вакансий в рамках Программы.

Укомплектованность должностей участников Программы по типу населенного пункта составляет: сельские населенные пункты – 57,34%; поселки городского типа, рабочие поселки – 16,6%; города, с населением до 50 тыс. человек – 25,0%; закрытые административно-территориальные образования – 1,0%.

Программа позволила в 2025 году привлечь в сельские школы 296 учителей в возрасте до 35 лет (молодых специалистов), что составило 49,4% от общего количества учителей, переехавших на новое место работы в рамках Программы в 2025 году.

В ряде субъектов Российской Федерации учителям – победителям конкурсного отбора Программы предоставлены дополнительные льготы: единовременная выплата на улучшение жилищных условий с использованием средств ипотечного кредита, предоставление жилья, повышенный размер ставки заработной платы.

Еще одним направлением, которое реализует Профсоюз во взаимодействии с социальными партнерами, является **работа по ранней ориентации обучающихся на профессию учителя.**

В мае 2026 года Председатель Общероссийского Профсоюза образования Л.А. Солодилова, выступая на заседании Ассоциации развития педагогического образования, отметила, что, по предложению Профсоюза, в Отраслевом соглашении с Министерством просвещения Российской Федерации определены меры, осуществляемые с участием профсоюзных организаций, по выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии, их ранней профориентации. Действия Профсоюза направлены на создание условий для осознанного профессионального выбора старшеклассников и привлечение в сферу образования мотивированных, талантливых молодых людей.

Ключевыми мероприятиями здесь являются:

- проведение региональных этапов Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д.Ушинского (Олимпиада) для обучающихся общеобразовательных организаций и направление победителей для участия в федеральном этапе VIII Олимпиады, региональный этап которой (декабрь 2025 года) объединил 8022 обучающихся 9-11 классов из 46 субъектов Российской Федерации;

- победители и призёры Олимпиады, вошедшие за последние три года в состав 100 лучших талантливых обучающихся образовательных организаций из 40 регионов страны, приняли участие в профильной смене «Раскрываем педагогический потенциал школьников» в ВДЦ «Смена» в ноябре 2025 года, которую провели преподаватели ЯГПУ им. К.Д. Ушинского по инициативе и при организационной поддержке Профсоюза;

- с 2016 года проводятся профсоюзные профильные смены: в МДЦ «Артек» (проект «Другая школа», направленный на популяризацию педагогической профессии среди обучающихся) и в ВДЦ «Смена» (проект «Педагогический навигатор», нацеленный на осознанный выбор обучающимися педагогической

профессии, а также конкурс педагогических проб «Золотая скрепка» для участников профильной смены).

В целях консолидации усилий профессионального сообщества по кадровому обновлению сферы образования, формированию системы профориентационной работы с обучающимися, ориентированными на освоение педагогической профессии, Профсоюз и Российская академия образования в 2023 году учредили Всероссийскую олимпиаду «Педагог – это призвание» для педагогических работников и управленцев в сфере образования, кураторов профильных классов (групп) психолого-педагогической направленности. В рамках этой олимпиады уже 3 года осуществляется выявление, совершенствование и распространение лучших практик реализации моделей и механизмов организации деятельности классов психолого-педагогической направленности, лучших образцов содержания подготовки обучающихся по психологическим и педагогическим дисциплинам; методического обеспечения образования в психолого-педагогических классах (в первой олимпиаде – 41 участник из 20 регионов, во второй – 142 участника из 46 регионов и в этом году – уже 370 участников из 63 регионов Российской Федерации).

Профсоюз уделяет пристальное внимание и поддержку развития сети психолого-педагогических классов (групп) 5-11 классов, начиная с 2022-2023 учебного года, когда количество созданных ППК составляло 3329 с количеством обучающихся – 50655 чел.

В прошедшем учебном году количество ППК увеличилось до 8838 с охватом обучающихся в 129864 человека. Доля выпускников ППК, поступивших на программы подготовки педагогических кадров в 2024 году составила 22%, в том числе 3,5% – на условиях договора о целевом обучении, в 2025 году – соответственно: 19,5% и 2,9%.

Задачи, которые ставит Минпросвещения России на 2026 год:

- охват школьников 9-11 классов программами психолого-педагогической подготовки в классах (группах) – не менее 1,5%;
- увеличение количества договоров о целевом обучении на педагогических программах с выпускниками психолого-педагогических классов (групп);
- внедрение единого содержания школьной психолого-педагогической подготовки – «Ядро психолого-педагогических классов».

Несмотря на большую и многоплановую работу, направленную на совершенствование кадрового потенциала общеобразовательных организаций и привлечение в сферу образования молодых педагогов, на протяжении длительного времени не наблюдается существенных сдвигов, позволяющих говорить о преодолении сложившихся трудностей с обеспеченностью педагогических кадрами, что подтверждают результаты проведенного в 2026 году

экспертами департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза **анализа данных федерального статистического наблюдения по образовательным организациям, реализующим программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования детей, дошкольного образования, за последние пять лет, в том числе и в разрезе регионов (далее – Анализ).**¹¹

В качестве примера приводим некоторые данные Анализа по учителям.

По данным федерального статистического наблюдения на начало 2025/2026 учебного года в российских школах работало 2083582 человека, из них 1044204 – учителя (50,1% от общей численности работников), по-прежнему наблюдается рост кадрового дефицита, ключевые характеристики которого отражают следующие аспекты:

- устойчивая нехватка педагогических работников по ряду учебных дисциплин;

- увеличение нагрузки на педагогических работников при снижении общего числа работников. Фиксируется значительный разрыв между штатной потребностью в кадрах и фактическим кадровым обеспечением общеобразовательных организаций, который компенсируется в основном за счет увеличения нагрузки на действующих работников, то есть путем привлечения учителей к работе сверх одной ставки. Более чем в трети субъектов РФ учителя работают в среднем на 1,5 ставки и более, что создает риски профессионального выгорания, снижения эффективности работы, снижает привлекательность профессии и способствует дальнейшему оттоку кадров.

За последние пять лет наметилась тенденция сокращения доли учителей, имеющих высшее образование, в пользу увеличения доли учителей с более низким образовательным цензом.

Так, по отношению к 2021/2022 учебному году доля учителей с высшим образованием в целом по Российской Федерации сократилась на 0,7% (с 86,7% до 86,0%), в том числе доля учителей, имеющих высшее педагогическое образование, сократилась на 1,2% (с 84,0% до 82,8%).

Доля учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, увеличилась на 0,6% (с 12,5% до 13,1%), в том числе доля учителей, имеющих среднее педагогическое образование, увеличилась на 0,5% (с 11,8% до 12,3%). Также увеличилась доля учителей, не имеющих профессионального образования, на 0,1% (с 0,7% до 0,8%).

¹¹ Полный анализ кадрового обеспечения образовательных организаций общего, включая дошкольное, и дополнительного образования детей будет направлен в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза дополнительно.

Доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию – 36,5%, первую квалификационную категорию – 25,2%. В разрезе субъектов РФ в 2025/2026 учебном году высшую квалификационную категорию имели от 12,6% (Тамбовская область) до 70,9% (Республика Башкортостан) учителей.

Доля учителей пенсионного возраста (возрастные группы «60-64 года» и «65 лет и более») на протяжении последних пяти лет ежегодно увеличивалась на фоне ежегодного сокращения общей численности учителей. По отношению к 2021/2022 учебному году численность учителей сократилась на 21969 человек, тогда как численность учителей пенсионного возраста увеличилась на 30916 человек.

Тенденции, наблюдавшиеся в течение последних пяти лет, сохранились и в последнем учебном году. По отношению к 2024/2025 учебному году совокупная доля «молодых» учителей в целом по Российской Федерации сократилась в 2025/2026 году на 0,1% (с 22,6% до 22,5%), совокупная доля учителей «среднего» возраста сократилась на 1,3% (с 47,8% до 46,5%), а совокупная доля учителей предпенсионного и пенсионного возраста увеличилась на 1,4% (с 29,6% до 31,0%).

В старшей возрастной группе накапливается критическая масса учителей, значительная часть которых в ближайшее время может прекратить трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию или по другим причинам. Если приток молодых учителей не усилится, в школе обострится дефицит кадров.

Показатель потребности в учителях (дефицит кадров), рассчитанный как отношение вакантных должностей к числу ставок по штату, в целом по учителям в 2025/2026 учебном году составлял 1,0%. **Это порядка 16447 незакрытых вакансий.** По отдельным предметам показатель потребности в учителях находился в диапазоне от 0,4% до 2,5%.

Для сведения сообщаем, что **13 февраля 2026 года под председательством вице-премьера Дмитрия Чернышенко в Координационном центре Правительства РФ прошло совещание по итогам 2025 года и планам на 2026 год в системе образования.**

В нем приняли участие губернаторы всех регионов России, а также представители профильных министерств и ведомств.

Вице-премьер Дмитрий Чернышенко обозначил приоритетные задачи в образовании на 2026 год: от доступности яслей до повышения качества образования и развития «Профессионалитета», обратив внимание на необходимость **регионам уделять особое внимание вопросу обеспечения школ кадрами**, дотягиваться до каждой конкретной образовательной организации и создавать условия, при которых педагоги будут оставаться в профессии на десятки лет: **«Прошу глав субъектов использовать все имеющиеся**

инструменты: от целевого набора в педвузы до поддержки молодых специалистов на местах их привлечения».

Указ Президента Российской Федерации от 20 июля 2026 года № 498, учитывающий обострение кадровой ситуации в общеобразовательных организациях большинства субъектов РФ, в сложной политической и социально-экономической обстановке в условиях СВО содержит поручения Правительству РФ и высшим должностным лицам субъектов РФ по принятию ряда дополнительных мер поддержки, касающихся пока только учителей.

2.5 Участие Профсоюза в проведении экспертизы проектов профессиональных стандартов и контроле за их реализацией.

Профсоюз участвует в обсуждении и экспертизе разрабатываемых и актуализируемых профессиональных стандартов, добиваясь сохранения трудовых прав и социальных гарантий педагогических и иных работников образования, в том числе обеспечения права педагогических работников на досрочную страховую пенсию по старости. стремится исключать из проектов профессиональных стандартов нормы высокой вероятности судебного оспаривания.

Применение профессиональных стандартов наряду с другими нормативными правовыми документами, в первую очередь, с квалификационными характеристиками работников образования, не должно нарушать принципы определенности и равенства права, создавать барьер входа в профессию, необоснованно ограничивать право на труд, создавать риск ухудшения положения работников.

В 2025/2026 году Профсоюзом подготовлены экспертные заключения по проектам актуализируемых профессиональных стандартов:

«Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н (*возможные наименования должностей – психолог, педагог-психолог, психолог образовательной организации*).

Проект профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» разрабатывался ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет», актуализация которого была поддержана Профсоюзом прежде всего из-за необходимости приведения терминологии действующего профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования) в соответствие с нормами изменившегося образовательного законодательства и происходящими процессами трансформации учреждений Центров-ППМС.

28 мая 2026 года Минтруд России провел согласительное совещание-видеоконференцию по рассмотрению замечаний и предложений, поступивших

от Минпросвещения России, Минобрнауки России и Профсоюза. Представители Профсоюза вынесли на обсуждение следующие вопросы:

о несоответствии трудовых функций педагога-психолога в образовательных организациях направлениям деятельности ЦЕНТРов-ППМС;

определения кода ОКВЭД для должности педагог-психолог, а не для направлений деятельности ЦЕНТРов-ППМС;

неправомерности снижения уровня квалификации с седьмого до шестого уровня для педагогов-психологов по сравнению с действующим профессиональным стандартом и др.

Профсоюз руководствуется тем, что психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обеспечивают наряду с педагогом-психологом лица, замещающие иные педагогические должности: «социальный педагог»; «медицинский работник»; «учитель-дефектолог»; «учитель-логопед»; а также учителя-предметники и представители администрации учреждения в рамках своей компетенции.

По итогам проведенного согласительного совещания указанные вопросы были внесены Минтрудом России в протокол замечаний и предложений по проекту профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в образовании).

После рассмотрения представленных Минтрудом России протокола внесенных замечаний и предложений и доработанного проекта профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в образовании), в которых предложения Профсоюза были приняты или частично приняты, Профсоюз направил в Минтруд России повторное обоснование замечаний принципиального характера.

В настоящее время Минтруд России рассматривает письмо Профсоюза и проводит согласование проекта актуализируемого профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в образовании) в установленном порядке.

Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования совместно с ФГБНУ «Институт содержания и методов обучения имени В.С.Леднева и ВНИИ труда Минтруда России осуществлялась актуализация профессионального стандарта **«Педагог дополнительного образования детей и взрослых»**, утвержденного приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 652н (возможные наименования должностей – педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, преподаватель, методист, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, старший методист).

Проект актуализированного стандарта был рассмотрен Профсоюзом с участием членов Совета Профсоюза по вопросам дополнительного образования детей, которые представили свои экспертные мнения.

После рассмотрения доработанного проекта Профстандарта с учетом подготовленного экспертами Профсоюза экспертного заключения, обсуждение которого состоялось на заседании круглого стола 8 декабря 2025 года (письмо Профсоюза от 19.12.2025 № 754 в адрес СПК в сфере образования) и ставшего одновременно обоснованием результата голосования на заочном заседании СПК в сфере образования от 22 декабря 2025 года № 45, Профсоюз направил в адрес Минтруда России и ФНПР письмо о готовности согласовать проект по результатам рассмотрения следующих предложений:

требования к квалификации и опыту работы для старшего педагога дополнительного образования и старшего тренера-преподавателя изложить в редакции квалификационных характеристик Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

исключить положения о том, что старший педагог дополнительного образования и старший тренер-преподаватель **«дополнительно выполняют функции»**, описанные в обобщенных трудовых функциях для других должностей – методиста, старшего методиста и педагога-организатора, что фактически расширяет перечень трудовых функций и трудовых действий старшего педагога дополнительного образования и старшего тренера-преподавателя.

Профсоюз предложил руководствоваться частью второй статьи 57 ТК РФ и отметил, что определение работодателем для выполнения старшим педагогом дополнительного образования и старшим тренером-преподавателем перечня дополнительных функций из трудовых функций должностей методиста, старшего методиста и педагога-организатора необходимо исключить как возможный коррупциогенный фактор при применении профессионального стандарта, устанавливающий для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также факторы, содержащие неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям;

привести понятие «первичная доврачебная помощь» в описании трудовых функций проекта профстандарта в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в редакции части 1 ФЗ от 14.04.2023 № 135-ФЗ.

Согласно поступившему протоколу внесенных замечаний и предложений в проект профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и по результатам рассмотрения Минтрудом России замечания и предложения Профсоюза были в основном приняты. Однако в представленный на рассмотрение доработанный проект ПС «Педагог ДОД» в редакции от 18 июня 2026 года № 14-3/10/В-10166 были включены новые положения и изменения,

отсутствующие в предыдущей его редакции, о готовности согласования которой заявлял Профсоюз.

По итогам рассмотрения доработанного проекта актуализированного профессионального стандартов «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» Профсоюз направил свои замечания на рассмотрение Минтруда России.

В настоящее время Минтруд России рассматривает письмо Профсоюза и проводит согласование проекта профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в образовании) в установленном порядке.

По результатам рассмотрения проекта актуализируемого профессионального стандарта **«Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной и общеобразовательной организацией)»**, утвержденного приказом Минтруда России от 19.04.2021 № 250н (возможные наименования должностей – *руководитель (директор, заведующий) образовательной организации; руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации*) Профсоюз счел необходимым предложить:

сохранить возможные наименования должностей «руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения», руководствуясь требованиями ч. 6 п. 14 Методических рекомендаций по разработке и актуализации профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 18.07.2024 № 359, и подраздела 1 «Должности руководителей» раздела II «Должности руководителей образовательных организаций» Номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225;

установить в требованиях к образованию и обучению приоритет (обязательное наличие) базового высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки»;

исключить требования «прохождение аттестации на соответствие должности», поскольку при проведении процедуры аттестации на соответствие должности могут быть учтены результаты независимой оценки квалификации (по решению учредителя образовательной организации);

исключить неопределенности о выполнении лицами, замещающими должности «заместитель руководителя», полномочий, предусмотренных в проекте профстандарта для руководителей в целях недопущения выявления коррупциогенных факторов.

В настоящее время Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования проводит согласование проекта актуализированного профессионального стандарта **«Руководитель образовательной организации**

(управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» в установленном порядке.

Экспертами Профсоюза в 2025/2026 году были также подготовлены экспертные заключения по разрабатываемым проектам профессиональных стандартов:

- «Педагогический работник высшего образования» (далее – проект, ПС «Педагог ВО»). При голосовании на заочном заседании Комиссии по разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификационных требований СПК в сфере образования (протокол № 6 от 19 сентября 2024 года) по вопросу «О рассмотрении проекта профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования» Профсоюз высказался «против» возможности рекомендовать Совету по профессиональным квалификациям в сфере образования одобрить разработанный проект профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования» именно из-за того, что в проект были включены должности, которые отсутствуют в перечне должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций, реализующих программы высшего образования и дополнительного профессионального образования.

Профсоюз предложил привести положения проекта в части возможных наименований должностей «преподаватель практики», «старший преподаватель практики», «доцент практики», «профессор практики» в соответствие с положениями постановления Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 (ред. от 11.07.2024) «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

В настоящее время Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям проводит согласование проекта профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования» в установленном порядке.

- «Помощник воспитателя, младший воспитатель (работники образовательной организации, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу)» и пояснительная записка к нему.

Разработка проекта осуществлялась ФГНУ «Институт развития, здоровья и адаптации ребенка», начиная с 2023 года.

Сформированные Профсоюзом в соответствии с нормами действующего законодательства по итогам состоявшейся 19 июня 2024 года стратегической сессии и с учетом предложений, поступивших к разработчикам проекта (письмо Профсоюза от 27.06.2024 № 360 в адрес Департамента государственной политики и управления в сфере общего образования Минпросвещения России) замечания и предложения к проекту в редакции от 2 февраля 2026года включали следующие предложения:

учесть, что помощник воспитателя и младший воспитатель включены во второй раздел Общероссийского классификатора профессий и должностей, утвержденного приказом Росстандарта от 16.05.2025 № 423-ст и классифицируются как должности служащих (код 2);

отказаться от использования понятия «деятельность по присмотру и уходу» в наименовании вида профессиональной деятельности проекта, признав содержанием трудовой деятельности помощника воспитателя и младшего воспитателя **проведение/осуществление работ** в процессе воспитания и обучения, обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования для достижения воспитателем результатов, установленных ФГОС дошкольного образования.

Профсоюз последовательно отстаивает необходимость совершенствования подхода к правовому регулированию одного из базовых понятий в сфере дошкольного образования – «присмотр и уход», не являющихся отдельным видом деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования; введение общепринятого и законодательно закрепленного понятия, признать невозможность осуществления присмотра и ухода без освоения содержания федеральной образовательной программы дошкольного образования, что остается единственной возможностью усовершенствования общей системы правового регулирования в сфере дошкольного образования и основой для дальнейшего решения иных проблем в означенной сфере правоотношений, позволяющей обеспечить объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества.

Представленные в проекте профессионального стандарта трудовые функции и трудовые действия, наименования и описание которых не должны сделать помощника воспитателя и младшего воспитателя единственными участниками реализуемого образовательной организацией **комплекса мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня**. По своему содержанию они должны определять выполнение работ по жизнеобеспечению обучающихся группы

в процессе обучения и воспитания, а также организационные и механические трудовые действия в строгом соответствии с требованиями нормативных правовых актов разного уровня.

Авторами-разработчиками по итогам рассмотрения замечаний и предложений Профсоюза был представлен доработанный проект, в котором в полном объеме учтены замечания и предложения Профсоюза.

Профсоюз выразил готовность согласовать проект профессионального стандарта «Помощник воспитателя, младший воспитатель (работники образовательной организации, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу)» в представленной редакции от 03.06.2026 года (письмо Совета по профессиональным квалификациям № 06-79 от 03.06.2026) при условии внесения уточнений в текст пояснительной записки к нему. При рассмотрении проекта на заседании Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования, состоявшемся 30 июня 2026 года Профсоюз проголосовал «за» одобрение проекта профессионального стандарта «Помощник воспитателя, младший воспитатель (работники образовательной организации, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу)».

В настоящее время Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования проводит согласование проекта профессионального стандарта «Помощник воспитателя, младший воспитатель (работники образовательной организации, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу)» в установленном порядке.

Из представленных материалов следует:

опыт взаимодействия Профсоюза с Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования имеет положительные результаты и важное значение для достижения Профсоюзом целей и задач по защите социально-трудовых прав и интересов работников образования и населения страны в целом.

Профсоюз обеспечивает экспертизу проектов профессиональных стандартов («Педагог-психолог», «Педагог дополнительного образования», «Руководитель образовательной организации», «Помощник воспитателя», «Педагогический работник высшего образования»), считая своей целью недопущение ухудшения положения работников, исключение коррупциогенных факторов и сохранение приобретенных прав. В ряде случаев, например, в отношении ПС «Педагогический работник высшего образования», Профсоюз в том числе добивался исключения норм, ограничивающих доступ к профессии или ухудшающих условия труда.

Для сведения:

- *Вступает в силу с 01.09.2026 и действует до 01.09.2032 профессиональный стандарт «Инструктор по труду»*

- **Срок действия ограничен до 01.09.2027 года для следующих профессиональных стандартов:**

Руководитель образовательной организации высшего образования (возможные наименования должностей – ректор, начальник, директор, президент, научный руководитель), утвержденный приказом Минтруда России от 10.03.2021 № 116н;

Научный руководитель научной организации (возможные наименования должностей – научный руководитель научной организации), утвержденный приказом Минтруда России от 10.03.2021 № 118н;

Руководитель научной организации (возможные наименования должностей – директор научной организации, генеральный директор научной организации, руководитель научной организации), утвержденный приказом Минтруда России от 10.03.2021 № 117н.

Для сведения также сообщаем, что в Министерстве юстиции Российской Федерации рассматривался проект постановления Правительства Российской Федерации «О разработке и утверждении профессиональных стандартов» (далее – проект постановления).

Проектом постановления предлагалось утвердить Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов (далее – проект Правил) и признать утратившим силу постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов».

Согласно проекту Правил при необходимости дополнительно к профессиональным стандартам предлагалось при необходимости разрабатывать квалификационные характеристики, отражающие специализацию профессиональной деятельности, включая особенности требуемых знаний и умений, видов производимых товаров или услуг, или используемых технологий, материалов, машин, оборудования, инструментов. При этом проектом Правил предлагалось установить порядок разработки и утверждения квалификационных характеристик.

Однако Минюстом России было отмечено, что Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрены нормы, раскрывающие понятие квалификационных характеристик и определяющие порядок их разработки и утверждения (письмо Минюста России от 20.10.2025 г. № 14/106659-ВБ).

Вместо этого в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.03.2026 № 239 в постановление Правительства РФ от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов» были внесены

изменения, согласно которым по-прежнему в пункте 6 определено предназначение профессиональных стандартов, предусматривающее следующее:

«6. Утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональные стандарты и внесенные в них изменения в течение 10 рабочих дней со дня их официального опубликования размещаются на специализированном сайте для учета при разработке на их основе (в части профессиональных компетенций) образовательных программ высшего образования и примерных образовательных программ среднего профессионального образования».

Одновременно следует учесть, что понятие квалификационных характеристик дается в положениях, утвержденных постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Постановления Правительства РФ от 20.12.2003 № 766), принятого во исполнение статей 57 и 143 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обращаем внимание, что в Постановлении Правительства РФ № 787 в редакции Постановления РФ № 766 установлено, что:

«1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, **содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих».**

2. Министерству труда и социального развития Российской Федерации организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.».

Обращаем внимание, что **Сборник нормативных правовых актов, содержащих квалификационные характеристики должностей работников**

образования, квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, иные нормативные правовые акты (с комментариями и разъяснениями) размещенные 28.02.2024 г. на сайте Общероссийского Профсоюза образования <https://www.eseur.ru> в рубрике «Права и интересы» по теме «Кадры и аттестация», является актуальным и в настоящее время.

2.6. О ситуации, с совершенствованием оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в том числе выполнением постановлений Конституционного Суда от 23.09.2024 года № 40-П и от 05.03.2025 № 10-П в отношении педагогических работников образовательных организаций с учетом применения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год и примерных штатных нормативов численности работников образовательных организаций, рекомендованных Минпросвещения России

Как известно, Указом от 7 мая 2024 года № 309» О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» одним из целевых показателей, характеризующих национальную цель «Сохранение населения, укрепление здоровье и повышение благополучия людей, поддержка семьи» определен показатель «Утверждение в 2026 году новых систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций и внедрение таких систем с 2027 года в целях обеспечения роста доходов работников бюджетного сектора экономики, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – НСОТ, Показатель НСОТ).

Во исполнение пункта 13 Перечня поручений № Пр-616 Минпросвещения России совместно с Минтрудом России проводится комплекс мероприятий по подготовке к реализации пилотного проекта по внедрению НСОТ и разработка мер, направленных на совершенствование системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, устранение экономически необоснованных различий в уровне оплаты труда работников.

С этой целью Минпросвещения России с участием Профсоюза был проведен мониторинг действующих систем оплаты труда педагогических работников, в том числе в части реализации Единых рекомендаций по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (далее – Единые рекомендации, Мониторинг)¹² и постановлений Конституционного Суда Российской Федерации¹³.

Согласно Мониторингу в 2025 году размеры ставок заработной платы (в сравнении с 2024 годом) увеличились только в 63 регионах, выросла межрегиональная дифференциация, доля средств, приходящаяся на оплату за работу по ставкам заработной платы (должностным окладам) составила от 9% (Чукотский автономный округ) до 86 % (Москва), самая низкая средняя заработная плата по должности «учитель» за январь-сентябрь 2025 года наблюдалась в Республике Ингушетия – 29 825 рублей, самая высокая – в Чукотском автономном округе – 169 111 рублей. Требования постановления Конституционного Суда Российской Федерации о гарантированной выплате педагогу минимального размера оплаты труда без учета доплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в его должностные обязанности, и работы сверх установленной нормы, соблюдались в 17 субъектах Российской Федерации.

Вопросы совершенствования условий и оплаты труда педагогических работников образования продолжают находиться в центре внимания Профсоюза.

Так, в июле 2025 года, Профсоюзом совместно с Рособрнадзором был проведен мониторинг соблюдения социальных гарантий педагогических работников, привлекаемых к организации и проведению ГИА, в котором приняли участие **78** субъектов РФ, с целью выработки единых подходов и актуализации методических рекомендаций по соблюдению социальных гарантий педагогам, привлекаемым к ГИА. Итогом этой работы стали обновленные **методические рекомендации по соблюдению социальных гарантий и установлению компенсаций педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА.**¹⁴

С января 2026 года Минпросвещения России в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации (от 27 января 2026 г. № 5921-П8) проводит ежемесячный мониторинг применения в регионах постановлений КС РФ с учетом МРОТ

¹² Утверждены Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в декабре 2024 года

¹³ Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П

¹⁴ МР были направлены письмом Минпросвещения России от 28.01.2026 № ОК-133/08 руководителям ОИВ, осуществляющих госуправление в сфере образования.

В апреле 2026 года Профсоюзом проведен мониторинг по вопросам применения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год и хода выполнения постановлений КС РФ от 23.09.2024 № 40-П и от 05.03.2025 № 10-П в образовательных организациях субъектов РФ, в котором принял участие 81 субъект РФ.

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 25 мая 2026 г. № ДЧ-П8-31пр в период с 29 мая по 5 июня 2026 г. Минпросвещения России проведен мониторинг систем оплаты труда для выполнения в субъектах Российской Федерации постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П, от 5 марта 2025 г. № 10-П, установленных указами Президента Российской Федерации целевых показателей уровня заработной платы, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год в разрезе субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Информация мониторинга представлена по 89 субъектам Российской Федерации, 2 372 муниципальным образованиям.

Установлено, что численность учителей на начало 2025/26 учебного года (без совместителей и работающих по договорам ГПХ) составляет 1 044 204 чел., средний объем учебной нагрузки по должности «учитель» составляет 1,5 ставки (фактическая средняя учебная нагрузка – 27 часов в неделю)¹⁵.

На основании проведенных Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования мониторингов было установлено следующее.

Постановления КС РФ выполняются в 12 субъектах Российской Федерации (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Забайкальский край, Калининградская область, Калужская область, Ленинградская область, Московская область, Ненецкий автономный округ, Приморский край, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Ямало-Ненецкий автономный округ).

Вместе с тем следует отметить, что ранее, в ноябре 2025 года, Минпросвещения России регионам дано поручение о внесении изменений в действующие положения об оплате труда с учетом Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда и постановлений КС РФ до 1 июля 2026 г.

¹⁵ Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)...)» по должности учитель установлена норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Планируют внести изменения в действующие положения об оплате труда 47 регионов (с июня по декабрь 2026 года,

Не планируют вносить изменения в части выполнения постановлений КС РФ 30 регионов.

16 регионов считают, что постановления КС РФ выполняют, вместе с тем размеры ставок в них не достигают МРОТ, соответственно постановления КС РФ в указанных регионах не выполняются, производятся доплаты до МРОТ.

По информации, поступившей из 89 субъектов Российской Федерации, установлено, что **в 32 субъектах РФ** на региональном уровне (по организациям, находящимся в ведении региональных министерств образования) и в муниципальных образованиях применяются одинаковые размеры ставок заработной платы (должностных окладов) по одним и тем же должностям педагогических работников.

В 57 субъектах Российской Федерации применяются разные размеры ставок заработной платы, во многих случаях именно в тех регионах, где используются одновременно разные модели систем оплаты труда, например, основанные на стоимости ученико-часа и на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп должностей разных категорий педагогических работников.

Важно отметить, **в 4-х областях** в образовательных организациях, находящихся в ведении региональных министерств образования, установлены ставки заработной платы учителей в большем размере, чем в муниципальных образовательных организациях.

В республиканских, областных, краевых центрах **8-ми регионов** установлены ставки заработной платы для педагогических работников в большем размере, чем в образовательных организациях, находящихся в ведении региональных министерств образования.

Вместе с тем в отдельных муниципалитетах **6-ти областей**, а также в муниципалитетах **3-х субъектов** Российской Федерации, где, кроме системы оплаты труда, основанной на стоимости ученико-часа, в отдельных организациях применяется система оплаты труда, формируемая на основе схемы конкретных размеров ставок заработной платы, предусмотренных в зависимости от образования, стажа либо квалификационных категорий) для педагогических работников применяются ставки заработной платы в большем размере, чем в организациях, находящихся в ведении региональных министерств образования.

Указы Президента РФ 2012 года (далее – Указы) по достижению целевых показателей за 2025 год выполнили 82 субъекта РФ. **Не выполнили 7 регионов.**

По предварительным прогнозам в 2026 году Указы не будут выполняться в этих же субъектах и в Забайкальском крае.

По информации субъектов Российской Федерации основными причинами недостижения показателей являются:

недостаточность средств региональных бюджетов;

рост средней заработной платы на промышленных предприятиях (в том числе оборонных), расположенных на территориях регионов;

отклонения в регионах фактических значений ЗНР от значений прогнозного роста ЗНР, применяемых при формировании региональных бюджетов всех уровней;

привлечение внешних совместителей, заработная плата которых не учитывается в средней заработной плате для целевых показателей;

изменение прогнозных целевых значений, затрудняющих планирование и оценку достижения целевых показателей.

Структура заработной платы педагогических работников не соответствует параметрам, представленным в Единых рекомендациях (не менее 70% фонда оплаты труда организации направлять на оплату труда, исчисляемую исходя из ставок заработной платы (должностных окладов) работников), и в целях выполнения постановлений Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П и 05.03.2025 № 10-П.

Доля фонда оплаты труда организаций, направленная на установление размеров ставок заработной платы учителей, составила:

от 70% и более в 11 субъектах РФ

от 50% до 70% в 36 субъектах РФ

от 10% до 50% в 41 субъекте РФ

Понятие «ставка заработной платы» закреплено в действующих положениях об оплате труда работников образования **67 субъектов Российской Федерации.**

В 16-ти регионах применяются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы по целому ряду оснований, в том числе в зависимости от наличия квалификационной категории, педагогического стажа, наличия государственных наград, особенностей работы и иных оснований.

В ряде субъектов Российской Федерации повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы применяются с целью образования новых размеров ставок, что противоречит Единым рекомендациям.

Единые перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера, предлагаемые Едиными рекомендациями, установлены в полном объеме в 7 субъектах Российской Федерации

Вместе с тем в региональных положениях об оплате труда указанных и других регионов страны наблюдается избыточный перечень иных выплат:

от 1 до 25 в 56 регионах;
от 26 до 50 выплат в 13 регионах;
от 51 и более выплат в 4 регионах.

В 63 регионах виды и наименования выплат компенсационного характера соответствуют пункту 36.5.1 раздела IX Единых рекомендаций, в 18 регионах не соответствуют указанному пункту.

В 13 субъектах Российской Федерации предполагается принять меры по приведению видов и наименований выплат компенсационного характера в соответствие с Едиными рекомендациями

В 55 субъектах Российской Федерации виды и наименования выплат стимулирующего характера соответствуют Единым рекомендациям на 2026 год, **в 34 субъектах – не соответствуют.**

В 22 субъектах РФ предполагается принять меры по приведению видов и наименований выплат стимулирующего характера в соответствие с Едиными рекомендациями на 2026 год.

Не планируется принимать меры по приведению видов и наименований выплат стимулирующего характера в соответствие с Едиными рекомендациями в 5-ти субъектах.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

только в процентах – в 27 субъектах Российской Федерации;

только с применением повышающих коэффициентов – в 2-х регионах

только в абсолютной величине (рублях): в 5-ти субъектах Российской Федерации;

в смешанном варианте – в 55-ти субъектах Российской Федерации.

В 31-м субъекте Российской Федерации **планируется принять меры по переводу компенсационных и стимулирующих выплат в абсолютные величины (рублях).**

В 25 субъектах Российской Федерации выплаты компенсационного характера включаются в состав месячной заработной платы педагогических работников в целях доведения ее величины до МРОТ.

В 65 субъектах РФ выплаты стимулирующего характера включаются в состав месячной заработной платы педагогических работников в целях доведения ее величины до МРОТ.

Из 2372 муниципальных образований 587 выполняют постановления КС РФ.

В муниципальных образованиях 26 регионов наблюдается значительная дифференциация размеров ставок заработной платы (разница более 20 000 руб.).

Кроме того, дифференциация наблюдается во всех федеральных округах, например:

Центральный федеральный округ – от 6 701 руб. до 24 399 руб.;
 Северо-Западный федеральный округ – от 9 800 руб. до 97 553 руб.;
 Северо-Кавказский федеральный округ – от 13667 руб. до 58 594 руб.;
 Южный федеральный округ – от 22 922 руб. до 64 300 руб.;
 Приволжский федеральный округ – от 9 276 руб. до 54 734 руб.;
 Уральский федеральный округ – от 18 290 руб. до 84 350 руб.;
 Сибирский федеральный – от 12 900 руб. до 65 132 руб.;
 Дальневосточный федеральный округ – от 18 579 руб. до 50 174 руб.

Доля фонда оплаты труда организаций, направленная на установление размеров ставок заработной платы учителей в муниципальных образованиях, составила:

от 70% и более в 302 муниципалитетах;
 от 50% до 70% в 675 муниципалитетах;
 до 50% в 1178 муниципалитетах.¹⁶

В целях уточнения проводимой в регионах России реальной работы, направленной на совершенствование оплаты труда педагогических работников и выполнение постановлений Конституционного Суда Российской Федерации экспертами Профсоюза в июле 2026 года проведено изучение нормативных правовых актов, принятых постановлениями правительства или приказами региональных министерств образования, устанавливающих системы оплаты труда и размеры ставок заработной платы учителей и других педагогических работников образовательных организаций в 35 субъектах Российской Федерации.

По итогам изучения соответствующей нормативной правовой базы было выяснено.

В 28 из 35 субъектов РФ Положения об оплате труда (Примерные положения об оплате труда) или другие нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда, приняты **государственными органами субъекта РФ** (Постановлениями Правительства субъекта РФ, администрации субъекта РФ, Кабинета Министров субъекта РФ) и **в 7 субъектах РФ – органами исполнительной власти субъекта РФ**, осуществляющими государственное управление в сфере образования (Приказами Министерства субъекта РФ).

Действие Положений об оплате труда, принятые на региональном уровне, в 5 субъектов РФ распространяется на государственные

¹⁶ 217 муниципальных образований информацию в части данного вопроса не представили.

и муниципальные образовательные организации и в 30 субъектах РФ – только на государственные (бюджетные, казенные) образовательные организации/образовательные организации, находящиеся в ведении региональных министерств образования. Соответственно в данных 30 субъектах РФ полномочия по формированию систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и установлению ставок заработной платы (должностных окладов) переданы на уровень администраций муниципальных образований (органов местного самоуправления).

В 28 субъектах РФ изменения в Положения об оплате труда, касающиеся повышения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), принимались нормативными правовыми актами о внесении изменений в действующее положение об оплате труда. В 2 субъектах РФ (Костромская область, Республика Адыгея)изменения, касающиеся повышения размера ставок заработной платы (должностных окладов), принимались нормативными правовыми актами об индексации оплаты труда работников. В 2 субъектах РФ (республики Тыва, Карелия) с момента принятия Положений об оплате труда изменения, касающиеся повышения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), в эти Положения не вносились.

В 3-х регионах базовая часть заработной платы учителей исчисляется исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося (ученико-час), в связи с чем невозможно на основании положения об оплате труда сделать вывод о стоимости и/или изменении стоимости данной образовательной услуги.

Несмотря на то, что в 21 субъекте РФ изменения в действующие положения об оплате труда, касающиеся повышения размера ставок заработной платы (должностных окладов), принимались после выхода Постановления Конституционного суда РФ № 40-П от 23.09.2024 года, базовая часть заработной платы учителей не достигла МРОТ.

В 11 субъектах РФ последние изменения, касающиеся повышения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), были приняты до выхода Постановления Конституционного суда РФ № 40-П от 23.09.2024 года, и с тех пор размеры ставок заработной платы (должностных окладов) в них не менялись.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на то, что проводимые Минпросвещения России при поддержке Правительства Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования в течение последних 2-3 лет консультации, стратегические сессии, семинары совещания, принятие Конституционным Судом постановлений от 23.09.2024 года № 40-П от 05.03.2025 года № 10-П,

регулярно проводимые мониторинги по вопросам принимаемых в регионах мер, направленных на совершенствование систем оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, при настоятельных рекомендациях применять в этой работе Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в сложных политических и социально-экономических условиях проведения СВО не смогли реально повлиять на пересмотр приоритетов региональными властями в проводимой ими социальной политики.

В связи с вышеизложенным приоритетными задачами региональных властей остаются следующие:

внести изменения в Положения об оплате труда педагогических работников в целях выполнения Постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 года № 40-П от 05.03.2025 года № 10-П, доведя ставки заработной платы учителей и других педагогических работников до величины МРОТ и применив Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год при изменении структуры заработной платы педагогических работников и перераспределении средств ФОТ на увеличение размеров ставок заработной платы учителей (педагогических работников) до величины МРОТ, переводе рекомендованных выплат компенсационного и стимулирующего характера в абсолютные размеры;

направлять финансовые средства, высвобождаемые за счет мероприятий по повышению производительности труда в сфере образования на увеличение заработной платы педагогических работников.

2.7. Об участии Профсоюза в подготовке разъяснений и рекомендаций, связанных с трудовыми правами и профессиональными интересами педагогических работников, в том числе на основе обращений работников и образовательных организаций.

2.7.1. О применении части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской, педагогической работы) в неделю (в год) за ставку заработной платы, с учетом правовой позиции, содержащейся в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П.

Частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ; Кодекс) предусматривается, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени

и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Применение данного положения при оплате труда педагогических работников стали предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации в постановлениях от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П (далее – КС РФ; постановление КС РФ).

В мотивировочной части постановлений КС РФ отмечает, что педагогические работники, в том числе учителя, относятся к категории лиц, чья деятельность обладает спецификой, позволяющей устанавливать особенности регулирования их труда, ссылаясь на главу 52 ТК РФ, и, в частности, на положения статьи 333 Кодекса, а также нормативные правовые акты, принятые федеральным государственным органом, осуществлявшим государственное регулирование в сфере образования в соответствии с этой статьей, и определявшие в период принятия постановлений КС РФ порядок регулирования продолжительности и режима рабочего времени педагогических работников, нормы их труда в виде норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы в неделю (в год), порядок оплаты труда за превышение этих норм или ниже этих норм.

Следует отметить, что все правовые позиции, содержащиеся в постановлениях КС РФ со ссылкой на приказы Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 и от 11 мая 2016 г. № 536, сохраняют свою актуальность при применении приказов Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269¹⁷ и 268¹⁸, переизданных в рамках Федерального закона от 31 июля 2020 года № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», поскольку принятие Минпросвещения России указанных приказов обеспечивает стабильность правового регулирования вопросов, содержащихся в ранее принятых приказах, и, в основном, связано с разграничением полномочий между Минобрнауки России и Минпросвещения России.

¹⁷ Приказ Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрирован в Минюсте 6 мая 2025 г. № 82070).

¹⁸ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (зарегистрирован в Минюсте 12 мая 2025 г. № 82116).

Таким образом, поскольку согласно правовой позиции, содержащейся в постановлении КС РФ № 40-П, педагогическая или учебная (преподавательская) работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, **оплачивается из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему такой работы, а за выполнение преподавательской работы в пределах нормы часов за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю, оплата труда должна осуществляться из размера не ниже МРОТ**, то учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю не может оплачиваться из более низкого размера.

Иное, т.е. оплата труда, к примеру, учителя за учебную нагрузку, превышающую 18 норму часов, из размера, не достигающего МРОТ, противоречит правовой позиции КС РФ и является дискриминационной, вступающей в противоречие с положениями части второй статьи 3 ТК РФ, не связанной с деловыми качествами работника.

Обращаем также внимание на то, что согласно постановлению КС РФ от 5 марта 2025 г. № 10-П, месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) **пропорционально отработанному этим работником времени**.

При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, во всяком случае должна быть не менее предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности, в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Следует также заметить, что данный подход к определению заработной платы работника, если он занят неполное рабочее время по должности, должен был применяться и ранее.

Напоминаем, что согласно Информации Минтруда России, содержащейся в письме от 5 июня 2018 г. № 14-0/10/В-4085, в одном из ответов на вопросы

определено, что «при работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку».

Исходя из изложенного, пропорционально объему учебной нагрузки (объему педагогической работы) педагогические работники имеют право на оплату труда из размера не ниже МРОТ, когда учебная нагрузка (педагогическая работа) составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), так и в случаях, когда учебная (преподавательская, педагогическая) работа превышает установленную норму.

Примечание: в приложении к информационно-аналитическим материалам, подготовленным Общероссийским Профсоюзом образования к августовским совещаниям в субъектах РФ в 2026 году, размещена презентация «Особенности исчисления оплаты учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской или педагогической) работы за ставку заработной платы», за фактический объем учебной нагрузки (фактический объем педагогической работы)», подготовленная Понкратовой В.Н., экспертом Департамента общего и дополнительного образования аппарата Профсоюза

2.7.2. Об аттестации педагогических работников.

С 1 сентября 2023 года взамен ранее действовавшего применяется Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г., регистрационный № 73696).

Как следует из части 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», утверждение порядка проведения аттестации педагогических работников отнесено исключительно к полномочиям Министерства просвещения Российской Федерации.

Кроме того, согласно пункту 5.6 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. № 8840, Минпросвещения России уполномочено также давать разъяснения юридическим и физическим лицам по вопросам, отнесенным к сфере его деятельности, которые по вопросам проведения аттестации содержатся как в положениях Отраслевого соглашения, заключенного между Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования

на 2024-2026 годы по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, так и в совместных с Общероссийским Профсоюзом образования разъяснениях в виде ответов на вопросы (письма от 17.08.2023 № 08-1510/394 и от 07.05.2024 № 08-610/262), включенных в подготовленный в июне 2025 г. тематический информационно-методический сборник, размещенный на сайте Профсоюза <https://www.eseur.ru/> в рубрике «Права и интересы» по теме «Кадры и аттестация педагогов».

Вместе с тем отмечаем, что из продолжающих поступать в Минпросвещения России и Профсоюз обращений по вопросам аттестации не во всех регионах проведение аттестации и принятие решений об установлении квалификационных категорий осуществляется с учетом положений, содержащихся в совместных разъяснениях Минпросвещения России и Профсоюза.

Так, не во всех субъектах Российской Федерации учтено мнение Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования, содержащееся в пункте 5.10.5 федерального Отраслевого соглашения и в ответе № 21 совместного письма от 07.05.2024 № 08-610/262 о принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

По-прежнему в отступлении от Порядка аттестации и без учета положений, содержащихся в указанных разъяснениях, при проведении аттестации в целях установления педагогическим работникам квалификационных категорий предусматриваются дополнительные показатели и критерии, не предусмотренные пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, вводятся требования о представлении письменных отчетов (самоанализа) о своей профессиональной деятельности и распространении опыта по определенной форме, в определенном объеме и с представлением рецензий, отзывов на авторские разработки; предусматриваются также оценки в баллах, в процентах и иной инструментарий при проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, ограничивающий их доступ к установлению заявленной квалификационной категории.

В ряде региональных соглашений по вопросам аттестации вместо определения для педагогических работников более благоприятных условий при ее проведении по сравнению с Порядком аттестации, утвержденным приказом Минпросвещения России № 196, предусматриваются обязательства сторон,

не отнесенные к их полномочиям, о *«совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики её проведения»*.

Региональным организациям Общероссийского Профсоюза образования при заключении таких соглашений следует добиваться включения в них при применении Порядка аттестации, утвержденного приказом Минпросвещения России № 196, положений, изложенных в разъяснениях Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования в виде ответов на вопросы, содержащихся в указанном выше тематическом информационно-методическом сборнике, не допуская ущемления прав педагогических работников по сравнению с достигнутыми договоренностями.

2.7.3. Об особенностях работы по совместительству педагогических работников.

Федеральным законом от 07 июня 2025 г. № 144-ФЗ часть шестая статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации изложена в новой редакции, согласно которой особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) наряду с особенностями, установленными Кодексом и другими федеральными законами, могут утверждаться федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В части педагогических работников образовательных организаций, а также организаций, связанных с воспитанием, досугом, оздоровлением и (или) отдыхом детей, полномочия по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в указанной сфере деятельности отнесены к ведению Министерства просвещения Российской Федерации.

В то же время полномочия по регулированию особенностей работы по совместительству работников культуры (хормейстеров, балетмейстеров, художественных руководителей и иных работников культуры), также востребованных в указанных выше организациях, отнесены к полномочиям Министерства культуры Российской Федерации.

По предложению Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования, достигнута договоренность с Минкультуры России о принятии

совместного приказа по установлению особенностей работы по совместительству в образовательных организациях, а также в организациях, связанных с воспитанием, досугом, оздоровлением и (или) отдыхом детей, как для педагогических работников, так и для работников культуры.

В настоящее время проект совместного приказа «Об установлении особенностей работы по совместительству педагогических работников и работников культуры» проходит необходимую процедуру согласования, после чего предполагается его размещение в установленном порядке на regulation.gov.ru – официальном сайте для размещения информации о подготовке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатах их общественного обсуждения.

2.7.4. О продолжительности отпуска работников «Центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

В Общероссийский Профсоюз образования поступают предложения по вопросу о внесении изменений (дополнений) в постановление Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных, удлиненных оплачиваемых отпусках» в целях увеличения продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска руководящим работникам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в структуру которых входят также психолого-медико-педагогические комиссии.

Следует напомнить, что право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предусмотренный для педагогических работников пунктом 3 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее ФЗ № 273), имеют руководители **образовательных организаций** (часть 7 статьи 51 ФЗ № 273), а в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, – заместители руководителей **образовательных организаций**, руководители структурных подразделений **образовательных организаций** и их заместители (часть 4 статьи 52 ФЗ № 273).

Исходя из этого, согласно пункту 1 постановления Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных, удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков установлена руководителям образовательных организаций, а при определенных условиях, предусмотренных в приложении к постановлению № 415, – заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений этих организаций и их заместителям.

Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи ни к одному из типов образовательных организаций не относятся.

Типовой порядок организации деятельности по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в том числе типовой порядок деятельности центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 778 «Об утверждении типового порядка организации деятельности по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в том числе типового порядка деятельности центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – ППМС-центр).

Поскольку в соответствии с пунктом 3 приложения к приказу № 778 ППМС-центры вправе осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения, образовательным программам дошкольного образования и дополнительным образовательным программам, для чего в его структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение, они относятся к организациям, осуществляющим обучение.

Для сведения напомним также, что правами, социальными гарантиями, а также обязанностью и ответственностью, установленными в отношении **педагогических работников образовательных организаций, педагогические работники организаций, осуществляющих обучение**, наделены в соответствии с частью второй статьи 21 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Что касается ежегодных отпусков работников организаций, осуществляющих обучение, из числа руководителей (заместителей, руководителей структурных подразделений), то вопрос о большей продолжительности отпуска указанных работников может быть решен путем отнесения должностей указанных работников к работникам с ненормированным рабочим днем, учитывая, что руководители таких организаций, как правило, привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии с частью первой статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации максимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем не установлена.

Необходимо также отметить, что в соответствии с указанной статьей вопросы определения конкретных перечней работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительности дополнительного отпуска отнесены к компетенции самих организаций, а не органов государственной власти или органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления вправе лишь устанавливать порядок и условия предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, как это, к примеру, определено

для организаций, финансируемых из федерального бюджета, постановлением Правительства РФ от 10 февраля 2025 г. № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

При решении указанного вопроса необходимо исходить из того, что предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не связано с дополнительными финансовыми затратами, если не требуется замена работника на период его дополнительного отпуска, поскольку фонд оплаты труда предусматривается на 12 месяцев, за счет которого за рабочее время работнику выплачивается заработная плата, а за дни дополнительного отпуска производится оплата отпуска.

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день руководителю организации, отнесенной к организации, осуществляющей обучение, определяется учредителем при заключении с этим работником трудового договора, а заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям – руководителем ППМС-центров.

2.7.5. Актуализированы Разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с педагогическими работниками в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству.

Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования актуализированы Разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с педагогическими работниками в организациях отдыха детей

и их оздоровления, в том числе по совместительству, ранее направленные руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 27 мая 2024 года № АЗ-1119/06/287.

Актуализированные Разъяснения направлены в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, письмом Минпросвещения России от 19 июня 2026 г. № АБ-2331/06, письмом Общероссийского Профсоюза образования от 25.06.2026 г. № 433 в адрес региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, а также размещены на сайте Профсоюза <https://www.eseur.ru/> в рубрике «Права и интересы» по теме «Трудовой договор совместительство».

2.7.6. Информация об обновленном информационном бюллетене «Классное руководство (кураторство) в государственных и муниципальных образовательных организациях».

В апреле 2026 года обновлен информационный бюллетень «Классное руководство (кураторство) в государственных и муниципальных образовательных организациях», содержащий принятые на федеральном уровне нормативные правовые акты, а также методические рекомендации и разъяснения, связанные с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей или 10 тысяч рублей за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Обращаем внимание, что Методические рекомендации и разъяснения по вопросам классного руководства, ранее содержащиеся в информационно-методическом бюллетене № 3 за май 2020 года и не утратившие свою актуальность, в настоящем сборнике размещены со сносками к отдельным нормативным правовым актам, если взамен этих нормативных правовых актов приняты новые нормативные правовые акты, которыми следует руководствоваться при решении соответствующих вопросов.

Информационный бюллетень размещен на сайте Профсоюза <https://www.eseur.ru> 9 июня 2026 г. в рубрике «Права и интересы» по теме «Оплата труда».

2.7.7. Информация о новых «Санитарно-эпидемиологических требованиях к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации принято постановление от 2 июня 2026 г. № 19 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2026 № 86855), которые вступают в силу с 1 сентября 2026 года и действуют до 1 сентября 2032 года.

С 1 сентября 2026 года признается утратившим силу постановление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей

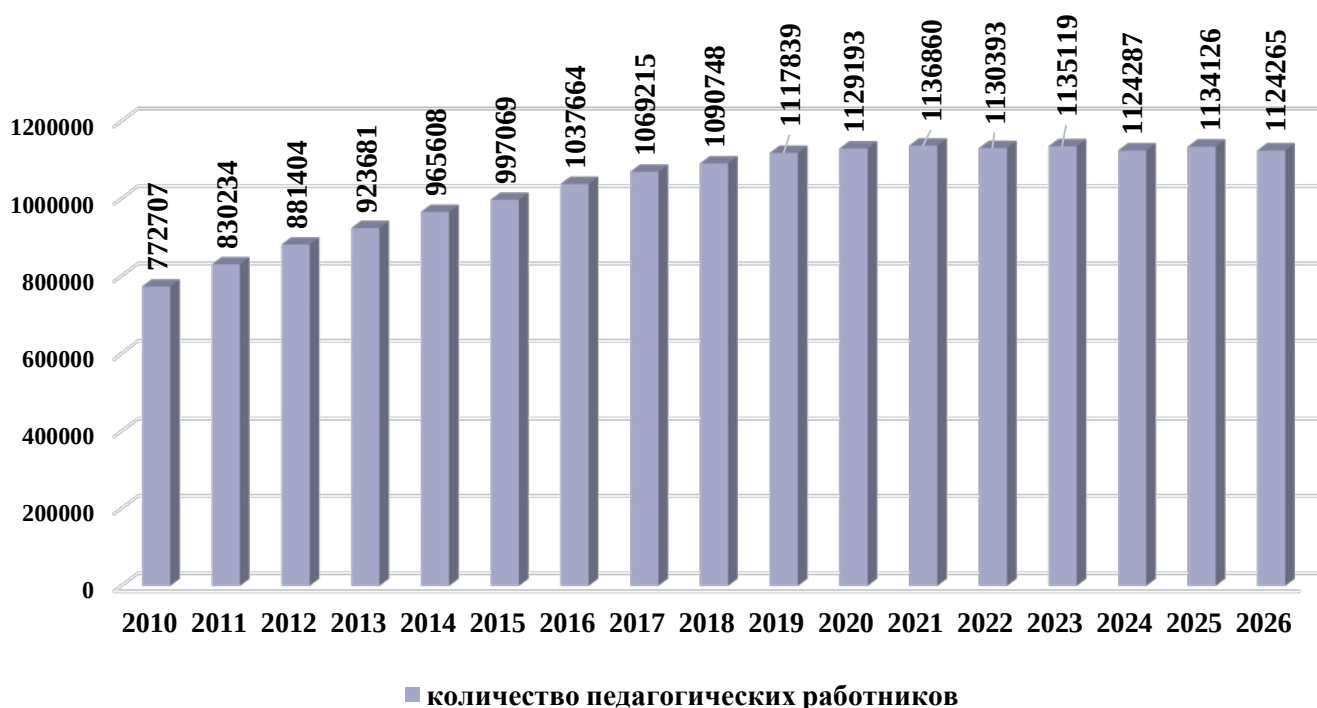
и молодежи» (Зарегистрировано Минюстом России 18.12.2020, регистрационный № 61573).

Обращаем внимание на то, что согласно пункту 2 раздела I «Область применения» приложения к постановлению Главного государственного врача Российской Федерации от 02.06.2026 № 19 санитарные правила СП 2.4.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» Правила являются обязательными для исполнения гражданами, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями при осуществлении деятельности, предусмотренной пунктом 1 Правил (далее - хозяйствующие субъекты).

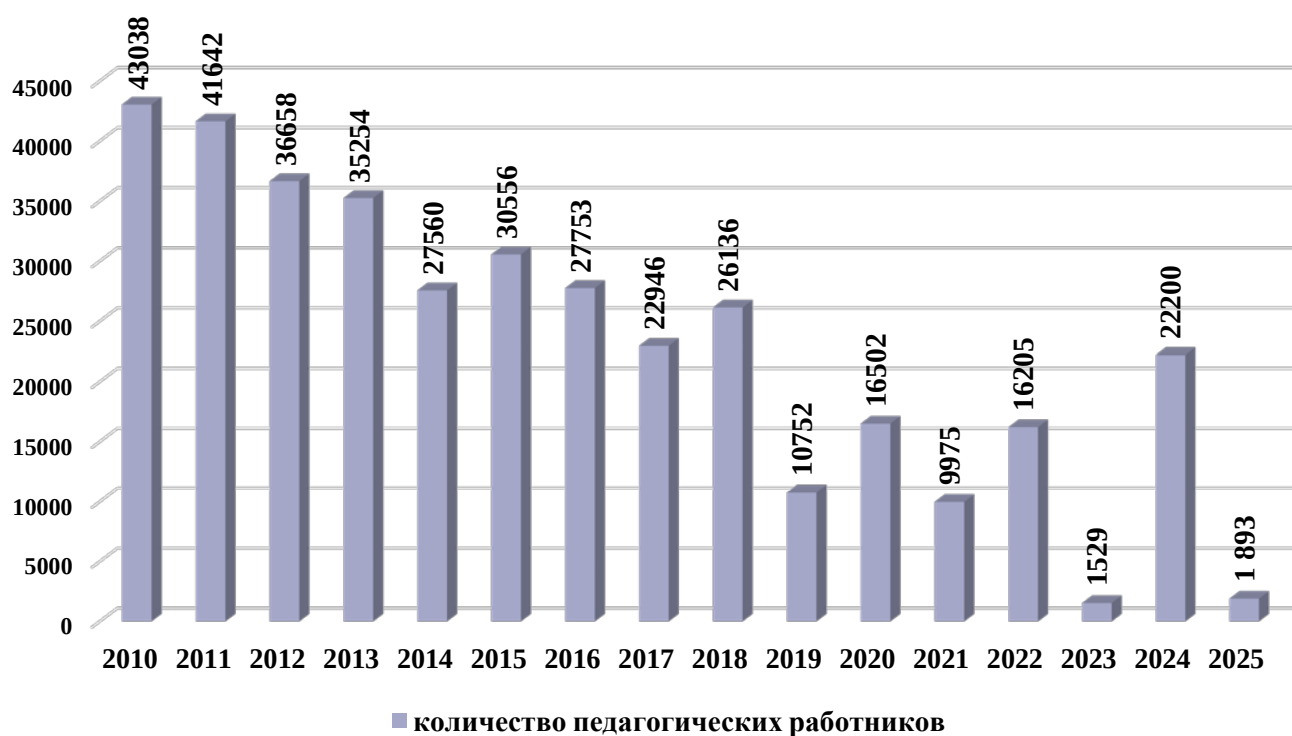
Пунктом 1 установлено, что настоящие санитарные правила (далее – Правила) направлены на охрану здоровья детей и молодежи, предотвращение инфекционных, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и устанавливают санитарно-эпидемиологические требования к обеспечению безопасных условий образовательной деятельности, оказания услуг по воспитанию и обучению, спортивной подготовке, уходу и присмотру за детьми, включая требования к организации проведения временного досуга детей в помещениях (специально выделенных местах), устроенных в торговых, культурно-досуговых центрах, аэропортах, железнодорожных вокзалах и иных объектах нежилого назначения, отдыха и оздоровлению, предоставлению мест временного проживания, социальных услуг для детей, а также к условиям проведения спортивных, художественных и культурно-массовых мероприятий с участием детей и молодежи и определяют санитарно-противоэпидемические (профилактические) меры при организации перевозок организованных групп детей железнодорожным транспортом.

2.7.8. О количестве педагогических работников, которым назначена и которые получают досрочно назначенную страховую (ранее трудовую) пенсию (диаграммы).

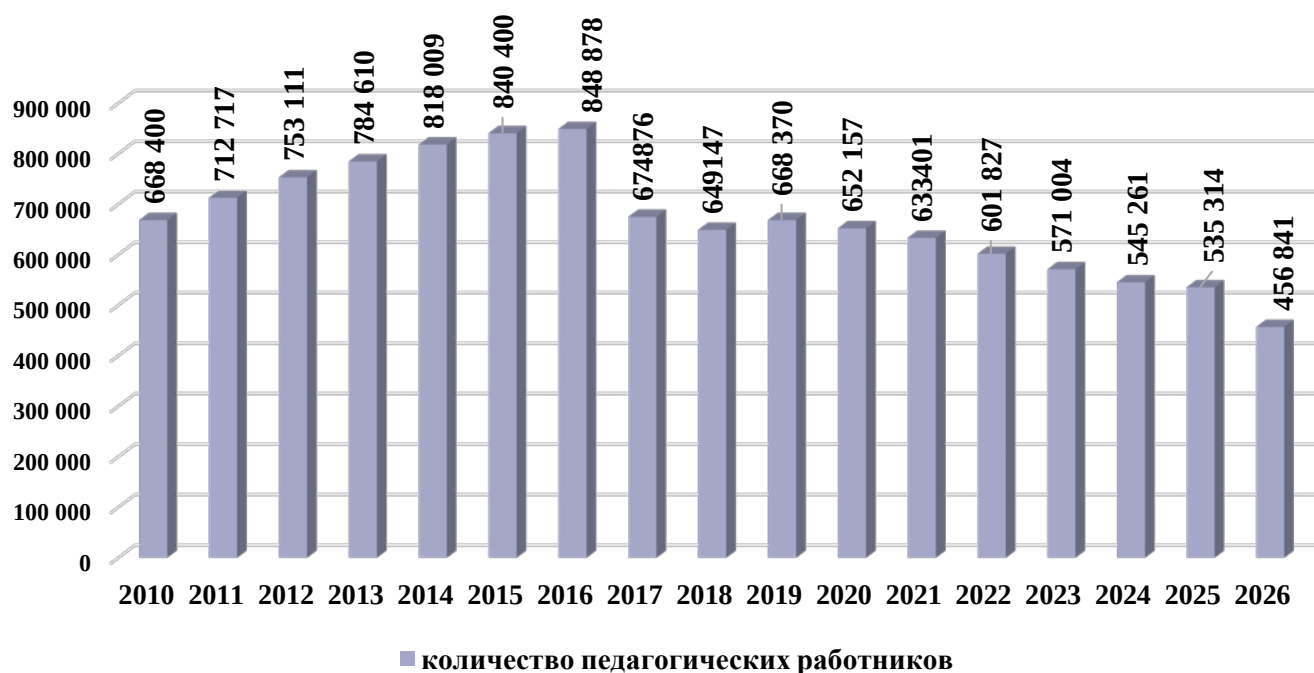
Количество педагогических работников по состоянию на 1 января каждого года, которые получали досрочно назначенную страховую (ранее трудовую) пенсию



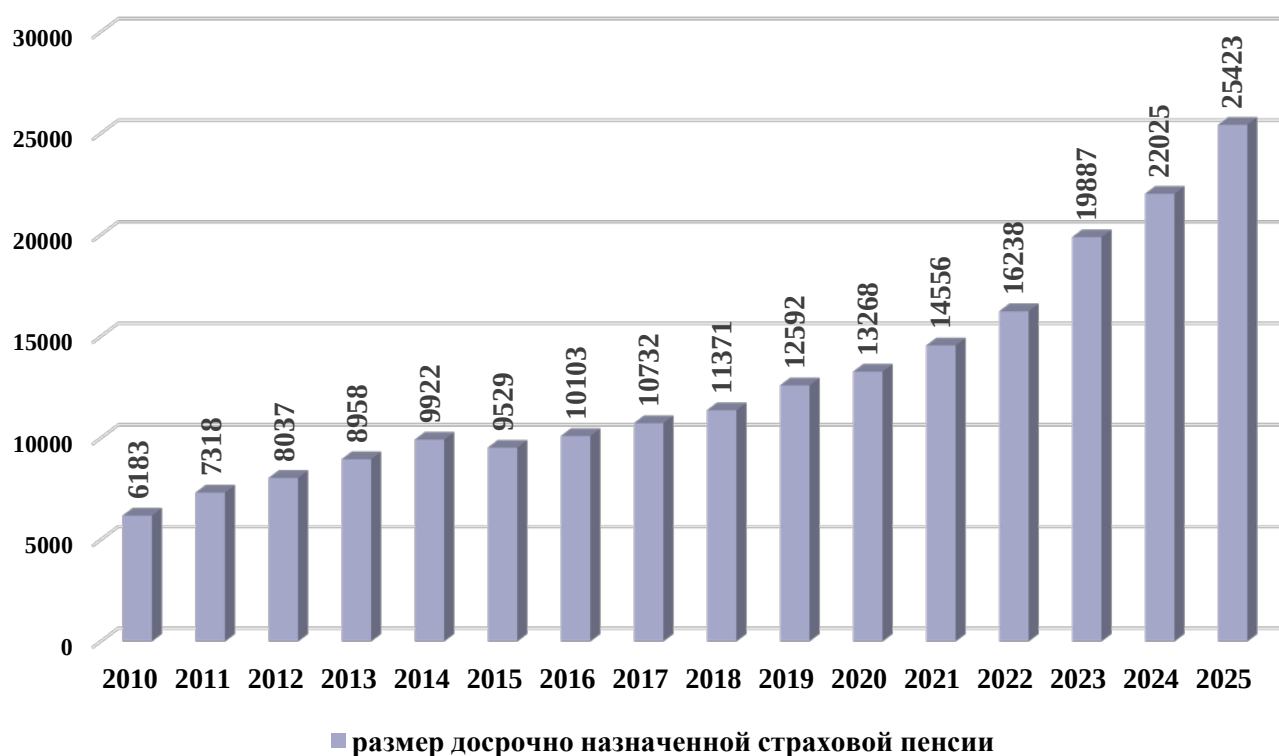
Количество педагогических работников по состоянию на 1 января следующего календарного года, которым в предыдущем календарном году была досрочно назначена страховая (ранее трудовая) пенсия



**Количество педагогических работников продолживших работу
по состоянию на 1 января соответствующего календарного года
с учетом выплаты досрочно назначенной страховой
(ранее трудовой) пенсии**



**Размер средней досрочной страховой (ранее трудовой) пенсии
по состоянию на 1 января следующего календарного года,
назначенной в предыдущем календарном году**



Об отраслевой программе повышения производительности труда в сфере образования и позиции Профсоюза

Отраслевая программа повышения производительности труда в сфере образования (далее – Программа) разработана Министерством просвещения Российской Федерации в целях исполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Программа реализуется в рамках федерального проекта «Производительность труда» (входит в национальный проект «Эффективная и конкурентная экономика») со сроком реализации с 01.01.2025 по 31.12.2030. **Реализация Программы направлена на обеспечение единообразия подходов в организации системы образования и одновременно предполагает учёт региональной и муниципальной специфики, индивидуальный подход к каждой образовательной организации.**

Главная цель Программы – рост производительности труда, в том числе обеспечивающий сохранение и рост качества и доступности образования в условиях значительных демографических изменений (в средне- и долгосрочной перспективе существенное уменьшение численности обучающихся прежде всего в системе общего образования, увеличение – в системе среднего профессионального образования (до 18% к 2030 году), при сохранении рисков дефицита кадров в системе образования). Конкретной задачей на период до 2030 года является удержание значений целевых показателей производительности труда на уровне 2023 года: количество обучающихся, приходящихся на одного работника образовательной организации. Программа охватывает весь государственный и муниципальный сектор в сфере образования (кроме высшего): дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, детские оздоровительные лагеря.

Координацию выполнения Программы осуществляет Минпросвещения России (куратор – заместитель Министра просвещения Российской Федерации И.В. Шварцман), функции отраслевого центра компетенций (ОЦК) в сфере производительности труда выполняет Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования ФГАНУ «ФИЦТО». ОЦК обеспечивает аналитику, обучение, тиражирование лучших практик и коробочных решений, мониторинг выполнения мероприятий и достижения целевых показателей программы.

На региональном уровне координация выполнения Программы возложена на исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и подразумевает решение задач по согласованию региональных показателей и результатов; формированию региональных показателей эффективности; формированию регионального перечня мероприятий, направленных на достижение ключевых показателей эффективности; реализации мероприятий по тиражированию лучших практик на региональном уровне; работе с целевыми сегментами организаций по повышению производительности труда; мониторингу региональных целевых показателей и мероприятий.

В качестве приоритетных инструментов достижения цели Программы определены: создание образовательных комплексов, стандартизация штатных расписаний, централизация или аутсорсинг вспомогательных процессов, реализация образовательных программ в сетевой форме, дебюрократизация процессов, оптимизация внутреннего пространства.

Каждый регион обладает своей спецификой. На государственном уровне определяется общее направление и стратегические цели, тогда как механизмы их достижения, включая в том числе и инструменты, субъекты вправе выбирать самостоятельно с опорой на свои особенности и ресурсы. Одновременно каждому региону предоставляется возможность взаимодействия друг с другом в рамках Программы, что будет способствовать оперативному обмену опытом и внедрению передовых практик.

В рамках реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Руководитель в сфере образования: инструменты эффективного управления» в июле 2026 года в г. Екатеринбурге прошло обучение заместителей высших должностных лиц субъектов Российской Федерации, курирующих вопросы образования; руководителей и заместителей руководителей исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования; руководителей институтов развития образования (организовано Минпросвещения России на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации).

Первые итоги, региональный опыт практической реализации Отраслевой программы повышения производительности труда в сфере образования стали ключевой темой этого этапа обучения.

30 июля прошли выступления и обмен мнениями по теме «Отраслевая программа 2.0: инструменты и методика достижения целей» с участием Председателя Общероссийского Профсоюза образования Солодиловой Л.А.,

модерировала площадку заместитель Министра просвещения Российской Федерации Шварцман И.В.

Шварцман И.В. отметила направленность Программы на обеспечение единообразия подходов к системе образования с учетом региональной специфики, важность мониторинга показателей системы образования и использования информационных панелей как инструментов оперативного управления. **К внедрению инструментов бережливых технологий предложено подходить вдумчиво, тщательно проанализировав текущую ситуацию в каждой образовательной организации.** Критерием целесообразности принятия управленческих решений в рамках реализации Программы могут стать ответы на вопросы: какую практическую пользу это принесет системе образования в целом и как это изменение отразится на повседневной жизни детей и их родителей, педагогических кадрах.

Солодилова Л.А. отметила, что Профсоюз в целом поддерживает заложенные в Программу механизмы сохранения кадрового потенциала через систему переподготовки педагогических работников, перераспределение трудовых ресурсов внутри системы образования и финансовых – в пользу роста заработной платы педагогических работников.

Участникам мероприятия предложено сконцентрировать внимание на социальном аспекте реализации Программы:

- соблюдение законодательно определённых процедурных гарантий при оптимизации штата: любые изменения штатного расписания, норм труда должны проходить обязательную процедуру учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- соблюдение прав работников при переподготовке кадров (предполагается Программой в качестве одного из механизмов сохранения кадрового потенциала в учительской среде): переподготовка кадров – гарантия карьерного развития, в связи с чем переподготовка должна быть добровольной, оплачиваемой, с сохранением среднего заработка и гарантией предоставления рабочего места по новой специальности;

- учет специфики сельских школ: при внедрении сетевых форм или объединении имущественных комплексов малокомплектных школ обязательным этапом должна стать совместная с организациями Профсоюза оценка реальной нагрузки на педагогов, учет транспортной доступности и другие условия. Дополнительно учитывать специфику сельских школ и их бюджетную обеспеченность при выборе таких инструментов как аутсорсинг.

Было отмечено, что Профсоюз, поддерживая предусмотренные Программой приоритетные инструменты, обращает внимание на недопущение при сокращении

бумажных отчетов появления новых цифровых отчетов в ещё большем количестве, а также перекладывания обязанности по заполнению отчетов с педагогических работников на АУП или иных работников, что не всегда приводит к выполнению задачи дебюрократизации в образовательных организациях.

Непрофильная бюрократическая нагрузка должна снижаться в целом на образовательную организацию вне зависимости от того, кто ее сейчас выполняет. Здесь важно продуктивное межведомственное взаимодействие, в том числе с участием представителей региональных профсоюзных организаций либо в составе МРГ, либо в качестве экспертов на их заседаниях. Необходимо системное, а не эпизодическое взаимодействие региональных органов управления образованием и региональных профсоюзных организаций, такое же взаимодействие в муниципалитетах и на уровне образовательных организаций.

О состоянии высшего образования в Российской Федерации на современном этапе и основных направлениях его реформирования

Высшее образование является одним из ключевых элементов социально-экономического развития государства, обеспечивая подготовку высококвалифицированных кадров для всех отраслей экономики, науки, государственного управления и социальной сферы. В современных условиях значение системы высшего образования существенно возрастает, поскольку именно качество подготовки специалистов становится одним из определяющих факторов обеспечения технологического суверенитета, национальной безопасности и конкурентоспособности государства.

В последние годы государственная политика Российской Федерации в сфере высшего образования претерпевает масштабные изменения, обусловленные необходимостью адаптации образовательной системы к новым экономическим, геополитическим и технологическим условиям развития страны. Существенное влияние на формирование новой образовательной политики оказали структурные изменения экономики, развитие приоритетных отраслей промышленности, ускорение научно-технологического прогресса, а также изменение международной образовательной среды.

Особое значение приобрело формирование собственной национальной модели высшего образования, ориентированной на решение стратегических задач Российской Федерации. При этом основными целями государственной политики становятся подготовка кадров для обеспечения технологического лидерства страны, повышение качества профессиональной подготовки выпускников, укрепление взаимосвязи высшего образования с научными исследованиями и производством, а также обеспечение устойчивого развития региональных образовательных систем.

Реформирование высшего образования осуществляется в рамках реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию, национальных проектов, Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации, а также комплекса нормативных правовых актов, направленных на совершенствование образовательной деятельности. Центральным элементом проводимых преобразований стало формирование новой модели высшего образования, предусматривающей постепенный отказ от Болонской системы и переход к национальной системе подготовки специалистов.

Современная образовательная политика ориентирована не только на изменение структуры образовательных программ, но и на комплексное обновление содержания подготовки кадров, совершенствование механизмов взаимодействия образовательных организаций с работодателями, расширение практической подготовки студентов, развитие инженерного образования, совершенствование системы подготовки научных кадров и создание условий для ускоренного внедрения результатов научных исследований в экономику.

В настоящее время система высшего образования рассматривается государством как один из важнейших инструментов достижения национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года. Именно поэтому мероприятия по реформированию высшей школы приобретают комплексный характер и затрагивают практически все направления деятельности образовательных организаций.

1.1. Современное состояние системы высшего образования Российской Федерации



Российская система высшего образования представляет собой одну из крупнейших образовательных систем мира и охватывает практически все направления подготовки специалистов для экономики, государственного управления, науки, здравоохранения, образования, культуры и социальной сферы.

По состоянию на начало 2025/2026 учебного года система высшего образования Российской Федерации насчитывает **1309 образовательных организаций**, включая **774 головных университета** и **535 филиалов**. Наибольшее количество образовательных организаций находится в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (485 организаций), что обеспечивает проведение единой государственной политики в сфере высшего образования.

Общий прием студентов в образовательные организации высшего образования в 2025 году составил **1,476 млн. человек**, общая численность обучающихся достигла **4,849 млн. человек**, а выпуск специалистов – **875,8 тыс. человек**. Из общей численности обучающихся (включая данные по новым субъектам Российской Федерации) 60,9% (2 954 625 человек) обучаются по очной форме обучения, 24,8% (1 204 130 человек) – заочной форме и 14,2%

(690 328 человек) – очно-заочной форме обучения. Более половины студентов обучаются за счет средств внебюджетных источников – 54,3 %, или 2 631 847 человек.

Указанные показатели свидетельствуют о сохранении высокого уровня востребованности высшего образования среди населения и устойчивом функционировании образовательной системы, несмотря на масштабные изменения нормативно-правовой базы и трансформацию модели подготовки кадров.

Структура подготовки специалистов характеризуется высокой концентрацией студентов по ряду наиболее востребованных направлений подготовки. Более половины (51,5 %) всех обучающихся приходится на пять укрупненных групп специальностей:

- экономика и управление;
- юриспруденция;
- образование и педагогические науки;
- информатика и вычислительная техника;
- клиническая медицина.

Одновременно сохраняется значительная концентрация обучающихся по направлению «Науки об обществе», на которое приходится почти 35 процентов общего студенческого контингента. Подобная структура сложилась исторически и во многом отражает высокий общественный спрос на социально-экономические специальности.

Вместе с тем современная государственная политика ориентирована на постепенное изменение сложившихся пропорций подготовки специалистов. Развитие промышленности, цифровой экономики, оборонно-промышленного комплекса и высокотехнологичных производств требует значительного увеличения численности инженеров, специалистов в области естественных наук, информационных технологий, материаловедения, робототехники, авиастроения, судостроения, химической промышленности и других технических направлений.

В связи с этим государством реализуется политика перераспределения бюджетных мест в пользу инженерных и естественно-научных специальностей, расширяется практика целевого обучения, создаются специализированные инженерные классы, модернизируются образовательные программы совместно с работодателями, а также реализуются федеральные проекты подготовки кадров для обеспечения технологического лидерства Российской Федерации.

Важной характеристикой современной системы высшего образования является структура финансирования обучения. Более **54 % студентов** получают образование на платной основе. Это свидетельствует, с одной стороны, о высокой

востребованности высшего образования среди населения, а с другой – о существенной зависимости университетов от внебюджетных доходов.

Сложившаяся модель финансирования имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Привлечение внебюджетных средств позволяет университетам расширять образовательные программы, обновлять материально-техническую базу и развивать научную инфраструктуру. Одновременно высокая доля коммерческого обучения порождает риски снижения доступности высшего образования для отдельных категорий граждан, особенно в регионах с невысоким уровнем доходов населения.

С целью обеспечения доступности высшего образования государством ежегодно устанавливаются контрольные цифры приема на обучение за счет федерального бюджета. На 2025/2026 учебный год образовательным организациям выделено **592 тыс. бюджетных мест**, при этом около **75 % мест по очной форме обучения распределено в регионах Российской Федерации**, что свидетельствует о стремлении государства обеспечить более равномерное территориальное развитие системы высшего образования и сократить образовательную миграцию молодежи в крупнейшие города страны.

Существенное внимание уделяется повышению качества образовательной деятельности. В 2025 году независимую оценку качества условий осуществления образовательной деятельности прошла 301 образовательная организация высшего образования. Средний показатель оценки составил почти **95 баллов**, а более 83 % университетов получили оценки свыше 90 баллов. Эти результаты свидетельствуют о достаточно высоком уровне организации образовательного процесса, хотя сами показатели независимой оценки преимущественно характеризуют условия реализации образовательных программ и не позволяют в полной мере оценить качество подготовки выпускников и эффективность образовательной деятельности в долгосрочной перспективе.

Таким образом, современная система высшего образования Российской Федерации характеризуется масштабностью, высокой социальной востребованностью и устойчивостью функционирования. Вместе с тем анализ статистических показателей свидетельствует о наличии ряда структурных особенностей, требующих дальнейшего совершенствования государственной образовательной политики. К числу наиболее значимых относятся высокая доля платного обучения, дисбаланс подготовки специалистов в пользу социально-экономических направлений, сохраняющийся дефицит инженерных кадров и необходимость дальнейшей интеграции образовательного процесса с потребностями экономики и рынка труда.

Указанные обстоятельства стали одной из основных причин начала масштабной реформы отечественной системы высшего образования, направленной на формирование новой модели подготовки кадров, ориентированной на обеспечение технологического суверенитета и долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.

1.2. Основные направления государственной политики в сфере высшего образования



Современная государственная политика Российской Федерации в сфере высшего образования ориентирована на обеспечение национальных интересов страны и решение задач социально-экономического и научно-технологического развития. Действующая модель государственной политики основывается на приоритете подготовки кадров для отечественной экономики, укреплении технологического суверенитета и формировании научно-производственных компетенций, отвечающих стратегическим задачам государства.

Одним из ключевых направлений государственной политики является развитие инженерного образования. Это направление обусловлено возрастающей потребностью промышленности в высококвалифицированных инженерных кадрах, способных обеспечивать разработку и внедрение современных технологий

в условиях ускоренного импортозамещения и технологической независимости страны.

В целях повышения качества инженерной подготовки Министерством науки и высшего образования Российской Федерации совместно с Министерством просвещения Российской Федерации реализуется План мероприятий по развитию инженерного образования, предусматривающий комплексное совершенствование подготовки специалистов начиная со школьного этапа обучения. Особое внимание уделяется повышению уровня преподавания математики, физики, химии и других естественно-научных дисциплин, формирующих основу инженерных компетенций. В развитие этой политики Правительством Российской Федерации утвержден Комплексный план повышения качества математического и естественно-научного образования до 2030 года, предусматривающий модернизацию содержания образования, повышение квалификации педагогических кадров и развитие системы ранней профессиональной ориентации обучающихся.

Одним из наиболее эффективных инструментов формирования будущего инженерного кадрового потенциала стали инженерные классы, создаваемые на базе общеобразовательных организаций совместно с ведущими техническими университетами и крупнейшими промышленными предприятиями страны. Реализация проекта направлена на раннее выявление способностей школьников к инженерной деятельности, формирование устойчивой профессиональной мотивации и обеспечение непрерывности образовательной траектории «школа – университет – предприятие». К реализации проекта привлечены ведущие предприятия авиационной, судостроительной, машиностроительной и оборонной промышленности, что позволяет интегрировать образовательный процесс с реальными производственными задачами уже на этапе общего образования.

Не менее важным направлением государственной политики является совершенствование системы подготовки научных кадров. В последние годы осуществляется последовательное реформирование государственной системы научной аттестации, направленное на повышение объективности оценки научных результатов и усиление роли профессионального научного сообщества в принятии решений о присуждении ученых степеней. Одновременно реализуются мероприятия по развитию студенческой науки, расширению грантовой поддержки научных объединений, совершенствованию механизмов подготовки аспирантов и молодых исследователей.

Принципиально новым направлением стало внедрение модели производственной аспирантуры, предусматривающей подготовку научных кадров непосредственно в интересах высокотехнологичных предприятий. Производственная аспирантура представляет собой новую форму взаимодействия

университетов и работодателей, при которой тематика научных исследований определяется потребностями промышленности, а образовательная программа реализуется совместно образовательной организацией и предприятием. Подобный механизм позволяет значительно сократить временной разрыв между проведением научных исследований и практическим внедрением их результатов в производство, а также обеспечивает подготовку исследователей, обладающих необходимыми компетенциями для решения конкретных технологических задач.

Одновременно государственная политика направлена на совершенствование механизмов целевого обучения. В условиях дефицита кадров в отдельных секторах экономики особое значение приобретает подготовка специалистов под конкретные потребности работодателей. В этой связи в последние годы существенно изменен механизм распределения целевой квоты приема, обеспечивающий более тесную взаимосвязь между кадровой потребностью предприятий и объемами подготовки специалистов в образовательных организациях высшего образования.

Использование цифровой платформы «Работа в России» позволило сделать систему целевого обучения более прозрачной, повысить адресность распределения бюджетных мест и обеспечить участие работодателей в формировании кадрового заказа. Новая модель предусматривает закрепление конкретных обязательств как образовательной организации, так и заказчика целевого обучения, что способствует повышению эффективности использования бюджетных средств и снижению рисков дефицита специалистов в приоритетных отраслях экономики.

Особое место в государственной политике занимает обеспечение доступности высшего образования. Несмотря на увеличение доли коммерческого обучения, государство сохраняет значительные объемы бюджетного финансирования подготовки специалистов. Ежегодно устанавливаются контрольные цифры приема, обеспечивающие возможность получения высшего образования за счет федерального бюджета. Существенная часть бюджетных мест распределяется в пользу региональных университетов, что направлено на укрепление кадрового потенциала субъектов Российской Федерации и снижение образовательной миграции молодежи.

Дополнительным механизмом повышения доступности высшего образования является государственная поддержка образовательного кредитования. Действующая система предусматривает предоставление образовательных кредитов по льготной процентной ставке, длительный срок погашения задолженности и государственное субсидирование банков. Использование данного механизма позволяет расширить возможности получения высшего образования гражданами, не имеющими достаточных финансовых ресурсов для оплаты обучения. Одновременно сохраняются специальные меры социальной поддержки отдельных

категорий граждан, включая участников специальной военной операции и членов их семей, для которых предусмотрены отдельные квоты приема, возможность перехода с платной формы обучения на бюджетную и иные меры государственной поддержки.

Отдельным направлением государственной политики является развитие университетской науки и интеграция образовательных организаций с промышленностью. В рамках национальных проектов технологического лидерства университеты становятся ключевыми центрами подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики, включая авиастроение, судостроение, космическую отрасль, робототехнику, химическую промышленность, производство новых материалов, беспилотные авиационные системы и искусственный интеллект. Образовательные программы разрабатываются при непосредственном участии предприятий, что обеспечивает соответствие содержания подготовки современным требованиям рынка труда и ускоряет внедрение научных разработок в промышленное производство.

Существенное внимание уделяется развитию финансовой устойчивости университетов. Наряду с бюджетным финансированием совершенствуются механизмы формирования фондов целевого капитала (эндаумент-фондов), призванных обеспечить долгосрочное развитие образовательных организаций за счет привлечения внебюджетных источников финансирования, пожертвований выпускников и партнеров университетов. Реализация соответствующей концепции развития эндаумент-фондов рассматривается как один из инструментов повышения финансовой самостоятельности университетов и расширения их инвестиционных возможностей.

Важной особенностью современной государственной политики является переход от количественных показателей деятельности образовательных организаций к оценке эффективности подготовки кадров для национальной экономики. Если ранее основными критериями развития системы высшего образования являлись численность студентов, количество образовательных программ и показатели международной академической мобильности, то в настоящее время приоритетными становятся востребованность выпускников на рынке труда, степень участия работодателей в образовательном процессе, объем научных исследований, коммерциализация разработок, вклад университетов в развитие регионов и обеспечение технологического лидерства Российской Федерации.

Анализ основных направлений государственной политики позволяет сделать вывод о формировании принципиально новой модели управления системой высшего образования. Приоритет смещается от универсальной подготовки

специалистов к формированию кадрового потенциала, ориентированного на решение конкретных задач научно-технологического и промышленного развития страны. Усиливается взаимосвязь образования, науки и производства, расширяется участие работодателей в образовательном процессе, совершенствуются механизмы целевого обучения и подготовки научных кадров.

Вместе с тем реализация поставленных задач потребует дальнейшего совершенствования нормативно-правового регулирования, модернизации материально-технической базы университетов, повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и создания эффективной системы оценки качества подготовки выпускников. Решение этих задач непосредственно связано с проводимой в настоящее время реформой российской системы высшего образования, предусматривающей переход к новой национальной модели подготовки специалистов.

1.3. Реформа высшего образования в Российской Федерации: предпосылки, содержание и основные направления



Современный этап развития российского высшего образования характеризуется проведением наиболее масштабной реформы со времени принятия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в 2012 году. В отличие от предыдущих преобразований, затрагивавших отдельные элементы

образовательной системы, реализуемая в настоящее время реформа носит комплексный характер и предусматривает изменение концептуальных основ функционирования высшей школы. Ее целью является формирование национальной модели высшего образования, отвечающей современным потребностям государства, экономики и общества.

Необходимость реформирования системы высшего образования обусловлена совокупностью внутренних и внешних факторов. В течение почти двух десятилетий российская система функционировала в рамках Болонского процесса, предусматривавшего двухуровневую подготовку кадров по схеме «бакалавриат – магистратура». Предполагалось, что данная модель обеспечит сопоставимость образовательных программ различных государств, академическую мобильность студентов и преподавателей, а также взаимное признание квалификаций.

Практика реализации Болонской модели в Российской Федерации показала, что ряд ее положений действительно способствовал модернизации образовательного процесса. В частности, были внедрены компетентностный подход, федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения, кредитно-модульная система организации учебного процесса, расширены возможности академической мобильности и участия российских университетов в международных образовательных проектах.

Вместе с тем накопленный опыт выявил ряд существенных недостатков данной модели применительно к российским условиям. Одной из наиболее обсуждаемых проблем стало сокращение сроков фундаментальной подготовки специалистов по ряду направлений. Четырехлетний бакалавриат во многих случаях оказался недостаточным для формирования полного комплекса профессиональных компетенций, особенно в инженерных, медицинских, педагогических и естественно-научных специальностях. Работодатели нередко рассматривали бакалавриат как «неполное высшее образование», отдавая предпочтение выпускникам специалитета либо магистратуры.

Дополнительной проблемой стало разделение образовательного процесса на два самостоятельных уровня, что зачастую приводило к утрате преемственности подготовки. Значительная часть выпускников бакалавриата либо завершала обучение, не продолжая образование в магистратуре, либо поступала на магистерские программы по направлениям, не связанным с первоначальной специальностью. Это снижало глубину профессиональной подготовки и отрицательно влияло на качество кадрового обеспечения экономики.

Еще одним фактором, обусловившим необходимость реформирования, стало изменение международной политической и экономической ситуации. После прекращения участия Российской Федерации в Болонском процессе возникла

необходимость формирования самостоятельной национальной образовательной модели, ориентированной прежде всего на внутренние потребности государства и стратегические направления его развития. В новых условиях приоритетное значение приобрели задачи обеспечения технологического суверенитета, подготовки специалистов для высокотехнологичных отраслей экономики, укрепления оборонно-промышленного комплекса и достижения национальных целей развития.

Именно поэтому в соответствии с Посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 21 февраля 2023 года Министерством науки и высшего образования Российской Федерации была начата разработка новой модели высшего образования, предусматривающей комплексное обновление всей системы подготовки кадров. Работа осуществляется совместно с Администрацией Президента Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, ведущими университетами и представителями работодателей.

Практическая апробация новой модели осуществляется в рамках пилотного проекта, реализуемого на основании Указа Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования». Первоначально эксперимент проводился в шести ведущих университетах страны, а затем был существенно расширен. В 2025/2026 учебном году по программам пилотного проекта обучалось более 15 тыс. студентов, что на 16 % превышает показатели предыдущего учебного года. В связи с положительными результатами реализации эксперимента Указом Президента Российской Федерации от 22 января 2026 г. № 27 срок действия пилотного проекта продлен до 2029/2030 учебного года, а число его участников значительно увеличено.

Ключевой особенностью новой модели является отказ от традиционного деления высшего образования на бакалавриат и магистратуру. Вместо этого предусматривается введение двух взаимосвязанных уровней подготовки:

- **базовое высшее образование;**
- **специализированное высшее образование.**

Базовое высшее образование становится основным уровнем подготовки специалистов. Продолжительность обучения определяется спецификой конкретной профессии и может составлять от четырех до шести лет. Такой подход позволяет отказаться от искусственного единообразия сроков обучения и обеспечить их соответствие сложности осваиваемой профессии.

В отличие от бакалавриата новая модель ориентирована не только на формирование общепрофессиональных компетенций, но и на подготовку полностью квалифицированного специалиста, готового к самостоятельной

профессиональной деятельности сразу после завершения обучения. Предполагается, что выпускник базового высшего образования будет обладать достаточным объемом фундаментальных знаний, практических навыков и профессиональных компетенций для полноценной работы по специальности без обязательного продолжения обучения.

Вторым уровнем становится специализированное высшее образование, которое приходит на смену существующей магистратуре. Его основная задача заключается не в получении первого профессионального образования, а в углубленной подготовке специалистов по отдельным направлениям деятельности, развитии исследовательских компетенций либо освоении новых профессиональных квалификаций. При этом продолжительность обучения определяется содержанием образовательной программы и может варьироваться от одного года до трех лет.

Особого внимания заслуживает апробация программ одногодичной специализированной подготовки. Анализ результатов пилотного проекта показал, что такие программы могут быть эффективны при соблюдении ряда обязательных условий: наличия конкретного работодателя, участвующего в разработке образовательной программы; наличия у обучающихся профильного образования или практического опыта работы; модульной структуры программы, позволяющей оперативно адаптировать содержание обучения к изменяющимся потребностям рынка труда. Тем самым новая модель делает образование более гибким и адресным, ориентированным на конкретные запросы экономики.

Принципиально важной особенностью реформы становится изменение роли работодателей в образовательном процессе. Если ранее участие предприятий ограничивалось организацией практик и участием представителей отрасли в работе государственных экзаменационных комиссий, то в новой модели работодатели становятся полноценными участниками формирования образовательных программ. Они определяют профессиональные компетенции выпускников, участвуют в разработке учебных модулей, обеспечивают проведение практической подготовки, предоставляют современную производственную базу и участвуют в итоговой оценке результатов обучения.

Значительные изменения затрагивают и организацию образовательного процесса. Новая модель предполагает широкое использование модульного принципа построения образовательных программ, индивидуальных образовательных траекторий, проектного обучения и практико-ориентированных технологий. Усиливается интеграция образовательной деятельности с научными исследованиями и инновационной деятельностью университетов. Предполагается, что значительная часть выпускных квалификационных работ будет выполняться

по заказам предприятий и научных организаций, а сами студенты будут вовлекаться в решение реальных производственных задач уже в процессе обучения.

Реформа предусматривает также совершенствование нормативно-правового регулирования системы высшего образования. В настоящее время осуществляется подготовка изменений в федеральное законодательство, образовательные стандарты и подзаконные нормативные акты, которые должны обеспечить переход всей системы высшего образования на новую модель. Одновременно проводится широкое обсуждение предлагаемых изменений с участием университетского сообщества, работодателей, отраслевых министерств и профессиональных объединений, что позволяет учитывать практический опыт реализации пилотного проекта и своевременно корректировать отдельные элементы реформы.

Следует отметить, что новая модель не предполагает механического возврата к советской системе высшего образования. Напротив, она представляет собой попытку объединить лучшие элементы отечественной образовательной традиции – фундаментальность подготовки, длительный цикл обучения и тесную связь с научными исследованиями – с современными образовательными технологиями, компетентностным подходом, цифровыми инструментами обучения и гибкими образовательными траекториями.

Исходя из вышеизложенного, проводимая реформа является закономерным этапом развития российской системы высшего образования и отражает изменение государственных приоритетов в сфере подготовки кадров. Ее сильной стороной является ориентация на потребности национальной экономики, расширение участия работодателей в образовательном процессе, усиление практической подготовки студентов и восстановление фундаментального характера высшего образования.

Вместе с тем реализация реформы сопряжена с рядом рисков. Наиболее значимыми из них являются необходимость масштабного обновления федеральных государственных образовательных стандартов, подготовки новых учебных программ, переподготовки профессорско-преподавательского состава, совершенствования механизмов оценки качества образования и обеспечения сопоставимости новых российских квалификаций с зарубежными образовательными системами. Дополнительные сложности могут возникнуть в переходный период, когда одновременно будут функционировать программы бакалавриата, специалитета, магистратуры и новой модели высшего образования.

Таким образом, успешность реформы будет зависеть не только от качества нормативного регулирования, но и от способности образовательных организаций оперативно адаптироваться к новым условиям, обеспечить высокий уровень

подготовки выпускников и сохранить фундаментальные традиции отечественной высшей школы при внедрении современных образовательных технологий.

1.4. Основные проблемы, перспективы развития и оценка эффективности реформирования системы высшего образования Российской Федерации.



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**

**ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И ОЦЕНКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



Несмотря на устойчивое функционирование системы высшего образования и реализацию масштабных государственных программ поддержки университетов, анализ современного состояния отрасли свидетельствует о сохранении ряда системных проблем, оказывающих влияние на эффективность подготовки кадров и достижение национальных целей развития Российской Федерации.

Прежде всего, следует отметить сохраняющийся дисбаланс между структурой подготовки специалистов и потребностями национальной экономики. На протяжении длительного времени наиболее массовыми направлениями подготовки остаются экономика, управление, юриспруденция и отдельные гуманитарные специальности, тогда как промышленность, научно-исследовательский сектор, высокотехнологичные производства и агропромышленный комплекс испытывают устойчивую потребность в инженерах, конструкторах, технологах, программистах, специалистах в области материаловедения, химии, биотехнологий и других технических направлений.

Несмотря на ежегодное увеличение контрольных цифр приема по инженерным специальностям, полностью преодолеть данный дисбаланс

пока не удалось. Во многом это связано с тем, что профессиональные предпочтения абитуриентов продолжают формироваться под влиянием престижности отдельных профессий, уровня оплаты труда и условий будущей профессиональной деятельности. В этой связи особое значение приобретают мероприятия по ранней профессиональной ориентации школьников, развитию инженерных классов, профильных олимпиад и системы непрерывного образования «школа – университет – предприятие».

Другой значимой проблемой остается различный уровень ресурсного обеспечения образовательных организаций. На протяжении последних лет в Российской Федерации сформировалась группа ведущих университетов, обладающих современной научной инфраструктурой, значительным объемом финансирования, развитой международной кооперацией и высокой публикационной активностью. Одновременно значительная часть региональных вузов испытывает дефицит современного лабораторного оборудования, ограниченность финансовых ресурсов и кадровые трудности, что объективно влияет на качество подготовки специалистов.

Сохраняются различия и в кадровом обеспечении образовательного процесса. Одной из наиболее актуальных проблем является старение профессорско-преподавательского состава. Значительная часть ведущих ученых и преподавателей относится к старшим возрастным группам, тогда как приток молодых преподавателей остается недостаточным. Причинами являются сравнительно невысокий уровень оплаты труда в отдельных образовательных организациях, высокая учебная нагрузка, длительный период профессионального становления и наличие более привлекательных возможностей трудоустройства в промышленности, сфере информационных технологий и научно-исследовательских организациях.

Отдельного внимания заслуживает проблема качества подготовки выпускников. Несмотря на совершенствование федеральных государственных образовательных стандартов и внедрение компетентного подхода, работодатели продолжают отмечать недостаточный уровень практической подготовки части выпускников. Во многих случаях молодым специалистам требуется дополнительное обучение непосредственно на рабочем месте, что увеличивает затраты предприятий и снижает эффективность кадровой политики.

Следует отметить, что именно данное обстоятельство стало одной из причин активного внедрения практико-ориентированных образовательных технологий, проектного обучения, производственной аспирантуры и новых механизмов

целевого обучения, предусматривающих непосредственное участие работодателей в разработке и реализации образовательных программ.

Определенные сложности сохраняются и в сфере коммерциализации результатов научных исследований. Несмотря на значительное увеличение объемов финансирования науки, многие разработки университетов не достигают стадии промышленного внедрения. Причинами являются недостаточное развитие механизмов трансфера технологий, ограниченное взаимодействие университетов с бизнесом, а также недостаточная заинтересованность предприятий в долгосрочных инвестициях в научные исследования. Решению данной проблемы должны способствовать развитие университетских инновационных экосистем, создание передовых инженерных школ, расширение деятельности научно-образовательных центров мирового уровня, совершенствование системы грантовой поддержки и развитие университетских фондов целевого капитала.

Важным фактором, оказывающим влияние на развитие высшего образования, остаются демографические процессы. Сокращение численности выпускников общеобразовательных организаций приводит к усилению конкуренции между университетами за наиболее подготовленных абитуриентов. Особенно остро данная проблема проявляется в ряде субъектов Российской Федерации, где наблюдается устойчивая образовательная миграция молодежи в крупнейшие федеральные университеты Москвы, Санкт-Петербурга и других научно-образовательных центров. Это требует дальнейшего развития региональных университетов, повышения качества образовательных программ и создания современных университетских кампусов.

Одновременно следует учитывать стремительное развитие цифровых технологий и искусственного интеллекта, оказывающих существенное влияние на содержание образовательного процесса. Современный рынок труда предъявляет повышенные требования к цифровым компетенциям выпускников практически всех направлений подготовки. В связи с этим университеты вынуждены регулярно актуализировать содержание образовательных программ, внедрять новые методы обучения, развивать электронную образовательную среду и расширять использование технологий дистанционного обучения.

Анализ проводимых преобразований позволяет сделать вывод, что новая модель высшего образования ориентирована именно на решение перечисленных системных проблем. Одной из ее ключевых особенностей является переход от экстенсивного развития системы к повышению качества подготовки специалистов. Приоритетными становятся показатели трудоустройства выпускников, степень участия работодателей в образовательном процессе, результаты научной деятельности университетов, уровень внедрения

инновационных разработок и вклад образовательных организаций в социально-экономическое развитие регионов.

Перспективы развития системы высшего образования.

В среднесрочной перспективе основными направлениями развития высшего образования Российской Федерации станут дальнейшая реализация новой национальной модели подготовки кадров, совершенствование механизмов взаимодействия университетов с промышленностью и расширение участия образовательных организаций в обеспечении технологического лидерства страны.

До 2030 года предполагается завершение масштабной модернизации образовательных программ в соответствии с новыми требованиями рынка труда и приоритетами научно-технологического развития Российской Федерации. Значительное внимание будет уделяться подготовке специалистов в сфере искусственного интеллекта, микроэлектроники, робототехники, новых материалов, химических технологий, биоинженерии, авиационной и космической техники, беспилотных систем, энергетики и других высокотехнологичных отраслей.

Одновременно продолжится развитие практико-ориентированного образования. Предприятия будут активнее участвовать в формировании образовательных программ, организации производственной практики, проведении итоговой аттестации и трудоустройстве выпускников. Данная модель позволит существенно сократить период адаптации молодых специалистов на рабочих местах и повысить эффективность использования бюджетных средств, направляемых на подготовку кадров.

Существенное внимание будет уделяться дальнейшему развитию университетской науки. Реализация национальных проектов технологического лидерства предполагает усиление роли университетов как центров генерации новых знаний, разработки отечественных технологий и подготовки научных кадров. Производственная аспирантура, создаваемые научно-образовательные центры, передовые инженерные школы и современные исследовательские лаборатории должны стать основными элементами новой инновационной экосистемы российского высшего образования.

Продолжится совершенствование системы финансирования университетов. Наряду с сохранением государственного финансирования предполагается дальнейшее развитие механизмов государственно-частного партнерства, расширение практики формирования фондов целевого капитала, увеличение объема грантовой поддержки научных исследований и стимулирование участия бизнеса в реализации образовательных проектов.

Отдельным направлением государственной политики станет развитие международного сотрудничества с государствами Евразийского экономического

союза, БРИКС, Шанхайской организации сотрудничества и другими дружественными странами. В новых геополитических условиях именно данные направления рассматриваются как наиболее перспективные для расширения академического обмена, реализации совместных образовательных программ и подготовки иностранных специалистов.

Российская система высшего образования находится на этапе глубокой структурной модернизации, направленной на формирование национальной модели подготовки кадров, соответствующей долгосрочным интересам государства.

В отличие от предыдущих этапов реформирования, современная образовательная политика ориентирована прежде всего на обеспечение технологического суверенитета Российской Федерации, развитие человеческого капитала и подготовку специалистов для приоритетных отраслей экономики. Центральное место в проводимых преобразованиях занимает переход к новой модели высшего образования, предусматривающей отказ от универсальной схемы «бакалавриат — магистратура» и формирование более гибкой системы подготовки кадров, основанной на сочетании фундаментального образования, практической подготовки и тесного взаимодействия университетов с работодателями.

Результаты реализации пилотного проекта свидетельствуют о высокой востребованности новой модели подготовки специалистов и подтверждают возможность ее дальнейшего распространения на всю систему высшего образования Российской Федерации. Вместе с тем успешность реформы будет определяться не только изменением структуры образовательных программ, но и эффективностью модернизации нормативно-правовой базы, развитием кадрового потенциала университетов, обновлением материально-технической инфраструктуры и совершенствованием механизмов оценки качества образования.

В целом можно констатировать, что проводимые преобразования создают предпосылки для формирования современной, конкурентоспособной и устойчивой системы высшего образования, способной обеспечить подготовку высококвалифицированных кадров для достижения национальных целей развития Российской Федерации и укрепления ее научно-технологического потенциала в долгосрочной перспективе.

1.5. Высшее образование (в части полномочий Минпросвещения России) (по итогам 2025 года и задачам на 2026 год).

Вопросы высшего образования рассматриваются преимущественно через развитие системы **педагогического высшего образования**, находящейся в ведении Минпросвещения России. Основными приоритетами являются совершенствование подготовки педагогических кадров, модернизация содержания педагогического образования, повышение привлекательности педагогической

профессии, развитие системы дополнительного профессионального образования педагогов и совершенствование нормативно-правовой базы.

Одновременно отмечается, что разрабатываемая **Стратегия развития образования Российской Федерации до 2036 года** должна охватить все уровни образования – от дошкольного до высшего, обеспечив их развитие в рамках единого образовательного пространства.



Совершенствование нормативно-правовой базы.

В 2025 году принят ряд федеральных законов, непосредственно затрагивающих систему высшего образования.

В частности:

- введена обязательность создания федеральных учебно-методических объединений в системе высшего образования;
- изменены правила приема выпускников среднего профессионального образования в вузы – поступление по внутренним вступительным испытаниям сохранено только при соответствии профиля СПО выбранному направлению подготовки;
- для участников специальной военной операции приостановлено течение срока действия результатов ЕГЭ и олимпиад школьников при поступлении на программы бакалавриата и специалитета;

- расширены меры государственной поддержки образовательного кредитования по направлениям подготовки, обеспечивающим технологическое лидерство страны.

Развитие системы педагогического высшего образования.

По состоянию на начало 2025/2026 учебного года система педагогического высшего образования включает:

- 36 подведомственных Минпросвещения России педагогических университетов (с филиалами);
- около **220,7 тыс. студентов**, из которых **148,5 тыс. обучаются за счет бюджетных ассигнований.**

Наиболее востребованными остаются программы подготовки по направлению «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)», на которых обучается около **81 тыс. студентов**, включая **66 тыс. бюджетников.**

Рост привлекательности педагогического образования.

Приемная кампания 2025 года продемонстрировала устойчивый рост интереса к педагогическим специальностям.

По итогам приема:

- количество поданных заявлений увеличилось с **379 тыс. до 484 тыс.** (рост около 25%);
- конкурс составил **12 заявлений на одно бюджетное место;**
- педагогическое образование заняло первое место среди направлений подготовки по числу зачисленных на бюджетные места программ бакалавриата, специалитета и базового высшего образования.

Подготовка и трудоустройство педагогических кадров.

В 2025 году педагогические университеты выпустили **около 46 тыс. специалистов.**

Более **75 % выпускников** трудоустраиваются в течение первого года после окончания обучения.

В числе приоритетов 2026 года определено дальнейшее увеличение доли выпускников педагогических вузов, работающих по полученной специальности, а также расширение практики целевого обучения.



Модернизация содержания высшего педагогического образования.

Продолжается внедрение проекта «**Ядро высшего педагогического образования**», предусматривающего унификацию подготовки педагогических кадров.

Основные характеристики модели:

- единые требования к образовательным программам;
- единое содержание подготовки;
- обязательная базовая часть объемом **76 % образовательной программы**;
- семь единых образовательных модулей.

Особое внимание уделяется подготовке будущих педагогов к:

- воспитательной деятельности;
- классному руководству;
- взаимодействию с родителями;
- инклюзивному образованию;
- работе в многонациональной образовательной среде.

Развитие новых направлений подготовки

Продолжается развитие направления подготовки **44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»**, ориентированного на подготовку преподавателей для системы среднего профессионального образования.

После запуска программы в 2024 году:

- обучение первоначально велось в 10 педагогических вузах и Московском городском педагогическом университете;
- с сентября 2025 года к реализации программы присоединились еще 11 субъектов Российской Федерации;
- обучение проходят свыше **270 студентов**.

Научная деятельность педагогических университетов.

В 2025 году объем финансирования научных исследований в подведомственных педагогических вузах составил **1,7 млрд. рублей**.

Поддержано:

- 156 прикладных исследований;
- 66 фундаментальных исследований.

Полученные результаты используются при разработке современных педагогических технологий, методик обучения и моделей непрерывного педагогического образования.

Основные задачи на 2026 год.

В качестве приоритетов дальнейшего развития системы педагогического высшего образования определены:

- реализация Концепции подготовки педагогических кадров до 2030 года;
- дальнейшее внедрение модели «Ядро высшего педагогического образования»;
- расширение целевого приема;
- повышение уровня трудоустройства выпускников по специальности;
- развитие системы дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- совершенствование механизмов оплаты труда педагогических работников и подготовка к внедрению новой отраслевой системы оплаты труда.

Развитие высшего образования в сфере ответственности Минпросвещения России сосредоточено на модернизации педагогических университетов и подготовке педагогических кадров. Ключевыми направлениями являются совершенствование содержания подготовки, внедрение единых образовательных стандартов, расширение целевого обучения, укрепление связи между системой подготовки кадров и потребностями образования, развитие научной деятельности педагогических вузов и системы непрерывного профессионального развития педагогов. Одновременно продолжается совершенствование нормативной базы, регулирующей организацию высшего образования и подготовку кадров для национальной системы образования.

Участие Общероссийского Профсоюза образования в обсуждении вопросов совершенствования в Российской Федерации системы высшего образования

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» в Российской Федерации до 2030 года должны быть сформированы новые уровни высшего образования, а именно:

- 1) *базовое высшее образование*, основанное на преобразовании программ бакалавриата и специалитета (с нормативным сроком освоения от 4 до 6 лет);
- 2) *специализированное высшее образование*, основанное на преобразовании программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки (с нормативным сроком освоения от одного года до трех лет).

Первоначально в реализации проекта участвовало 7 вузов, в том числе три вуза, реализующих программы педагогических направлений подготовки, а именно:

Московский педагогический государственный университет;

Томский государственный университет;

Балтийской федеральный университет имени Иммануила Канта.

В текущем 2026 году, на основании Указа Президента от 22.01.2026 № 27 в первоначальный указ внесены изменения, в том числе расширен состав вузов – участников проекта, реализующих программы педагогических направлений подготовки:

Московский городской педагогический университет;

Дальневосточный федеральный университет;

Южный федеральный университет.

В настоящее время рабочей группой разработчиков, в которую вошли:

- 1) представители вузов, включенных в эксперимент;
- 2) представители Российской академии образования;
- 3) представители отдела развития педагогического образования Департамента кадровой политики Минпросвещения России, ведется проектирование структуры укрупненной группы специальностей «Образование и педагогические науки».

На состоявшемся 19 мая текущего 2026 года открытом заседании Совета Общероссийского Профсоюза образования по непрерывному профессиональному педагогическому образованию рабочей группой был представлен проект новой модели высшего педагогического образования. Из всех нововведений отметим два базовых.

Первое касается проекта формирования новой номенклатуры педагогического образования:

01.01 «Педагогическое образование»;

01.02 «Психолого-педагогическое образование»;

01.03 «Специальное (дефектологическое) образование».

Данная номенклатура должна заменить действующую (44.03.01 «Педагогическое образование» (бакалавриат), 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование», 44.03.03 «Специальное (дефектологическое) образование», 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)», 44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)»).

Второе нововведение – общий тренд на подготовку специалистов с двумя и более квалификациями и зависимость от этого нормативных сроков освоения соответствующих образовательных программ.

Так, например, по группе «Педагогическое образование» могут быть установлены следующие нормативные сроки обучения:

Учитель одного предмета – 4 года;

Учитель двух предметов – 5 лет;

Учитель трех предметов – 6 лет;

Учитель со второй квалификацией – 5-6 лет;

Педагог дошкольного образования – 4 года;

Педагог дошкольного образования со второй квалификацией – 5 лет.

По группе «Специальное (дефектологическое) образование» могут быть установлены следующие нормативные сроки обучения:

Учитель-дефектолог – 4 года

Учитель-дефектолог по двум отраслям дефектологии – 5 лет

Учитель-дефектолог со второй квалификацией – 5 лет

Учитель-логопед – 4 года

Учитель-логопед со второй квалификацией – 5 лет

Учитель-логопед. Логопед – 5 лет

Эксперты аппарата Профсоюза обсуждают с представителями рабочей группы возможность формирования государственных требований к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки выпускника для получения дополнительной квалификации, как это было ранее (например, «Государственные требования к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки выпускника для получения дополнительной квалификации «Преподаватель», утвержденные 30.03.1995 (новая редакция от 03.08.2000); или «Государственные требования к минимуму содержания и уровню профессиональной переподготовки руководителей органов управления образованием субъектов РФ и местных (муниципальных) органов управления образованием по дополнительной образовательной программе «Менеджмент в образовании», утвержденные 20.03.2000).

По мнению экспертов Общероссийского Профсоюза образования, такое нормативное правовое обеспечение указанных нововведений не только бы

закрепило указанные сроки обучения, но и в системе дополнительного профессионального педагогического образования установило барьер для недобросовестных поставщиков услуг профессиональной переподготовки работников образования, которые «штампуют» квалификации педагогов за 1-3 месяца (а то и меньший период). Указанная инициатива Профсоюза намечена к более детальному обсуждению на очередном заседании Совета 20 октября текущего 2026 года.

Участие Профсоюза в совершенствовании и развитии института социального партнёрства и нормативной правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения в сфере высшего образования

Социальное партнёрство является ключевым механизмом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования. Оно обеспечивает согласование интересов работников и работодателей, развитие системы социальных гарантий и выработку согласованных решений по вопросам организации труда. Эффективность социального партнёрства во многом определяет устойчивость функционирования образовательных организаций и способствует их поступательному развитию.

Современная модель социального партнерства в сфере образования представляет собой результат многолетней работы профсоюзных организаций всех уровней. Система построена на трехуровневой структуре коллективно-договорного регулирования:

- отраслевые соглашения федерального уровня;
- региональные отраслевые соглашения;
- коллективные договоры, действующие непосредственно в образовательных организациях.

Одним из ключевых направлений деятельности Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) является взаимодействие с Министерством просвещения Российской Федерации (далее – Минпросвещения России) и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) по вопросам совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

Важным результатом этой работы стало заключение отраслевых соглашений на 2024-2026 годы и утверждение планов мероприятий по их реализации. Реализация указанных соглашений направлена на защиту трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций высшего образования, подведомственных обоим министерствам.

Практика реализации отраслевых соглашений подтверждает эффективность сложившейся модели взаимодействия Профсоюза с федеральными органами исполнительной власти.

Такое сотрудничество позволяет своевременно выявлять проблемы в сфере социально-трудовых отношений, вырабатывать согласованные решения, обеспечивать их нормативное закрепление и формировать дополнительные механизмы защиты работников. Это способствует дальнейшему развитию системы социального партнёрства и повышению устойчивости деятельности образовательных организаций высшего образования.

2.1. Контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования



Одним из приоритетных направлений взаимодействия Общероссийского Профсоюза образования с Минобрнауки России и Минпросвещения России является контроль за состоянием коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и выполнением обязательств, предусмотренных отраслевыми соглашениями. Вопросы заключения и исполнения коллективных договоров рассматриваются, в том числе, в ходе проверок деятельности

подведомственных образовательных организаций, проводимых Минобрнауки России.

Системный анализ и оценка эффективности коллективных договоров образовательных организаций высшего образования (далее — ООВО, образовательные организации) осуществляются лабораторией автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования ФГБОУ ВО «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина» (далее – Лаборатория).

Основным инструментом деятельности Лаборатории является информационная система контроля состояния коллективно-договорного регулирования. Она обеспечивает централизованную регистрацию коллективных договоров и дополнительных соглашений, их автоматизированный анализ, а также мониторинг состояния коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях. Использование системы позволяет в режиме реального времени отслеживать статус представленных документов и повышает эффективность контроля за выполнением обязательств, предусмотренных отраслевыми соглашениями.

По состоянию на 1 июля 2026 года в информационной системе зарегистрированы 153 образовательные организации высшего образования. Из них 97 образовательных организаций разместили коллективные договоры и дополнительные соглашения, при этом проанализировано 91,8 % представленных документов.

Для оценки правовой эффективности коллективных договоров Лабораторией применяется метод семантического анализа, позволяющий рассчитывать количественные показатели социально полезного результата. По итогам сравнительного анализа наиболее высокие значения показателя Ктсц продемонстрировали коллективные договоры Новосибирского государственного университета экономики и управления (82,0) и Удмуртского государственного университета (81,5). По комплексному показателю Кэф лидируют Удмуртский государственный университет (146,7) и Новосибирский государственный университет экономики и управления (132,9). Наиболее низкие значения социально-трудового эффекта зафиксированы в коллективных договорах Вятского и Пятигорского государственных университетов (18,0 и 16,0 соответственно). Среди федеральных округов наиболее высокие средние показатели эффективности коллективных договоров отмечены в Сибирском и Приволжском федеральных округах.

В 2025 году проведена модернизация информационной системы: актуализирована эксплуатационная документация, подготовлены и размещены

инструкции для пользователей, обновлены образцы необходимых документов. Следующим этапом развития системы станет внедрение интерактивного механизма взаимодействия с пользователями, который позволит повысить дисциплину представления документов и усилить контроль за исполнением обязательств, закрепленных коллективными договорами.

Важным направлением повышения качества коллективно-договорной работы остается обучение представителей первичных профсоюзных организаций. Семинары проводятся два раза в год и предусматривают изучение методики количественной оценки эффективности коллективных договоров, а также практическую проработку проектов документов с использованием лучших отраслевых практик. Информационная система обеспечивает автоматизированную оценку качества проектов коллективных договоров, что способствует повышению уровня их правовой проработки.

Дополнительным механизмом распространения эффективных практик социального партнерства является Всероссийский конкурс на лучший коллективный договор в образовательных организациях высшего образования, проводимый один раз в два года. Конкурс способствует развитию коллективно-договорного регулирования и распространению наиболее успешных практик защиты социально-трудовых прав работников. Очередной конкурс запланирован на IV квартал 2026 года.

Проведенная работа свидетельствует о последовательном развитии системы мониторинга коллективно-договорного регулирования и повышении качества коллективных договоров в образовательных организациях высшего образования. Вместе с тем сохраняется задача обеспечения полного охвата образовательных организаций системой контроля.

В этой связи представляется необходимым обеспечить своевременное размещение в системе контроля председателями первичных профсоюзных организаций коллективных договоров всех образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России и Минпросвещения России, в соответствии с порядком, установленным отраслевыми соглашениями.

2.2. Действия Профсоюза по усилению контроля за процессом снижения учебной нагрузки в рамках существующих норм федерального законодательства и участие в совершенствовании правового регулирования вопросов нормирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Профсоюз совместно с Минобрнауки России продолжает работу по совершенствованию правового регулирования вопросов нормирования труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому

составу образовательных организаций высшего образования. Важным результатом этой работы стало принятие приказов Минобрнауки России от 8 апреля 2025 г. № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» и от 11 апреля 2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки», разработанных при активном участии представителей Общероссийского Профсоюза образования.



Приказом № 335 сохранена установленная продолжительность рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, — 36 часов в неделю, а также уточнён порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки. Документ сохранил преемственность ранее действовавшего правового регулирования, одновременно закрепив новые основания изменения учебной нагрузки без изменения размера оплаты труда в случаях, предусмотренных законодательством.

Приказом № 318 определены особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций высшего образования. Документ закрепляет, что соответствующие вопросы регулируются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы и расписанием учебных занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Принятие указанных нормативных правовых актов стало важным этапом совершенствования регулирования труда педагогических работников, однако не устранило всех существующих проблем в сфере нормирования труда профессорско-преподавательского состава.

Проведённый Профсоюзом анализ практики образовательных организаций высшего образования свидетельствует, что нормы времени, используемые для расчёта объёма учебной работы и иных видов деятельности профессорско-преподавательского состава, по-прежнему определяются образовательными организациями самостоятельно. Отсутствие единых отраслевых подходов приводит к существенной дифференциации норм труда и, как следствие, условий оплаты труда работников. Так, при выполнении одинаковых видов работ в различных образовательных организациях на проверку одной контрольной (лабораторной) работы может предусматриваться от 30 минут до 2 часов.

Сложившаяся ситуация обусловлена действующим правовым регулированием. В соответствии со статьями 159 и 161 Трудового кодекса Российской Федерации нормирование труда осуществляется работодателем с учётом мнения представительного органа работников, а Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет принцип автономии образовательных организаций. В результате типовые нормы труда для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в настоящее время отсутствуют.

Вместе с тем регулирование вопросов нормирования труда исключительно на локальном уровне приводит к неоправданной дифференциации условий труда педагогических работников образовательных организаций высшего образования, реализующих образовательные программы одного уровня. Это свидетельствует о необходимости разработки единых отраслевых рекомендаций по определению примерных норм времени для основных видов деятельности профессорско-преподавательского состава.

В целях подготовки таких рекомендаций в рамках реализации Плана мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения Профсоюзом была сформирована инициативная рабочая группа, в состав которой вошли работники

аппарата Профсоюза и представители первичных профсоюзных организаций образовательных организаций высшего образования.

Рабочей группой проведён анализ 100 локальных нормативных актов, регулирующих вопросы нормирования учебной работы профессорско-преподавательского состава, преимущественно в образовательных организациях, подведомственных Минобрнауки России. Исследование позволило выявить сложившиеся подходы к классификации видов учебной работы, определить диапазон применяемых норм времени и подготовить предложения профсоюзной стороны по содержанию рекомендаций об установлении примерных норм времени по видам деятельности профессорско-преподавательского состава.

Результаты проведённой работы были представлены на совместном совещании ректоров и председателей первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования, состоявшемся 24 апреля 2025 года. Участники совещания подтвердили высокую актуальность подготовки отраслевых рекомендаций по вопросам нормирования труда профессорско-преподавательского состава.

Проведённая Профсоюзом работа сформировала необходимую аналитическую и методическую основу для подготовки отраслевых рекомендаций по нормированию труда профессорско-преподавательского состава. Их принятие позволит обеспечить более единообразные подходы к определению учебной нагрузки, повысить прозрачность локального регулирования и снизить необоснованную дифференциацию условий труда в образовательных организациях высшего образования.

2.3. Действия Профсоюза, направленные на совершенствование процедуры определения срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, образовательными организациями высшего образования.



ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СРОКА ИЗБРАНИЯ ПО КОНКУРСУ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ



Проблема необоснованно коротких сроков трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее — ППС), на протяжении многих лет остается одной из наиболее значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования. Практика заключения трудовых договоров сроком на один–два года, обусловленная в том числе зависимостью отдельных образовательных организаций от численности обучающихся, отрицательно влияет на стабильность трудовых отношений, ограничивает возможности долгосрочного планирования образовательной, научной и методической деятельности, а также увеличивает административную нагрузку, связанную с регулярным проведением конкурсных процедур.

В целях совершенствования правового регулирования указанных отношений Общероссийский Профсоюз образования совместно с Минобрнауки России последовательно реализует комплекс мер, направленных на повышение стабильности трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу. Существенным результатом этой работы стало внесение изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ), которыми минимальный срок трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, увеличен до трех лет.

Результаты мониторинга, проведенного среди руководителей и кадровых служб образовательных организаций высшего образования, подведомственных

Минобрнауки России, а также данные социологических исследований, проведенных среди педагогических работников в 2022 и 2025 годах, свидетельствуют о снижении доли трудовых договоров, заключаемых на срок менее трех лет. Указанная тенденция непосредственно связана с изменениями статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации и реализацией положений пункта 4.4 отраслевых соглашений, заключенных Профсоюзом с Минобрнауки России и Минпросвещения России.

Вместе с тем результаты мониторинга показывают, что проблема обеспечения стабильности трудовых отношений сохраняет свою актуальность. По данным опроса 2025 года, наиболее предпочтительными для педагогических работников являются трудовые договоры, заключаемые сроком на пять лет (39 % респондентов) либо на неопределенный срок (31 %). Вместе с тем трехлетний срок трудового договора считают оптимальным лишь 16% опрошенных.

Мониторинг также выявил сохраняющуюся практику определения срока трудового договора с использованием критериев, характеризующих результативность деятельности педагогического работника, включая публикационную активность, стаж научно-педагогической работы, прохождение повышения квалификации и иные показатели профессиональной деятельности. В ряде образовательных организаций такие критерии закреплены в локальных нормативных актах, несмотря на то что федеральное законодательство не предусматривает их в качестве оснований для определения срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

В целях формирования единых подходов к определению срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с Планом мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2024–2026 годы, Профсоюзом совместно с Минобрнауки России подготовлены Методические рекомендации по определению срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, образовательными организациями высшего образования (далее — Методические рекомендации).

При подготовке Методических рекомендаций были учтены положения статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минобрнауки России от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-

преподавательскому составу», положения Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2024–2026 годы, а также правовые позиции, изложенные в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 32-П.

Основной целью Методических рекомендаций является формирование единых подходов к определению срока избрания по конкурсу, исключение применения субъективных критериев при принятии соответствующих решений, обеспечение единообразного применения положений статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, а также расширение практики заключения трудовых договоров сроком на пять лет и на неопределенный срок.

Методические рекомендации не распространяются на порядок замещения выборных должностей заведующего кафедрой и декана факультета (директора института).

В соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации срок избрания по конкурсу может быть установлен на неопределенный срок либо на срок от трех до пяти лет. Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключается для выполнения работы, носящей заведомо срочный (временный) характер. В этих случаях допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее одного года.

Методические рекомендации были одобрены на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в образовательных организациях, подведомственных Минобрнауки России, состоявшемся 18 декабря 2025 года. При подготовке окончательной редакции документа были учтены замечания представителей образовательных организаций и экспертного сообщества.

Для практического применения Методические рекомендации направлены в образовательные организации высшего образования письмом директора Департамента кадровой политики Минобрнауки России А.А. Свистунова от 8 апреля 2026 г. № МН-10/485. Документ рекомендован к использованию при разработке и актуализации локальных нормативных актов, регулирующих вопросы проведения конкурсных процедур и определения срока трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу.

Считаем необходимым отметить основные положения Методических рекомендаций, имеющие принципиальное значение для формирования единообразной практики определения срока избрания по конкурсу на замещение

должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Прежде всего, результаты мониторинга показали, что, несмотря на внесённые изменения в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации, в отдельных образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России и Минпросвещения России, сохраняется значительная доля трудовых договоров, заключаемых на непродолжительный срок.

Необходимость перехода от краткосрочных трудовых договоров к более стабильным трудовым отношениям обусловлена правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 15 июля 2022 г. № 32-П. Конституционный Суд указал, что практика многократного заключения краткосрочных трудовых договоров с педагогическими работниками из числа ППС отрицательно влияет на эффективность их профессиональной деятельности, препятствует долгосрочному планированию образовательной и научной работы, создаёт дополнительную административную нагрузку и не соответствует конституционному принципу обеспечения стабильности занятости.

Реализуя правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, Федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ внесены изменения в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие возможность заключения трудовых договоров на неопределённый срок либо на срок от трёх до пяти лет.

Вместе с тем результаты мониторинга свидетельствуют, что практика заключения трудовых договоров преимущественно на минимальный трехлетний срок сохраняется. При этом количество трудовых договоров, заключаемых на неопределённый срок, остаётся незначительным и составляет менее одного процента от общего числа трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу в образовательных организациях, находящихся в ведении Минобрнауки России.

С учётом изложенного, Методические рекомендации ориентируют образовательные организации на максимально широкое применение пятилетнего срока трудового договора либо заключение трудовых договоров на неопределённый срок в случаях, когда отсутствуют объективные обстоятельства, связанные с изменением организации образовательного процесса. К таким обстоятельствам относятся прекращение реализации образовательных программ, изменение форм обучения либо иные изменения, объективно влияющие на потребность в соответствующей педагогической должности.

Особое внимание в Методических рекомендациях уделено случаям, когда допускается избрание по конкурсу на срок менее трёх лет. В соответствии с частью второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, такая возможность допускается исключительно при выполнении работы, носящей заведомо срочный (временный) характер.

В целях единообразного применения указанной нормы Методическими рекомендациями определены основные случаи, при которых работа педагогического работника может носить временный характер. К ним относятся: прогнозируемое сокращение контингента обучающихся, изменение учебных планов, приводящее к уменьшению учебной нагрузки, а также привлечение педагогических работников для реализации отдельных дисциплин, модулей или практик, проведение которых носит временный либо эпизодический характер.

Результаты мониторинга также позволили сформулировать ориентир, направленный на ограничение практики заключения краткосрочных трудовых договоров. Методическими рекомендациями предусмотрено, что доля трудовых договоров, заключаемых на срок менее трёх лет по основному месту работы для выполнения временной работы, как правило, не должна превышать 10 процентов от общего количества трудовых договоров, заключённых с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу.

Указанный показатель основан на результатах мониторинга образовательных организаций высшего образования. Исследование показало, что примерно три четверти образовательных организаций уже соответствуют данному ориентиру, а именно в этих организациях наиболее последовательно применяются подходы, положенные в основу Методических рекомендаций. Таким образом, рекомендуемое значение носит не произвольный, а аналитически обоснованный характер и отражает сложившуюся положительную практику.

Отдельное внимание в Методических рекомендациях уделено практике определения срока трудового договора с использованием критериев, характеризующих результативность деятельности педагогического работника. Результаты мониторинга показали, что отдельные образовательные организации связывают продолжительность трудового договора с наличием публикаций, участием в научных мероприятиях, стажем научно-педагогической деятельности, наличием учёного звания и другими показателями профессиональной деятельности.

По мнению Профсоюза, такой подход не соответствует правовой природе конкурсной процедуры. Конкурс на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу,

уже предполагает всестороннюю оценку профессиональных, деловых и научных качеств претендента в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждённым приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2023 г. № 1138.

Квалификационные требования, включая наличие учёной степени, необходимого стажа работы и иных характеристик, являются условиями допуска к участию в конкурсной процедуре и учитываются при принятии решения об избрании претендента на соответствующую должность. Следовательно, после принятия коллегиальным органом управления решения об избрании работника повторное использование этих же критериев для определения срока трудового договора не имеет правовых оснований.

Исходя из этого Методические рекомендации предусматривают, что срок трудового договора должен определяться исходя не из индивидуальных характеристик работника, а из объективных особенностей организации образовательного процесса, связанных с реализацией образовательных программ и потребностью образовательной организации в соответствующей должности.

Важное значение имеет и предлагаемая Методическими рекомендациями последовательность принятия решений. До размещения объявления о проведении конкурса коллегиальный орган управления образовательной организации должен определить срок избрания по каждой вакантной должности либо должности, по которой истекает срок трудового договора. Соответствующий срок указывается в объявлении о проведении конкурса и в дальнейшем подлежит включению в трудовой договор с лицом, успешно прошедшим конкурс.

Такой подход обеспечивает прозрачность конкурсных процедур, исключает возможность изменения срока трудового договора после завершения конкурса и гарантирует равные условия для всех участников конкурсного отбора.

Методическими рекомендациями также обращено внимание на возможность применения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации при изменении срока уже действующего трудового договора в случаях объективных изменений условий организации образовательного процесса. Речь идёт о ситуациях, связанных с изменением структуры реализуемых образовательных программ, форм обучения, численности контингента обучающихся и иных организационных условий, влияющих на потребность в соответствующей педагогической должности. Таким образом, изменение срока трудового договора должно быть обусловлено исключительно объективными организационными изменениями, а не субъективной оценкой результатов деятельности работника.

Особо подчёркивается, что локальные нормативные акты образовательных организаций, определяющие условия и критерии установления срока избрания по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с пунктом 4.4 отраслевых соглашений, заключённых Профсоюзом с Минобрнауки России и Минпросвещения России.

Реализация Методических рекомендаций позволит сформировать единые подходы к определению срока избрания по конкурсу, ограничить практику необоснованного заключения краткосрочных трудовых договоров, обеспечить более стабильный характер трудовых отношений с педагогическими работниками и повысить правовую определённость локального регулирования в образовательных организациях высшего образования.

III. Организация и проведение образовательных форумов, семинаров, слётов и конкурсов как эффективные формы обмена опытом, повышения профсоюзной грамотности, мотивации профсоюзного членства и укрепления имиджа Профсоюза в образовательных организациях высшего образования.

Развитие кадрового потенциала профсоюзных организаций является одним из ключевых направлений деятельности Общероссийского Профсоюза образования. В соответствии с Концепцией кадровой политики Профсоюза, Центральный Совет Профсоюза обеспечивает системную организацию обучения председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций на федеральном уровне.

Важную роль в реализации этой работы играет Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования Профсоюза (далее – КСП Профсоюза), обеспечивающий организацию и проведение всероссийских и региональных семинаров-совещаний для председателей первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования. Эти мероприятия являются эффективной площадкой для обмена опытом, распространения успешных практик профсоюзной деятельности, повышения правовой грамотности профсоюзного актива, укрепления мотивации профсоюзного членства и формирования позитивного имиджа Профсоюза в академическом сообществе.

Ежегодно проводятся отчётное собрание КСП Профсоюза, всероссийские семинары-совещания председателей первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования, а также совещания с участием представителей региональных организаций

Профсоюза, координирующих работу с первичными профсоюзными организациями. В программу мероприятий традиционно включаются встречи с представителями Минобрнауки России и Минпросвещения России, в ходе которых рассматриваются результаты реализации отраслевых соглашений, актуальные вопросы развития социального партнёрства, изменения трудового законодательства и перспективные направления совершенствования социально-трудовых отношений в сфере высшего образования.

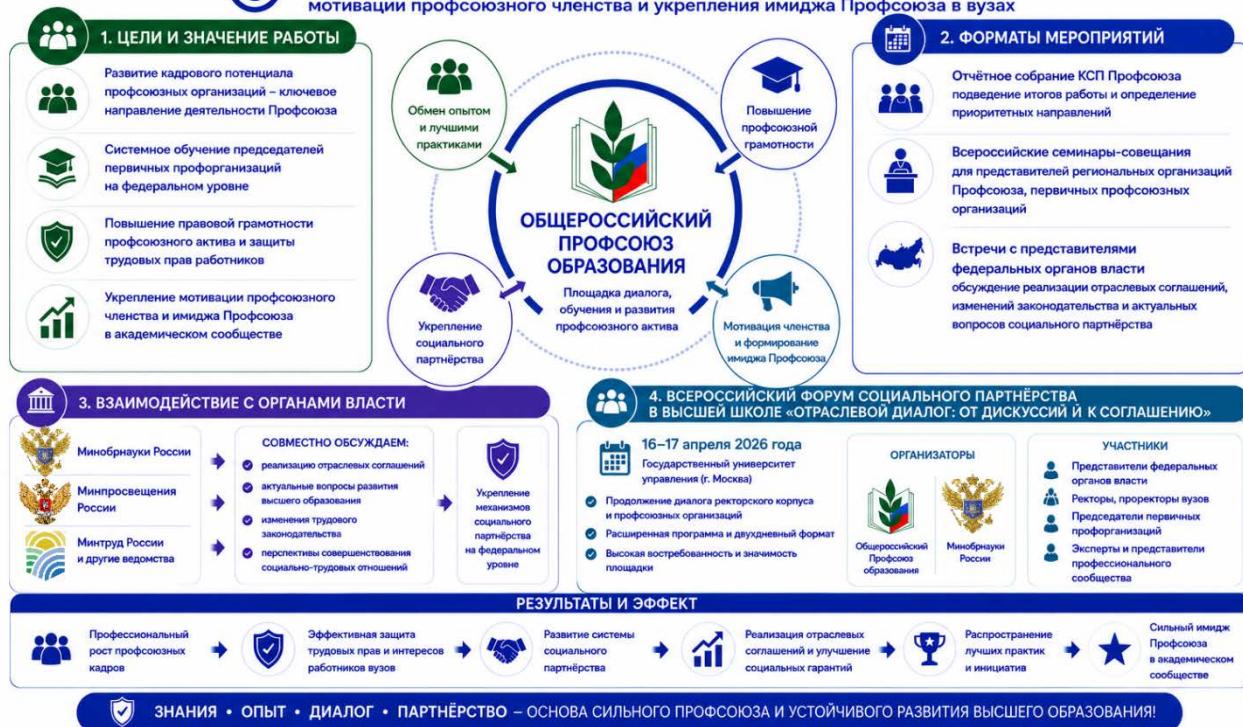
Особое место в системе обучения профсоюзного актива занимает правозащитная тематика. Семинары ориентированы на совершенствование компетенций председателей первичных профсоюзных организаций в сфере защиты трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников образовательных организаций высшего образования, развития коллективно-договорного регулирования, а также реализации мер социальной поддержки работников, молодых преподавателей и исследователей.

Важной составляющей этой работы является участие представителей Профсоюза в мероприятиях, проводимых федеральными органами исполнительной власти. В частности, представители Профсоюза ежегодно принимают участие во Всероссийской конференции Минобрнауки России «Кадровая работа и охрана труда в научных и образовательных организациях высшего образования», проводимой в Санкт-Петербурге. Такое взаимодействие обеспечивает возможность своевременно обсуждать актуальные изменения в кадровой политике и трудовом законодательстве, учитывать позицию Профсоюза при подготовке управленческих решений и укреплять механизмы социального партнёрства на федеральном уровне.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ФОРУМОВ, СЕМИНАРОВ, СЛЁТОВ И КОНКУРСОВ



Эффективные формы обмена опытом, повышения профсоюзной грамотности, мотивации профсоюзного членства и укрепления имиджа Профсоюза в вузах



Итоги Всероссийского форума социального партнёрства в высшей школе «Отраслевой диалог: от дискуссии к соглашению» и перспективные направления работы.

Важным этапом развития социального партнёрства в сфере высшего образования стало возобновление системного диалога между Общероссийским Профсоюзом образования, Минобрнауки России и руководителями образовательных организаций высшего образования. Проведение совместных мероприятий позволяет обсуждать актуальные вопросы развития системы высшего образования, анализировать практику реализации обязательств, предусмотренных отраслевыми соглашениями, и вырабатывать согласованные подходы к совершенствованию социально-трудовых отношений на локальном уровне. Главной целью такого взаимодействия является обеспечение эффективной защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций высшего образования.

16–17 апреля 2026 года на площадке Государственного университета управления (г. Москва) прошел Всероссийский форум социального партнёрства в высшей школе «Отраслевой диалог: от дискуссии к соглашению». Форум стал логическим продолжением состоявшегося в 2025 году совещания представителей ректорского корпуса и профсоюзных организаций и подтвердил востребованность данного формата взаимодействия. Расширение программы мероприятия и его

проведение в формате двухдневного форума свидетельствуют о возрастающей роли этой площадки в развитии отраслевого социального партнёрства.

Организаторами форума выступили Общероссийский Профсоюз образования и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации в рамках реализации Плана мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения на 2024-2026 годы.

Основной целью форума стало обсуждение актуальных вызовов, стоящих перед системой высшего образования, сближение позиций сторон социального партнёрства и выработка согласованных решений по вопросам совершенствования социально-трудовых отношений, повышения уровня социальных гарантий работников и развития кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования.

В работе форума приняли участие представители Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Общественной палаты Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования, а также ректоры, проректоры, председатели первичных профсоюзных организаций и специалисты образовательных организаций высшего образования из различных субъектов Российской Федерации, включая новые регионы.

Широкое представительство органов государственной власти, профессионального сообщества и образовательных организаций обеспечило всестороннее обсуждение наиболее актуальных вопросов развития системы высшего образования и позволило сформировать согласованные предложения по совершенствованию отраслевой социальной политики.

В ходе форума особое внимание было уделено реализации положений Отраслевого соглашения, практике развития социального партнёрства в образовательных организациях высшего образования, а также подготовке предложений, направленных на повышение уровня социальной защищённости работников и совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

Основные проблемы, обозначенные участниками Форума.

По итогам обсуждения участники Форума выделили наиболее актуальные проблемы, требующие совместной проработки в рамках развития социального партнёрства и подготовки нового Отраслевого соглашения.

- **Обеспечение стабильности трудовых отношений.** Несмотря на совершенствование законодательства, практика заключения краткосрочных

трудовых договоров с педагогическими работниками сохраняется. Такая модель снижает мотивацию работников к долгосрочному профессиональному развитию, отрицательно влияет на кадровую устойчивость образовательных организаций и ограничивает возможности стратегического планирования образовательной, научной и методической деятельности.

- **Совершенствование системы оплаты труда.** Участники Форума отметили сохраняющуюся зависимость уровня оплаты труда от стимулирующих выплат при недостаточной доле гарантированной части заработной платы. Дополнительной проблемой остаётся существенная дифференциация оплаты труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования в образовательных организациях высшего образования, по сравнению с региональными профессиональными образовательными организациями.

- **Совершенствование нормирования труда и оплаты внеаудиторной работы.** Особую обеспокоенность вызывает несоответствие фактической трудовой нагрузки объёму работы, учитываемому при оплате труда. Значительная часть методической, научной, воспитательной, организационной и иной внеаудиторной деятельности педагогических работников либо оплачивается по существенно заниженным нормативам, либо не учитывается при определении размера заработной платы. Отдельное внимание обращено на необходимость совершенствования оплаты кураторской работы по программам среднего профессионального образования.

- **Развитие системы поддержки молодых преподавателей и исследователей.** Недостаточный уровень оплаты труда на начальном этапе профессиональной деятельности, ограниченные возможности решения жилищного вопроса и отсутствие комплексных мер социальной поддержки затрудняют привлечение и закрепление молодых специалистов в системе высшего образования, особенно в субъектах Российской Федерации.

- **Повышение качества коллективно-договорного регулирования.** Несмотря на высокий уровень охвата образовательных организаций коллективными договорами, значительная часть таких документов носит формальный характер и не содержит дополнительных социальных гарантий, конкретных обязательств работодателя и положений, развивающих нормы отраслевых соглашений.

- **Повышение качества управления образовательными организациями.** Участники Форума отметили необходимость дальнейшего совершенствования механизмов формирования управленческих кадров как одного из ключевых условий устойчивого развития системы высшего образования. В этой связи

подчёркнута важность развития объективных и прозрачных процедур оценки профессиональных и управленческих компетенций кандидатов на руководящие должности, что будет способствовать повышению эффективности управления образовательными организациями, укреплению доверия профессионального сообщества к принимаемым кадровым решениям и развитию социального партнёрства в сфере высшего образования.

- **Совершенствование системы охраны труда и сохранения здоровья участников образовательного процесса.** Особое внимание уделено вопросам финансирования мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и развитию системы психологического сопровождения обучающихся как важного элемента обеспечения безопасной образовательной среды.

- **Повышение стабильности нормативного регулирования.** Частые изменения образовательных программ, учебных планов и иных нормативных требований существенно осложняют долгосрочное планирование деятельности образовательных организаций и увеличивают административную нагрузку на педагогических работников.

- **Адаптация системы высшего образования к демографическим изменениям.** Сокращение числа выпускников общеобразовательных организаций, особенно в сельской местности, требует совершенствования механизмов профориентационной работы, развития непрерывного образования и выработки мер по адаптации образовательных организаций высшего образования к изменяющимся демографическим условиям.

Основные предложения по совершенствованию социально-трудовых отношений в сфере высшего образования.

По итогам обсуждения участниками Форума сформирован комплекс предложений, направленных на дальнейшее развитие системы социального партнёрства, укрепление трудовых гарантий работников, совершенствование кадровой политики и повышение привлекательности работы в образовательных организациях высшего образования.

- **Развитие стабильной модели трудовых отношений.** Приоритетным направлением признано расширение практики заключения бессрочных трудовых договоров, а при наличии объективных оснований – долгосрочных трудовых договоров сроком от трёх до пяти лет. Такой подход позволит повысить кадровую устойчивость образовательных организаций, создать условия для долгосрочного профессионального развития педагогических работников и повысить качество образовательного процесса.

- **Совершенствование системы оплаты труда.** Предложено обеспечить повышение доли гарантированной части заработной платы, установив ориентир её

минимального размера на уровне не ниже 70 процентов, а также выработать единые подходы к оплате труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования в образовательных организациях высшего образования. Отдельное внимание предложено уделить установлению единых принципов оплаты кураторской деятельности независимо от источника финансового обеспечения образовательной программы.

- **Развитие системы поддержки молодых преподавателей и исследователей.** В числе приоритетных направлений названы совершенствование механизмов материальной поддержки молодых специалистов, развитие программ льготного жилищного обеспечения, расширение программ добровольного медицинского страхования, предоставление служебного жилья и иные меры, направленные на привлечение и закрепление молодых кадров в системе высшего образования.

- **Расширение мер поддержки семей работников.** Участники Форума подчеркнули, что поддержка семей должна рассматриваться как важный элемент кадровой политики образовательных организаций. В этой связи предложено развивать корпоративную социальную инфраструктуру, внедрять гибкие режимы труда, совершенствовать меры сопровождения работников после отпуска по уходу за ребёнком и проработать возможность реализации специализированных программ льготного жилищного кредитования работников высшей школы.

- **Повышение качества коллективно-договорного регулирования.** Предложено обеспечить подключение образовательных организаций к системе централизованного анализа коллективных договоров, расширить практику их правовой экспертизы и сформировать минимальный стандарт содержания коллективного договора, предусматривающий конкретные социальные гарантии и измеримые обязательства работодателя.

- **Совершенствование механизмов формирования управленческих кадров.** Предложено продолжить развитие объективных процедур оценки профессиональных и управленческих компетенций кандидатов на руководящие должности, включая использование современных оценочных инструментов, направленных на повышение качества управления образовательными организациями.

- **Развитие системы охраны труда и психологического сопровождения.** Предлагается продолжить мониторинг состояния охраны труда, совершенствовать меры профилактики производственного травматизма, а также расширять систему психологической поддержки обучающихся и работников образовательных организаций.

- **Снижение административной нагрузки на педагогических работников.**

Участники Форума поддержали необходимость стабилизации нормативной базы, сокращения избыточной отчётности, формирования единых требований к документированию образовательного процесса и обеспечения права работников на соблюдение границ рабочего времени при использовании цифровых средств коммуникации.

- **Адаптация системы высшего образования к демографическим изменениям.** Предложено расширять профориентационную работу, развивать взаимодействие образовательных организаций со школами и работодателями, совершенствовать программы среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, а также использовать современные образовательные технологии для расширения доступности высшего образования.

- **Развитие системы поддержки участников и ветеранов специальной военной операции.** Предложено сформировать комплексную систему сопровождения участников и ветеранов специальной военной операции, включающую меры содействия трудоустройству, профессиональной адаптации, психологической поддержки и вовлечения в образовательную деятельность, в том числе в сфере гражданско-патриотического воспитания.

- **Совершенствование социальных гарантий работников.** Предложено расширить механизмы санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, а также рассмотреть возможность совершенствования регулирования учебной нагрузки педагогических работников, активно осуществляющих научную деятельность, в целях более эффективного сочетания образовательной и научной работы.

Предложения, сформированные по итогам Форума, будут рассмотрены в рамках подготовки проекта нового Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования. Наиболее проработанные инициативы планируется включить в его проект, что позволит закрепить достигнутые договорённости на отраслевом уровне и обеспечить дальнейшее развитие системы социального партнёрства.

Участники Форума особо отметили, что сложившийся формат открытого профессионального диалога подтвердил свою востребованность и эффективность. Форум стал площадкой для обсуждения наиболее актуальных проблем системы высшего образования, выработки согласованных подходов к их решению и формирования предложений, основанных на позициях всех участников социального партнёрства.

Вместе с тем участники Форума подчеркнули, что эффективность отраслевого социального партнёрства во многом определяется качеством его

реализации непосредственно в образовательных организациях. Именно на локальном уровне положения отраслевых соглашений получают практическое воплощение в коллективных договорах, локальных нормативных актах и совместных решениях работодателей и первичных профсоюзных организаций.

В этой связи особое значение приобретает конструктивное взаимодействие руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, основанное на принципах равноправного социального партнёрства, взаимного доверия и ответственности. Такой подход позволяет своевременно выявлять и решать социально-трудовые проблемы, учитывать интересы работников при принятии управленческих решений и обеспечивать последовательное развитие системы социального партнёрства в сфере высшего образования.

Основные направления развития среднего профессионального образования в 2025 году и задачи на 2026 год

Среднее профессиональное образование является одним из ключевых инструментов обеспечения экономики квалифицированными кадрами и достижения технологического суверенитета страны. Государственная политика направлена на модернизацию системы подготовки специалистов, развитие практико-ориентированного обучения, укрепление взаимодействия образовательных организаций с работодателями, обновление инфраструктуры колледжей и повышение качества подготовки кадров.

Центральным механизмом реализации этих задач выступает федеральный проект **«Профессионалитет»**, предусматривающий отраслевой принцип организации подготовки кадров и непосредственное участие предприятий реального сектора экономики в образовательном процессе.

Развитие сети организаций среднего профессионального образования.

На начало 2025/2026 учебного года система среднего профессионального образования включает:

- 3 166 профессиональных образовательных организаций;
- 634 филиала профессиональных образовательных организаций;
- 404 образовательные организации высшего образования и 456 их филиалов, реализующих программы СПО.

Общая численность студентов СПО достигла **3,93 млн. человек**, увеличившись по сравнению с предыдущим учебным годом более чем на 80 тыс. человек.

Прием на программы СПО составил **1,34 млн. человек**, что подтверждает устойчивый рост востребованности среднего профессионального образования.

Совершенствование структуры подготовки кадров.

Продолжается переориентация системы СПО на подготовку специалистов для приоритетных отраслей экономики.

Общий объем контрольных цифр приема увеличен до **851 тыс. бюджетных мест**, что на 68,8 тыс. больше предыдущего года.

Наибольшая доля бюджетных мест приходится на технические профессии и специальности:

- 56,2 % общего объема приема;
- 478 тыс. бюджетных мест;
- прирост по сравнению с предыдущим годом составил 39 тыс. мест.

Федеральный проект «Профессионалитет».

Федеральный проект «Профессионалитет» остается основным механизмом модернизации системы СПО.

К настоящему времени:

- создано **506 образовательно-производственных кластеров**;
- проект реализуется в **86 субъектах Российской Федерации**;
- охвачены **24 отрасли экономики**;
- участие принимают более **2,5 тыс. предприятий-партнеров**;
- реализуется свыше **3 тыс. образовательных программ**;
- заключено более **97 тыс. договоров о целевом обучении** с гарантией последующего трудоустройства выпускников.

Развитие проекта сопровождается созданием учебно-производственных комплексов на базе колледжей, позволяющих объединить образовательный процесс, производственную практику и реальную трудовую деятельность студентов.

Модернизация инфраструктуры.

Продолжается обновление материально-технической базы организаций СПО.

В 2025 году реализованы мероприятия по преобразованию учебных корпусов и общежитий колледжей как элементов учебно-производственных комплексов. На эти цели направлено более **9,4 млрд. рублей** федерального финансирования.

На 2026 год предусмотрено включение **348 зданий организаций СПО** в программу капитального ремонта учреждений среднего профессионального образования.

Совершенствование оценки качества подготовки.

Продолжается расширение применения демонстрационного экзамена как основной формы государственной итоговой аттестации.

Целевые показатели предусматривают:

- прохождение государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена не менее чем **400 тыс. студентов**;

- достижение доли обучающихся, проходящих демонстрационный экзамен профильного уровня, **не менее 35 %**.

Параллельно осуществляется разработка и актуализация единых оценочных материалов. К концу 2026 года их количество должно составить не менее **575 комплектов**.

Подготовка кадров для экономики.

Развитие СПО ориентировано на максимальную синхронизацию подготовки специалистов с кадровыми потребностями субъектов Российской Федерации и предприятий реального сектора экономики.

Приоритетными направлениями являются:

- расширение практико-ориентированного обучения;
- увеличение количества договоров о целевом обучении;
- развитие партнерства с работодателями;
- создание новых образовательно-производственных кластеров.

В 2026 году предусмотрено создание еще **95 кластеров СПО** в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Развитие профессионального мастерства.

Одним из приоритетов остается развитие системы профессиональных чемпионатов.

Предусматривается проведение:

- финалов чемпионата «Профессионалы» в Калуге, Нижнем Новгороде и Санкт-Петербурге;
- Чемпионата высоких технологий в Великом Новгороде;
- конкурса профессионального мастерства «Мастер года»;
- дальнейшее развитие движения «Абилимпикс», включая расширение перечня компетенций и вовлечение новых категорий участников.

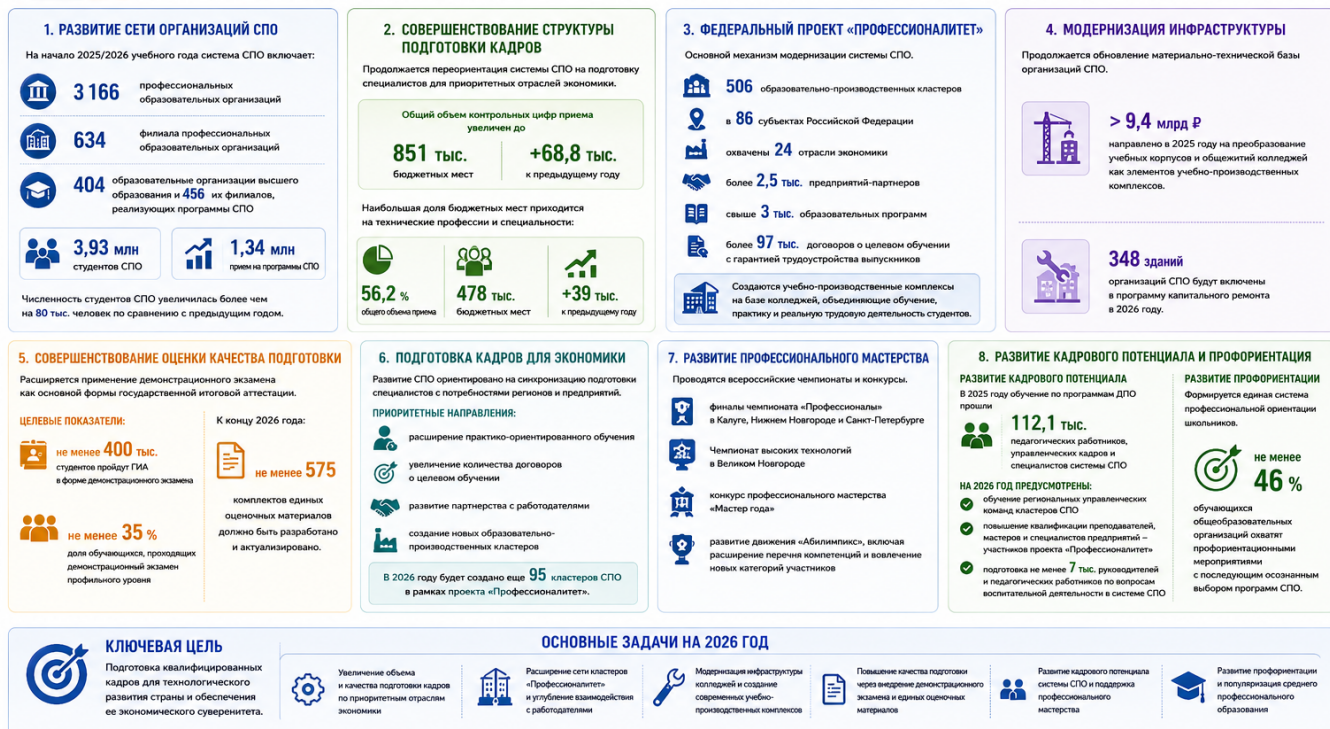


ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В 2025 ГОДУ И ЗАДАЧИ НА 2026 ГОД

Среднее профессиональное образование является ключевым инструментом обеспечения экономики квалифицированными кадрами и достижения технологического суверенитета страны. Государственная политика направлена на модернизацию системы подготовки специалистов, развитие практико-ориентированного обучения, укрепление взаимодействия с работодателями, обновление инфраструктуры колледжей и повышение качества подготовки кадров.



Центральный механизм реализации этих задач – федеральный проект «Профессионалитет», предусматривающий отраслевой принцип подготовки кадров и участие предприятий в образовательном процессе.



Развитие кадрового потенциала системы СПО.

Важным направлением государственной политики остается повышение квалификации работников системы среднего профессионального образования.

В 2025 году обучение по программам дополнительного профессионального образования прошли **112,1 тыс. педагогических работников, управленческих кадров и специалистов системы СПО.**

На 2026 год предусмотрены:

- обучение представителей региональных управленческих команд кластеров СПО;
- повышение квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения и специалистов предприятий — участников проекта «Профессионалитет»;
- подготовка не менее **7 тыс. руководителей и педагогических работников** по вопросам воспитательной деятельности в системе СПО.

Развитие профориентации.

Продолжается формирование единой системы профессиональной ориентации школьников.

Целевым ориентиром является охват профориентационными мероприятиями не менее **46 % обучающихся общеобразовательных организаций** с последующим осознанным выбором программ среднего профессионального образования.

Развитие инклюзивного среднего профессионального образования.

Продолжается расширение доступности СПО для обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

В системе СПО обучаются **45,3 тыс. студентов** данной категории.

Продолжается развитие сети базовых профессиональных образовательных организаций:

- функционируют **164 БПОО**;
- ими охвачены **97,8 % организаций**, реализующих программы среднего профессионального образования.

Цифровая трансформация.

Продолжается цифровизация процессов приема в колледжи.

В 2026 году планируется проведение пилотного проекта по подключению субъектов Российской Федерации к суперсервису **«Поступление в СПО онлайн»** с последующим масштабированием практики.

Основные задачи на 2026 год.

Приоритетными направлениями развития системы среднего профессионального образования являются:

- дальнейшее масштабирование федерального проекта «Профессионалитет»;
- создание 95 новых образовательно-производственных кластеров;
- модернизация инфраструктуры колледжей и общежитий;
- расширение применения демонстрационного экзамена;
- развитие целевого обучения;
- синхронизация подготовки кадров с потребностями экономики регионов;
- цифровизация приемной кампании;
- развитие чемпионатного движения «Профессионалы» и «Абилимпикс»;
- совершенствование подготовки педагогических кадров системы СПО;
- развитие инклюзивного среднего профессионального образования.

Участие Профсоюза в решении общесистемных вопросов в системе среднего профессионального образования

РОЛЬ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Цель: повышение качества СПО, укрепление кадрового потенциала, защита прав работников, развитие социального партнерства и создание условий для профессионального роста педагогов.

1. НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ



Участие в разработке нормативных правовых актов в сфере СПО



Новые документы по рабочему времени, режиму труда и отпуска, учебной нагрузке



Совершенствование аттестации: сохранение бессрочного действия квалификационных категорий и дополнительных гарантий

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



Соглашение о сотрудничестве с Союзом директоров СПО России



Совместные проекты, стажировки, участие в форумах, премия «Лидер СПО»



Экспертная оценка проектов по развитию кадрового потенциала, наставничества и закреплению молодых специалистов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

Активный участник формирования государственной политики в сфере СПО и надежный партнер профессионального сообщества

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



Всероссийский семинар председателей ППО СПО: 57 субъектов РФ в 2026 году



Школа педагогического мастерства (совместно с Центром знаний «Машук»): 200 участников из 55 субъектов РФ



Онлайн-курс: более 1100 участников



Конкурс: «Мастер года», «Педагогический дебют»

4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И ИНИЦИАТИВЫ



Предложение повысить среднюю зарплату педагогов СПО до 150% от средней по экономике региона



Федеральная программа поддержки молодых преподавателей (аналог «Земский учитель»)



Распространение грантовой поддержки на преподавателей и мастеров производственного обучения



Развитие механизма жилищной поддержки молодых специалистов

5. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ



Оплата труда педагогов



Жилищная поддержка



Поддержка молодых специалистов



Пенсионные гарантии



Кураторская деятельность



Стипендиальное обеспечение обучающихся



Межрегиональная дифференциация стипендий

РЕЗУЛЬТАТ



Единые подходы, сильное профессиональное сообщество и достойные условия труда – основа качественного СПО и развития страны!



Профсоюз – голос работников СПО, партнер государства и драйвер позитивных изменений в системе среднего профессионального образования!

Развитие системы среднего профессионального образования (СПО) остается одним из ключевых направлений государственной образовательной политики. Современные социально-экономические условия, реализация федерального проекта «Профессионалитет», возрастающая потребность экономики в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена определяют необходимость дальнейшего совершенствования подготовки кадров, укрепления кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций, повышения качества образовательного процесса и развития эффективного социального партнерства.

В этих условиях существенно возрастает роль Общероссийского Профсоюза образования как активного участника формирования государственной политики в сфере СПО. Деятельность Профсоюза направлена не только на защиту социально-трудовых прав работников, но и на участие в разработке нормативных правовых актов, совершенствовании механизмов профессионального развития педагогических кадров, развитии общественно-профессиональных институтов и выработке предложений по решению системных проблем отрасли.

В отчетный период работа осуществлялась в тесном взаимодействии с Министерством просвещения Российской Федерации, Комитетом Государственной Думы по науке и высшему образованию, Союзом директоров организаций СПО России, Институтом развития профессионального образования, региональными органами управления образованием и профессиональным сообществом. Такое взаимодействие позволило обеспечить участие представителей Профсоюза в обсуждении ключевых направлений развития системы СПО и подготовке предложений по совершенствованию нормативного регулирования.

Важным инструментом профессионального взаимодействия остается созданный при Профсоюзе Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников профессиональных образовательных организаций. Совет обеспечивает постоянный мониторинг ситуации в регионах, обобщение лучших практик и подготовку предложений по совершенствованию социальной поддержки работников и развитию системы СПО.

Ежегодный Всероссийский обучающий семинар председателей первичных профсоюзных организаций СПО стал одной из основных экспертных площадок обсуждения актуальных вопросов развития отрасли. В 2026 году в его работе приняли участие представители 57 субъектов Российской Федерации. В ходе семинара были представлены результаты мониторингов по вопросам социальной поддержки преподавателей, жилищного обеспечения, поддержки молодых специалистов, стипендиального обеспечения обучающихся, а также рассмотрены лучшие региональные практики развития системы СПО. Впервые к работе семинара в дистанционном формате были широко привлечены руководители профессиональных образовательных организаций, что позволило значительно расширить профессиональный диалог.

Существенное внимание Профсоюз уделяет совершенствованию нормативной правовой базы. При непосредственном участии представителей Профсоюза были подготовлены новые нормативные документы, регулирующие продолжительность рабочего времени, особенности режима труда и отдыха педагогических работников, а также порядок определения учебной нагрузки. Продолжалась работа по совершенствованию системы аттестации педагогических работников, результатом которой стало сохранение бессрочного действия квалификационных категорий и закрепление дополнительных гарантий для отдельных категорий педагогов.

Одновременно Профсоюз последовательно отстаивает необходимость дальнейшего совершенствования мер социальной поддержки работников СПО. На федеральном уровне подготовлены предложения по увеличению целевого показателя средней заработной платы педагогических работников СПО

до 150 процентов средней заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации, введению федеральной программы поддержки молодых преподавателей по аналогии с программой «Земский учитель», распространению федеральной грантовой поддержки на преподавателей и мастеров производственного обучения, а также развитию механизмов жилищной поддержки молодых специалистов.

Значительное место в деятельности Профсоюза занимает развитие социального партнерства. Важным этапом стало заключение соглашения о сотрудничестве с Союзом директоров организаций СПО России. Реализация совместного плана мероприятий позволила объединить усилия профессионального сообщества в вопросах совершенствования управления профессиональными образовательными организациями, развития кадрового потенциала, повышения качества образования и распространения лучших практик.

В рамках соглашения были организованы совместные образовательные стажировки для руководителей колледжей, участие представителей Профсоюза и Союза директоров в крупнейших профессиональных форумах, развитие общественно-профессиональной премии «Лидер СПО», а также проведение совместных образовательных мероприятий для педагогических работников и руководителей образовательных организаций. Особое значение приобрела экспертная оценка проектов, направленных на развитие кадрового потенциала, наставничества и закрепление молодых специалистов.

Одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза остается развитие профессионального сообщества работников СПО. В отчетный период получили дальнейшее развитие образовательные проекты, ориентированные на повышение квалификации педагогических работников и руководителей профессиональных образовательных организаций.

Совместно с Центром знаний «Машук» была реализована Школа педагогического мастерства, объединившая 200 работников профессиональных образовательных организаций из 55 субъектов Российской Федерации. Программа включала вопросы освоения современных образовательных технологий, вопросы наставничества, командной работы, развития профессиональных компетенций, профилактики профессионального выгорания, формирования профессиональных сообществ и обмена лучшими педагогическими практиками. Особое значение имела проектная работа участников, позволившая сформировать конкретные предложения по совершенствованию мер поддержки преподавателей СПО, развитию конкурсного движения, популяризации среднего профессионального образования и модернизации системы повышения квалификации педагогических работников.

Высокую востребованность подтвердил организованный Центром знаний «Машук» онлайн-курс по материалам Школы педагогического мастерства. На участие в нем зарегистрировались более 1100 человек, что свидетельствует о значительном профессиональном интересе педагогического сообщества к современным формам повышения квалификации.

Продолжилось развитие образовательных программ для руководителей профессиональных образовательных организаций. Проведенные управленческие стажировки были направлены на совершенствование управленческих компетенций, развитие культуры социального партнерства, внедрение современных управленческих технологий и распространение лучших региональных практик.

Профсоюз продолжает активно поддерживать конкурсное движение как один из наиболее эффективных механизмов профессионального развития педагогических работников. Представители Профсоюза принимают участие в работе федерального организационного комитета и экспертных комиссий Всероссийского конкурса «Мастер года», учрежден специальный приз «Признание профессионального сообщества», расширяется участие региональных организаций Профсоюза в проведении региональных этапов конкурса.

Важным событием стало введение в 2026 году в рамках конкурса «Педагогический дебют» новой номинации для молодых педагогов среднего профессионального образования. Это решение создало дополнительные возможности профессионального роста молодых преподавателей колледжей и техникумов и стало еще одним шагом к повышению престижа педагогической профессии в системе СПО.

Наряду с достигнутыми результатами сохраняется ряд вопросов, требующих дальнейшего решения на федеральном уровне. К их числу относятся распространение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) на преподавателей, работающих со студентами, обучающимися по договорам об оказании платных образовательных услуг, совершенствование пенсионного обеспечения педагогических работников СПО, устранение ограничений при исчислении льготного педагогического стажа, а также повышение размеров государственных академических и социальных стипендий обучающихся.

Проведенные Профсоюзом мониторинги подтверждают значительную межрегиональную дифференциацию размеров стипендиального обеспечения студентов СПО, что требует выработки единых подходов к формированию системы государственной поддержки обучающихся и повышения привлекательности среднего профессионального образования.

Таким образом, деятельность Общероссийского Профсоюза образования в сфере среднего профессионального образования носит комплексный и системный характер. Профсоюз последовательно участвует в формировании государственной политики в сфере СПО, совершенствовании нормативного правового регулирования, развитии социального партнерства, защите социально-трудовых прав работников, профессиональном развитии педагогических кадров и повышении престижа педагогической профессии. Реализация этих направлений способствует укреплению кадрового потенциала системы среднего профессионального образования, повышению качества подготовки специалистов и дальнейшему развитию отрасли в интересах государства, общества и работников образования.

Молодежная политика Общероссийского Профсоюза образования

О действиях Профсоюза, направленных на повышение роли Советов молодых педагогов в развитии молодежного педагогического движения

Общероссийский Профсоюз образования последовательно реализует комплекс мер, направленных на усиление роли региональных Советов молодых педагогов как ключевых драйверов молодёжного педагогического движения. Приоритетом является переход от точечных акций к системной многопроектной работе, что позволяет молодым специалистам не только участвовать в мероприятиях, но и формировать их содержательную повестку, проявлять инициативу и нести ответственность за развитие движения в своих регионах.

Масштаб деятельности продолжает расти. По результатам мониторинга за истекший период в регионах проведено более 200 мероприятий с суммарным охватом участников, превышающим 70 тысяч человек. Активность Советов молодых педагогов равномерно распределена по всем федеральным округам, при этом особо интенсивная работа ведётся в Центральном, Северо-Западном, Южном, Приволжском федеральных округах, городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге.

Содержательные приоритеты сместились в сторону практико-ориентированных форм работы, что напрямую связано с мерами Профсоюза по стимулированию проектной активности. Профессиональное развитие остаётся ведущим направлением (присутствует в 85% мероприятий). При этом акцент делается не только на конкурсы и мастер-классы, но и на долгосрочные программы наставничества и проектную деятельность. Например, в Москве реализуются системные межрегиональные и международные проекты такие, как Фестиваль «Общайся. Создавай. Применяй», «Учительское многоборье» и другие с общим

охватом до 10 тысяч человек, в Тюменской области реализуется проект «Факультет педагогических профессий» для непрерывного роста учителей в формате неформального образования.

Патриотическое воспитание, отмеченное в 60% мероприятий, реализуется через интернет-акции, военно-спортивные игры, культурно-образовательные туры и встречи с ветеранами (акция «Скажи спасибо ветерану» в ЛНР охватила 200 человек, а интернет-акции Краснодарского края собрали тысячи участников).

Особенно заметен рост запроса на профилактику профессионального выгорания – это направление включено в 55% мероприятий, что говорит о высокой востребованности психологической поддержки среди молодых педагогов (Москва, Санкт-Петербург, Севастополь, Республики Башкортостан, Крым и Чечня, Забайкальский, Краснодарский, Красноярский края, Волгоградская, Ростовская, Московская, Ивановская, Кировская, Новосибирская, Иркутская, Самарская, Саратовская, Челябинская области и другие регионы). Здоровый образ жизни и спорт также занимают прочное место – спартакиады, туристские слёты, ледовые переходы становятся неотъемлемой частью работы (например, ледовый переход «Байкал – энергия молодых!» в Иркутской области собрал 1200 участников).

Развитие правовой культуры выделяется как один из приоритетов в организации Молодёжного педагогического движения. В ряде регионов появились самостоятельные просветительские проекты с охватом в тысячи человек (проект «Твои права, молодой специалист» в Республике Башкортостан охватил 7000 педагогов).

СМП Санкт-Петербурга и Ленинградской области разработал правозащитное пособие «Читаем документы правильно» и провёл Межрегиональный семинар «Арсенал молодого педагога», объединивший правовой и методический блоки.

В Белгородской области в рамках школы «Спектр» проходят семинары «Профсоюзный трамплин», в Астраханской области вопросы трудовых прав включены в программу форума «Наставник», в Московской области работает правовая онлайн-площадка для молодых педагогов «В фокусе профсоюза». Таким образом, правовое просвещение становится системным, переходя от разовых консультаций к регулярным образовательным форматам, что укрепляет уверенность молодых педагогов в возможности защиты своих трудовых прав и повышает мотивацию профсоюзного членства. На федеральном уровне продолжил реализацию сетевой проект «Право на право», который набрал более 200 тысяч просмотров в группе Молодёжного педагогического движения в социальной сети ВКонтакте. Данный проект является одной из мер Профсоюза, направленных на вовлечение региональных команд в разработку и реализацию собственных правозащитных инициатив в рамках общей проектной деятельности.

Значительный прогресс достигнут в грантовом движении. Советы молодых педагогов привлекли на свои инициативы более 10 миллионов рублей из различных источников – грантов Росмолодёжи, региональных грантов губернаторов и др. Наиболее успешными стали проекты Республики Карелия (1,89 млн. руб.), Республики Башкортостан (2,7 млн. руб. по двум грантам), Волгоградской области (1,59 млн. руб. по двум грантам), Ростовской области (667 тыс. руб.), Иркутской области (597 тыс. руб.), а также Брянской области (783 тыс. руб.) и Крыма (443 тыс. руб.). Это свидетельствует о росте компетенций молодых педагогов в социальном проектировании и умении привлекать внебюджетные средства для развития движения. Этому способствует школа социального проектирования для региональных советов молодых педагогов, организованная Общероссийским Профсоюзом образования – прямая мера, нацеленная на обучение региональных команд проектному менеджменту. В рамках ее работы была проведена серия вебинаров с привлечением экспертов «Росмолодёжь. Гранты» и Движения первых.

Участие в профессиональных конкурсах федерального уровня также демонстрирует положительную динамику. Члены советов молодых педагогов стали победителями и призёрами заключительных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года России», «Педагогический дебют», «Воспитатель года», «Флагманы образования», «Лидер Сферума», «Молодой профсоюзный лидер» и других престижных состязаний. Белгородская область отмечена победой своего представителя во Всероссийской премии «Лидер Сферума», а Оренбургская область – в конкурсе «Молодой профсоюзный лидер России – 2025».

Взаимодействие СМП с органами власти продолжает развиваться. 16 представителей СМП Профсоюза и клуба «Наставник» входят в состав Всероссийского экспертно-педагогического совета при Минпросвещения России и регулярно принимают участие в дискуссиях по ключевым проблемам образования, таких, как бюрократическая нагрузка, защита чести и достоинства педагога и др.

Центральным событием молодёжного педагогического движения стала юбилейная XV сессия Всероссийской педагогической школы (ВПШ), прошедшая с 20 по 25 апреля 2026 года в подмосковном учебно-методическом центре «Голицыно». Крупнейшее федеральное мероприятие объединило более 200 педагогов из 67 регионов страны. Организация ВПШ – одна из ключевых мер Профсоюза по консолидации региональных СМП и их вовлечению в совместную проектную работу на федеральном уровне. Тема юбилейной сессии – «Мы говорим о профессии, профессия говорит о нас» – отражала стремление к осмыслению миссии педагога в современном мире. Программа ВПШ включала насыщенный образовательный и дискуссионный блок: торжественное открытие с участием

представителей Общероссийского Профсоюза образования и Министерства просвещения Российской Федерации, «Откровенный разговор» с Председателем Профсоюза Ларисой Александровной Солодиловой, мастер-классы и лекции ведущих педагогов страны, в том числе абсолютного победителя конкурса «Учитель года России – 2018» Алихана Динаева, а также современные интерактивные форматы профессионального общения.

Специальным проектом юбилейной сессии стала Всероссийская премия Молодёжного педагогического движения «Молодость. Мастерство. Масштабность». Основная цель премии – поддержать деятельность региональных советов молодых педагогов, повысить профессиональную и социальную активность молодых специалистов, а также тиражировать лучшие практики защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов молодых педагогов. По итогам конкурса абсолютным победителем стал Совет молодых педагогов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, второе место заняли команды СМП из Волгоградской и Ростовской областей, а третье место разделили представители Республики Башкортостан и Иркутской области. Проведение премии не только выявило лидеров, но и позволило актуализировать задачи на федеральном уровне, обозначив проблемные зоны в организации работы СМП на местах и подтвердив необходимость выстраивания адресного организационно-методического сопровождения. Эта премия является прямым инструментом Профсоюза для обеспечения мотивации регионов к разработке качественных проектов и повышению их активности в общей проектной линейке.

Поэтому для председателей региональных СМП был разработан «Цифровой помощник председателя СМП» – интерактивный ресурс, включающий карту региональных советов, библиотеку методических материалов и банк спикеров, что призвано систематизировать информацию и облегчить организацию работы. В ответ на выявленную потребность в повышении компетенций в области публичных коммуникаций готовится к запуску Школа блогеров. Эти цифровые и образовательные меры Профсоюза направлены на снижение административных барьеров и усиление проектной активности региональных команд.

Продолжил своё развитие и патриотический проект «Учителя Победы», который в 2025 году приобрёл поистине международный масштаб. Организованная Советом молодых педагогов при поддержке Минпросвещения, Минобрнауки России, Росмолодёжи и Администрации Президента акция прошла в школах России, Армении, Белоруссии, Киргизии и Таджикистана. Единые уроки, основанные на реальных историях педагогов военных лет, объединили более трёх тысяч школьников и сотни педагогов. Успех проекта подтвердил его высокий воспитательный потенциал и запрос на сохранение исторической памяти, в связи с чем в 2026 году планируется продолжение и развитие акции. Поддержка

Профсоюзом таких масштабных инициатив служит примером вовлечения региональных СМП в федеральные проекты и укрепления их роли как соорганизаторов.

Значительное внимание в отчётный период было уделено профориентационной работе, ставшей одним из приоритетных направлений проектной деятельности Профсоюза. Ярким примером здесь служит IV Региональный форум будущих педагогов «Пеликанчик», прошедший в Ростовской области. Форум, объединивший более 160 школьников, нацелен на содействие осознанному выбору педагогической профессии и формирование кадрового резерва. Его программа включала мастер-классы от победителей конкурса «Учитель года», что позволило будущим абитуриентам вузов погрузиться в профессиональную среду. Параллельно с этим продолжилось участие активистов СМП и клуба «Наставник» во Всероссийском студенческом форуме педагогических вузов, который в 2025 году собрал 300 представителей из 32 педагогических вузов страны. На площадке «Молодые педагоги» форума состоялся обмен опытом между студентами и действующими молодыми специалистами, что способствует снятию психологических барьеров при вхождении в профессию и привлекает студентов в профсоюзное движение. Эти мероприятия также входят в систему мер Профсоюза по расширению проектного поля и вовлечению в него новых участников из числа будущих педагогов.

Вместе с тем анализ выявляет и сохраняющиеся проблемы. В некоторых регионах работа советов только начинается или носит эпизодический характер, а запросы на методическую поддержку остаются высокими. Таким образом, перспективы развития, реализуемые через меры Профсоюза, связаны с дальнейшей систематизацией методической поддержки, созданием единой базы лучших практик, усилением межрегионального обмена опытом, развитием цифровых форматов и повышением эффективности грантовой деятельности. Важно также укрепить взаимодействие с педагогическими вузами и колледжами для привлечения студентов в профсоюзное движение, а также продолжить работу по вовлечению молодых педагогов в управленческие процессы на всех уровнях образования. Общий тренд – переход от количества к качеству, от разовых акций к системной проектной работе – достигается именно благодаря целенаправленным мерам Профсоюза, создающим условия для формирования устойчивой вовлечённости каждого регионального Совета в общую проектную повестку.

**Деятельность Студенческого координационного совета
Общероссийского Профсоюза образования (СКС Профсоюза)
в период с августа 2025 года по август 2026 года**

Основными направлениями деятельности СКС Профсоюза стали совершенствование стипендиального обеспечения и материальной поддержки обучающихся, развитие студенческого самоуправления в общежитиях, подготовка профсоюзных лидеров и экспертного сообщества, поддержка деятельности профбюро, развитие молодежных медиа, социального проектирования, цифровых сервисов и системы распространения эффективных практик первичных профсоюзных организаций обучающихся. В 2026 году была впервые запущена анонимная горячая линия СКС Профсоюза для обращений обучающихся по вопросам качества образования, социальных гарантий, стипендиального обеспечения и иных вопросов в части образовательного процесса.

Проекты Общероссийского Профсоюза образования, инициируемые СКС Профсоюза, реализовывались во взаимодействии с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации, Федеральным агентством по делам молодежи, образовательными организациями высшего образования, региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза, первичными профсоюзными организациями обучающихся и другими партнерами. В июне 2026 года было подписано соглашение о сотрудничестве с Ассоциацией студенческих патриотических клубов «Я горжусь» в целях объединения усилий патриотических клубов и студенческих профсоюзных организаций в сферах воспитания гражданственности и патриотизма, духовного и физического развития молодёжи.

В рамках Года защитника отечества – СКС Профсоюза организовал патриотические акции и продолжил гуманитарную инициативу «Помогаем СВОим», закупив автомобили и необходимые средства для участников СВО. Ко Дню народного единства был проведён фотоконкурс с Российским обществом «Знание», а ко Дню героев Отечества – фотоконкурс с Ассоциацией патриотических клубов «Я Горжусь». Эти мероприятия подчеркивают значимость патриотического воспитания и укрепляют культуру сотрудничества между организациями в интересах молодёжи и общества.

В ноябре 2025 года состоялось очередное отчетно-выборное собрание СКС Профсоюза, по итогам которого был избран новый состав Президиума и новый председатель СКС Профсоюза – Сафаров Зафар Зафарович, председатель СКС Москвы, председатель ППО обучающихся МИСИС.

Исполнительным комитетом Общероссийского Профсоюза образования показатели деятельности СКС Профсоюза по итогам 2025 года были признаны

эффективными. Также были одобрены ключевые принципы и подходы к реализации проектов СКС Профсоюза во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и социальными партнерами. При реализации проектов в 2026 году рекомендовано усилить внутрисоюзное содержание образовательных программ, развитие горизонтальных связей между первичными профсоюзными организациями обучающихся и обмен практиками, в том числе в части повышения мотивации профсоюзного членства.

Ключевые итоги отчетного периода.

В отчетный период СКС Профсоюза были проведены и завершены основные федеральные мероприятия ежегодного проектного цикла:

- Всероссийский конкурс на лучшее профбюро «Ты – лидер»;
- Всероссийский медиафорум «Точка сбора. Россия»;
- Всероссийский конкурс «Студенческий лидер»;
- Всероссийский форум студенческих советов общежитий;
- Всероссийская школа-семинар «Стипком»;
- финал Всероссийской программы «ПРОЛидер» и Премии СКС Профсоюза;
- Всероссийский практический форум «Лекториум»;
- Всероссийский фотоконкурс «За это я люблю Россию»;
- Всероссийский студенческий марафон и Школа социального проектирования СКС Профсоюза.

Финал конкурса «Студенческий лидер» и всероссийская лидерская смена объединили 450 очных участников. К трансляциям образовательных мероприятий и конкурсных испытаний присоединились более 250 тысяч зрителей.

Крупнейшими по охвату стали конкурс «Ты – лидер», объединивший более 1300 участников в очном и дистанционном форматах и более 11 тысяч участников университетских, городских, региональных и окружных этапов, а также проекты медиакластера СКС Профсоюза, участниками которых стали более 2250 человек.

Всероссийский форум студенческих советов общежитий собрал 400 представителей из 56 субъектов Российской Федерации, а в мероприятиях Всероссийской школы-семинара «Стипком» приняли участие 400 представителей студенческого сообщества и работников образовательных организаций высшего образования.

В рамках Всероссийской программы «ПРОЛидер» было подано более 115 заявок на получение статуса эксперта или лектора СКС Профсоюза и более 1620 заявок слушателей Академии. По итогам обучения и отбора сертификацию прошли 35 экспертов и 18 лекторов. На Премию СКС Профсоюза поступило более 320 заявок из всех федеральных округов.

К цифровой платформе студенческих объединений России «ПРОЛидер» по итогам 2025 года были подключены 97 организаций из 44 регионов. Впервые на основе загруженных организациями достижений был сформирован итоговый рейтинг и проведено награждение лучших студенческих объединений.

В отчетный период продолжилась работа СКС Профсоюза по подготовке предложений в сфере стипендиального обеспечения и материальной поддержки обучающихся. По итогам Всероссийской школы-семинара «Стипком» были сформулированы предложения об увеличении нормативов для формирования стипендиальных фондов, совершенствовании механизма индексации стипендий, установлении единых правил оказания материальной поддержки и закреплении участия представителей обучающихся в работе соответствующих комиссий.

1. Всероссийский конкурс «Студенческий лидер».

С 21 по 26 сентября 2025 года в Санкт-Петербурге состоялся XXIII Всероссийский конкурс «Студенческий лидер». Окружные этапы конкурса прошли во всех восьми федеральных округах и сопровождались проведением школ студенческого профсоюзного актива. По их итогам были определены 12 финалистов.

В очных мероприятиях приняли участие 450 человек. По сравнению с предыдущим годом увеличился охват трансляций: с 234 тысяч до более чем 250 тысяч зрителей.

Для председателей и заместителей председателей первичных профсоюзных организаций обучающихся, профоргов, председателей профбюро и профсоюзного актива были организованы отдельные образовательные модули. Программа включала вопросы внутрисоюзной работы, организационно-правовых и финансовых основ деятельности Профсоюза, приема обучающихся в Профсоюз, стипендиального обеспечения, делопроизводства, взаимодействия с администрацией вузов, информационной работы и командообразования.

Финалисты приняли участие в девяти конкурсных испытаниях. Победителем стала Анастасия Русакова, представитель Петрозаводского государственного университета, второе место заняла Алина Калмыкова из Донского государственного технического университета, третье – Эдуард Абдулхаликов из Дагестанского государственного университета.

В рамках лидерской смены состоялись круглый стол с участием представителей Минобрнауки России и руководителей вузов, а также рабочее совещание Президиума СКС Профсоюза.

2. Всероссийский конкурс на лучшее профбюро «Ты – лидер».

С 13 по 17 августа 2025 года в Санкт-Петербурге состоялся Всероссийский конкурс на лучшее профбюро «Ты – лидер». Проект направлен на развитие

правовых, организационных, управленческих и коммуникативных компетенций команд профбюро первичных профсоюзных организаций обучающихся.

В очном и онлайн-форматах проект объединил более 1300 студентов из 86 образовательных организаций высшего образования из 48 субъектов Российской Федерации. По сравнению с предыдущим годом число участников выросло более чем на 300 человек, а количество представленных образовательных организаций увеличилось до 86. Университетские, городские, региональные и окружные этапы прошли в 68 субъектах Российской Федерации; их совокупный охват увеличился с более чем 10 тысяч до более чем 11 тысяч участников.

Для участников был проведен онлайн-этап и подготовлено 15 образовательных продуктов для профоргов, членов профбюро, конкурсантов и молодых председателей. Очная программа включала лекции, мастер-классы и тренинги по правовой культуре, социальному проектированию, деловым коммуникациям и командной работе.

В финале приняли участие 9 команд. Победителем стало профбюро факультета вычислительной техники Рязанского государственного радиотехнического университета имени В.Ф.Уткина. Второе место заняло профбюро инженерно-экономического института НИУ «МЭИ», третье – профбюро института № 2 ГУАП.

Для мотивации участников использовалось мобильное приложение «СКС РФ»: за посещение мероприятий и активность начислялись «лидкоины», которые учитывались в рейтинге и обменивались на сувенирную продукцию.

3. Всероссийский форум студенческих советов общежитий.

С 30 октября по 2 ноября 2025 года в Москве состоялся Всероссийский форум студенческих советов общежитий. В мероприятиях приняли участие 400 человек из 56 субъектов Российской Федерации всех федеральных округов, включая представителей образовательных организаций Донецкой и Луганской народных республик.

Численность участников сохранилась на уровне предыдущего года, при этом география Форума увеличилась с 48 до 56 субъектов Российской Федерации.

Образовательная программа включала лекции, мастер-классы, дискуссии и стратегическую сессию. Участники рассмотрели нормативно-правовое регулирование вопросов проживания в общежитиях, полномочия студенческих советов, порядок применения дисциплинарных взысканий, взаимодействие с администрацией, вопросов адаптации первокурсников, информационной работы и профилактики деструктивного поведения.

Победителем Всероссийского конкурса на лучший студенческий совет общежития стал Студенческий совет общежитий МАДИ. Второе место занял совет

общежития № 6 Орловского государственного университета имени И.С.Тургенева, третье – Студенческий совет общежития № 6 Высшей школы технологии и энергетики СПбГУПТД.

В рамках грантовой площадки Росмолодежи 84 участника защитили свои проекты. По итогам круглого стола были поддержаны предложения СКС Профсоюза по совершенствованию законодательства, разработке Типового порядка предоставления помещений в общежитиях и развитию органов студенческого самоуправления.

4. Всероссийская школа-семинар «Стипком».

С 13 по 16 ноября 2025 года в Москве состоялась Всероссийская школа-семинар «Законодательные аспекты и практика стипендиального обеспечения обучающихся «Стипком». Работа была организована по двум направлениям – для обучающихся и работников образовательных организаций высшего образования.

В студенческой площадке приняли участие 300 представителей стипендиальных комиссий из 74 образовательных организаций 54 субъектов Российской Федерации. Площадка для работников объединила 100 представителей 94 образовательных организаций из 64 субъектов Российской Федерации. Таким образом, проект сохранил установленный в предыдущем году масштаб: 300 обучающихся и отдельный трек для 100 работников вузов.

Образовательная программа включала лекции по формированию стипендиального фонда, назначению академических и социальных стипендий, материальной поддержке, локальным нормативным актам и работе стипендиальных комиссий. Для участников также были проведены круглые столы, разбор практических ситуаций и стипендиальная игра. По итогам тестирования шесть обучающихся получили золотые, еще 29 — серебряные знаки отличия.

По итогам Школы-семинара предложено увеличить нормативы государственных академических и социальных стипендий, усовершенствовать порядок их индексации и установить единые правила назначения материальной поддержки. Также предложено нормативно закрепить участие представителей обучающихся в работе стипендиальных комиссий.

СКС Профсоюза запланированы разработка примерного положения о комиссии по назначению стипендий и материальной поддержки, подготовка совместно с Минобрнауки России инструктивного письма и создание информационных материалов для обучающихся.

5. Всероссийский медиафорум «Точка сбора. Россия» и Медиаакадемия «Точка. Онлайн».

С 7 по 12 сентября 2025 года в Санкт-Петербурге состоялся V Всероссийский медиафорум «Точка сбора. Россия», объединивший 250 участников из 50 регионов.

Работа велась по шести направлениям: креативный видеопродакшн, фотография, PR в СКС, коммуникационный дизайн, ведение социальных сетей и «Профдвижение». Для участников было проведено 50 практических мастер-классов.

В предварительном этапе конкурса «Медиа. Точка» приняла участие 21 медиакоманда, 13 команд вышли в очный финал. Первое место заняла команда «Чик-Чирик продакшн» Волгоградского государственного социально-педагогического университета, второе – пресс-центр ПГНИУ, третье – команда «ИНФ.О» Московского Политеха. На участие в форуме было подано 300 заявок.

С 21 августа по 30 сентября прошла Медиаакадемия «Точка. Онлайн». Ее участниками стали более 2000 человек из 55 регионов. Они прошли 39 онлайн-лекций и мастер-классов по личному бренду, продвижению государственных организаций и маркетингу отечественных брендов. Сто лучших участников были приглашены на очный форум-семинар в Алуште.

Всего проекты медиакластера объединили более 2250 участников из 55 регионов; было проведено более 100 образовательных мероприятий.

6. Всероссийская программа «ПРОЛидер».

С 21 по 23 ноября 2025 года в Москве состоялись финальные мероприятия Всероссийской программы «ПРОЛидер», объединяющей Академию экспертов СКС Профсоюза, Премию СКС Профсоюза и цифровую платформу студенческих объединений.

В Академию поступило более 115 заявок кандидатов и более 1620 заявок слушателей. Сертификацию прошли 35 экспертов и 18 лекторов, образовательную программу и тестирование успешно завершил 71 слушатель. Статусы были автоматически продлены 27 экспертам и восьми лекторам, активно участвовавшим в проектах СКС Профсоюза. По сравнению с предыдущим периодом количество заявок кандидатов увеличилось с более чем 110 до более чем 115. Впервые были награждены наиболее активные и профессионально подготовленные эксперты и лекторы.

Количество заявок на Премию СКС Профсоюза выросло до 320, что на 10% больше по сравнению с прошлым годом. В Премии приняли участие все восемь федеральных округов. Были введены две новые номинации – «Профессионал года» и «Лучшая практика внутрисоюзной работы».

Значительная положительная динамика отмечена в работе платформы «ПРОЛидер»: число зарегистрированных организаций выросло с 66 до 97, количество регионов – с 40 до 44. Впервые был сформирован рейтинг студенческих объединений. Гран-при получила первичная профсоюзная организация обучающихся Петрозаводского государственного университета.

7. Всероссийский фотоконкурс «За это я люблю Россию».

3 сентября 2025 года стартовал очередной сезон Всероссийского фотоконкурса «За это я люблю Россию». Проект реализуется с 2015 года и направлен на развитие интереса молодежи к фотоискусству, популяризацию внутреннего туризма, формирование патриотического сознания и поддержку молодых фотографов.

Работы принимались по семи номинациям: «Родины просторы», «Черно-белая фотография», «Наша жизнь», «Движение», «Натюрморт», «Зверьё моё» и «Люди. Портрет». По итогам конкурса были определены победители, лучшие фотографии отобраны для участия в выставочном проекте.

Конкурс проводился при участии Смоленского государственного университета и при поддержке Росмолодежи. Одним из запланированных результатов проекта являлось проведение фотовыставки в Московском метрополитене.

В рамках проекта также продолжилась реализация видеопроектов, направленных на популяризацию внутреннего туризма, природного, исторического и культурного наследия регионов Российской Федерации.

В отчетный период снято и опубликовано 14 выпусков:

- 6 выпусков тревел-шоу «С рюкзаком за спиной» о Мурманске, Калининграде, Сахалине, Саранске, Архангельске и Владивостоке;
- 8 выпусков тревел-шоу «За стипуху съездить» о городах Золотого кольца России: Ростове Великом, Переславле-Залесском, Сергиевом Посаде, Суздале, Владимире, Иванове, Костроме и Ярославле.

Совокупное количество просмотров выпусков составило около 1,2 млн.

Реализация видеопроектов позволяет расширить содержание проекта «За это я люблю Россию» за пределы фотоконкурса и представить регионы страны в современном аудиовизуальном формате, ориентированном на молодежную студенческую аудиторию.

8. Всероссийский практический форум «Лекториум».

С 21 по 23 ноября 2025 года в Москве на базе Московского политехнического университета прошел Всероссийский практический форум «Лекториум». Его участниками стали 250 профсоюзных лидеров из более чем 50 образовательных организаций высшего образования, представляющих все федеральные округа.

Работа была организована по пяти направлениям: медиа, приложения и сервисы, молодые управленцы, студенческие общежития и управление проектами. По сравнению с 2024 годом количество тематических направлений увеличилось с четырех до пяти при сохранении общего числа участников на уровне 250 человек.

Образовательная программа включала лекции, мастер-классы, практические сессии, круглые столы, дискуссии и мозговые штурмы по вопросам информационной политики, цифровизации молодежных проектов, лидерства, управления, условий проживания в общежитиях и грантовой деятельности.

Особое внимание было уделено разработке решений, которые участники смогут реализовать в своих образовательных организациях и регионах. По итогам работы фокус-групп были подготовлены рекомендации и дорожные карты по каждому из направлений.

В рамках Форума также состоялось отчетно-выборное собрание СКС Профсоюза, на котором были подведены итоги работы за два года, утверждены планы на следующий период и избран новый состав руководящих органов.

9. Молодежный фестиваль «Всероссийский студенческий марафон – 2026» и Всероссийская школа социального проектирования СКС Профсоюза.

Со 2 по 6 февраля 2026 года в Краснодарском крае состоялся XIII Молодежный фестиваль «Всероссийский студенческий марафон». Участие в мероприятии приняли порядка 500 студентов из 20 образовательных организаций высшего образования Российской Федерации.

Фестиваль объединил творческую, спортивную и интеллектуальную программы. Участники соревновались в конкурсах моды, вокала, фотографии, арт-объектов, танца, видеотворчества и диджеинга, а также в турнирах по алтимату, дартсу, шашкам, мини-футболу, петанку и ритм-симулятору «Just Dance». Интеллектуальный блок включал командные игры и другие состязания, направленные на развитие эрудиции и навыков командного взаимодействия.

Победителем Фестиваля в высшей лиге стала команда «Знак качества» Волгоградского государственного социально-педагогического университета. Второе место заняла команда «Доктор наук академик Шварценгольт» Воронежского государственного университета, третье – команда «Сделано в Якутии» Северо-Восточного федерального университета имени М.К.Аммосова.

В премьер-лиге первое место заняла команда «Сборная Уткина» Рязанского государственного радиотехнического университета имени В.Ф.Уткина, второе – команда «Биполярный экспресс» Московского городского педагогического университета, третье – команда «Плеяда воображаемых друзей Игоря Гофмана» Литературного института имени А.М.Горького.

В 2026 году Фестиваль был проведен в тринадцатый раз. За весь период реализации его участниками стали около 6000 студентов российских вузов.

Со 2 февраля 2026 года на базе оздоровительного комплекса «Орбита» в рамках Фестиваля состоялась Всероссийская школа социального проектирования СКС Профсоюза.

В 2026 году работа Школы впервые была организована по двум отдельным трекам: «Росмолодежь. Гранты среди физических лиц» и «Росмолодежь. Гранты среди образовательных организаций высшего образования». Новый формат позволил учитывать особенности подготовки заявок для разных категорий участников и расширить возможности сопровождения проектов.

Программа включала лекции и мастер-классы по социальному проектированию, индивидуальные и групповые консультации с экспертами, доработку заявок и конвейер социально значимых проектов СКС Профсоюза. В заключительный день участники представили подготовленные инициативы экспертной комиссии.

По итогам Школы были определены 18 лучших проектов, рекомендованных к участию во Всероссийском конкурсе молодежных проектов в 2026 году: 12 проектов физических лиц и шесть проектов образовательных организаций высшего образования. Авторам лучших инициатив были вручены дипломы об успешном прохождении конвейера проектов.

В отчетный период СКС Профсоюза обеспечил реализацию полного цикла федеральных проектов, направленных на защиту социально-экономических прав обучающихся, развитие первичных профсоюзных организаций, подготовку студенческого актива, поддержку студенческого самоуправления и распространение эффективных практик. Значительная часть проектов сохранила устойчивый масштаб, а по отдельным направлениям отмечен рост числа участников, географии и информационного охвата. Продолжилось развитие экспертного и лекторского сообщества, цифровой платформы, медиапроектов и механизмов поддержки студенческих инициатив.

Приоритетными задачами на следующий период остаются усиление внутрисоюзного содержания образовательных программ, расширение участия региональных и первичных профсоюзных организаций, дальнейшее развитие цифровых сервисов, сопровождение предложений в сфере стипендиального обеспечения, материальной поддержки и условий проживания в общежитиях, а также повышение практической результативности федеральных проектов СКС Профсоюза.

Актуальные задачи Общероссийского Профсоюза образования по развитию профессионального конкурсного движения, деятельности клубов педагогов и укреплению единого информационного пространства

Современный педагог нуждается не только в правовой защите и социальных гарантиях. Ему необходимы возможности для профессионального развития, обмена опытом, участия в значимых проектах и общественное признание.

В связи с этим одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза становится работа с профессиональными сообществами, развитие конкурсного движения, поддержка наставничества и формирование единого информационного пространства.

Профессиональные конкурсы, сообщества педагогов и современные коммуникационные инструменты являются взаимосвязанными элементами системы работы Профсоюза. Конкурсы позволяют выявлять лучших представителей профессии, сообщества – сохранять профессиональные связи и распространять успешные практики, а информационное пространство обеспечивает открытость деятельности Профсоюза и повышает вовлеченность членов.

По итогам 2025-2026 годов перед Профсоюзом стоит задача перейти от проведения отдельных мероприятий к системной работе: сопровождать участников профессиональных конкурсов, способствовать использованию потенциал победителей конкурсов как наставников и экспертов, а также внедрять современные цифровые инструменты для повышения эффективности информационной работы.

Развитие профессионального конкурсного движения как механизма выявления лидеров и кадрового резерва.

Профессиональные конкурсы педагогического мастерства («Учитель года России», «Воспитатель года России», «Мастер года», «Директор года», «Первый учитель», «Педагог-психолог», «Сердце отдаю детям», «Арктур» и др.) являются эффективным инструментом развития образовательной среды, выявления лидеров и повышения статуса профессии.

В соответствии с решением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 22 декабря 2025 г. № 6-11 отмечается необходимость дальнейшего совершенствования работы по поддержке участников конкурсов и использованию их потенциала.

Основные направления системной работы:

Сопровождение участников. Взаимодействие с педагогом не должно завершаться после финала конкурса. Важно:

- о оказывать поддержку при подготовке к конкурсам (консультации, мастер-классы, психологическая подготовка (как в офлайн, так и онлайн форматах))
- о создавать условия для обмена опытом между участниками из разных регионов (участие региональных организаторов конкурсов профессионального мастерства, финалистов и будущих конкурсантов в тренинг-лагере «Мастерская успеха» и подобных межрегиональных мероприятиях и т.д.)
- о обеспечивать постконкурсное сопровождение победителей и лауреатов.

Кадровый ресурс. Победители и лауреаты обладают высоким уровнем компетенций и лидерскими качествами. Их необходимо вовлекать в образовательные и профсоюзные проекты, форумы, приглашать для наставничества и поддержки молодых специалистов.

Региональным (межрегиональным) и территориальным организациям целесообразно расширить представительство в жюри и экспертных советах конкурсов на всех уровнях, а также лоббировать учет конкурсных достижений при аттестации и оплате труда педагогов.

Активизация деятельности педагогических сообществ как пространства профессионального диалога и преемственности.

Конкурсы способствуют созданию профессиональных сообществ. Объединения и интернет-площадки («Учитель года», «Воспитатели России», «Арктур» и др.) являются местом, где конкурсный опыт перерастает в системную работу. Через их деятельность формируется и укрепляется связь между конкурсным движением и профсоюзной деятельностью.

Эффективные направления работы сообществ:

1. Обмен опытом и распространение лучших практик: проведение открытых уроков, педагогических мастерских, методических лабораторий, круглых столов и профессиональных дискуссий.
2. Развитие наставничества: использование опыта победителей конкурсов для адаптации и поддержки молодых педагогов, обеспечение преемственности поколений.
3. Подготовка новых конкурсантов: создание условий для участия талантливых педагогов, которые ранее не решались пойти на конкурс из-за недостатка опыта или поддержки.
4. Участие в профсоюзных проектах: вовлечение сообществ в форумы, правовые и просветительские инициативы, общественные акции.
5. Профессиональные сообщества становятся важным ресурсом формирования нового поколения профсоюзного актива. Педагоги, проявившие себя в профессии, обладают инициативностью, ответственностью и готовностью к общественной работе. Поддержка таких объединений должна рассматриваться как инвестиция в качество образования и повышение престижа профессии.

Укрепление единого информационного пространства.

Единство Профсоюза начинается с единства информации. Мы должны говорить с педагогами на понятном языке, использовать современные каналы связи и делать это системно, чтобы каждый член Профсоюза знал: он не один, его голос слышат, его проблемы решают.

Анализ текущего состояния информационной работы показывает её неравномерность и до сих пор сохраняется разрыв между централизованными коммуникациями и доведением информации о деятельности Профсоюза до каждого педагога.

Главная цель: переход от разрозненных акций к целостной экосистеме, обеспечивающей оперативность, доступность и смысловое единство информации. Ключевой критерий успеха – рост реальной вовлечённости членов Профсоюза в деятельность и мероприятия Профсоюза, устойчивое понимание ценности членства в Профсоюзе.

Меры по развитию информационной системы:

Стандартизация цифровых каналов:

- о ведение официальных страниц организаций Профсоюза должно осуществляться с периодичностью не реже 2 раз в неделю, обязательные рубрики: новости, практические советы, анонсы, истории успеха;
- о необходимо придерживаться единого визуального стиля (логотип, цветовая гамма, шаблоны) в соответствии с официальным брендбуком Профсоюза;

Распределение контента по принципу срочности:

- о мессенджеры (МАКС и частично используемый Telegram): оперативные новости, объявления, прямые эфиры, опросы;
- о официальные сайты: документы, регламенты, аналитика, база знаний;
- о газета «Профсоюзная среда»: тематические обзоры и репортажи, интервью с лидерами, правовые колонки, успешные кейсы и др.

Развитие системы обратной связи: понятные механизмы для членов Профсоюза, чтобы они могли задать вопрос или предложить тему через любой удобный канал.

Для развития газеты «Профсоюзная среда» необходимо:

- о расширять участие региональных и первичных организаций в наполнении издания;
- о создавать устойчивую сеть народных корреспондентов из числа членов Профсоюза, обучая их основам журналистики и работе с контентом;
- о продолжать работу по увеличению подписки на газету «Профсоюзная среда», обеспечив охват не менее 70% первичных профсоюзных организаций.

Современное информационное пространство требует не только технических решений, но и новых компетенций людей, создающих и распространяющих информацию.

И здесь на первый план выходят:

Подготовка профсоюзных блогеров-просветителей: организация онлайн-курсов по основам журналистики, работе с цифровыми платформами, подготовка текстовых и визуальных материалов для актива.

Внедрение ИИ-помощников: как показывает опыт, использование нейросетей для рутинных задач (автоматическая генерация черновиков, создание графиков, анализ опросов и мониторингов, первичная обработка обращений через чат-боты) позволяет экономить до 30-40% времени, снижать нагрузку и более оперативно формировать и публиковать информацию.

Расширение сотрудничества с образовательными платформами. Например, платформы Учи.ру, Алгоритмика и др. позволяют охватывать многотысячную аудиторию педагогов через онлайн-конференции и продвигать ценности Профсоюза.

Для увеличения информационного охвата также ценно взаимодействие с профессиональными сообществами и партнерами. Например, сотрудничество с Российским обществом «Знание» и Центром знаний «Машук» показало возможность повышения эффективности обучения профсоюзного актива и руководителей.

Для усиления влияния Профсоюзу на всех уровнях его структуры необходимо активно взаимодействовать с профильными объединениями, например, такими как Ассоциация лучших школ, АССУЛ (учителя литературы и русского языка), Ассоциация школьных библиотекарей. А Российское общество «Знание» и Всероссийское сообщество наставников-просветителей служат мощными каналами для повышения престижа профессии и продвижения Профсоюза.

Такое сотрудничество переводит Профсоюз из статуса сугубо защитного органа в ранг стратегического партнера органов власти, способного формировать повестку дня в сфере образования, привлекать новых членов (особенно молодежь) и получать доступ к уникальному интеллектуальному ресурсу.

Сильный Профсоюз – это прежде всего сильное профессиональное сообщество, где педагог чувствует поддержку, видит возможности для развития и понимает свою роль в общем деле развития образования. Именно через развитие профессиональных связей, поддержку педагогов-лидеров и эффективную коммуникацию мы формируем будущее Профсоюза – открытого, современного и ориентированного на человека.

**О повышении эффективности профсоюзного контроля за обеспечением
безопасных условий труда в организациях сферы образования
в целях решения уставных задач и реализации приоритетных направлений
деятельности Профсоюза**

О производственном травматизме.

Согласно информации Минпросвещения России и Минобрнауки России, по итогам 2025 года сохраняется устойчивая тенденция роста производственного травматизма, о чем свидетельствуют цифры в размещенной ниже Таблице:

Несчастные случаи	2025 год	2024 год	2023 год
Смертельные	50	39	33
Тяжелые	80	64	55
Легкие	635	625	615
ВСЕГО	765	728	703

Необходимо отметить, что сведения о производственном травматизме, предоставленные Минпросвещения России и Минобрнауки России, значительно расходятся с информацией Социального фонда России о несчастных случаях на производстве (20 % легких несчастных случаев и 28 % тяжелых несчастных случаев не учитываются образовательными организациями), что свидетельствует об ослаблении контроля за расследованием и учетом несчастных случаев на производстве, снижении качества профилактической работы по предупреждению производственного травматизма.

На основе анализа материалов расследования несчастных случаев с тяжелыми последствиями установлены основные причины несчастных случаев на производстве:

- неудовлетворительная организация производства работ;
- недостатки в создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда;
- недостатки в организации и проведении подготовки работников (непроведение инструктажей по охране труда, обучения и проверки знания требований охраны труда;
- нарушение технологического процесса;
- неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории;
- неосторожность, невнимательность, поспешность.

Необходимо отметить, что причины несчастных случаев на производстве по сравнению с 2024 годом остаются прежними. Это говорит о формальном

характере управления охраной труда, препятствующем формированию осознанного отношения к безопасности, и об отсутствии культуры безопасности, выражающейся в недооценке профессиональных рисков и формальном подходе руководителей образовательных организаций к распространению требований охраны труда на все категории персонала и виды работ.

С информацией по несчастным случаям с тяжелыми последствиями, произошедшим в 2024-2025 годах, можно ознакомиться, отсканировав QR-код или пройдя по ссылке: <https://disk.yandex.ru/i/9AfT78Gj7fqjOg>



Анализ информации Социального фонда России о состоянии производственного травматизма в образовательных организациях показывает, что количество несчастных случаев гораздо ниже в образовательных организациях, в которых созданы первичные профсоюзные организации, *состоящие на учете и входящие в Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования.*

Сохраняется негативная тенденция роста количества несчастных случаев с обучающимися:

Несчастные случаи	2025 год	2024 год	2023 год
Смертельные	58	58	69
Тяжелые	614	439	507
Легкие	37073	36323	35155
ВСЕГО	37745	36820	35731

Повышение эффективности профсоюзного контроля за обеспечением охраны труда в образовательных организациях.

Одним из инструментов повышения эффективности профсоюзного контроля является предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза (далее – УОТ) и внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза гарантий деятельности по выполнению профсоюзных обязанностей, предусмотренных федеральными, региональными, территориальными соглашениями и коллективными договорами образовательных организаций.

В 2025 году лабораторией автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов образования при Рязанском государственном радиотехническом университете им. В.Ф.Уткина под руководством кандидата социологических наук В.В.Александрова проведен анализ раздела «Охрана труда» 45 региональных (межрегиональных) отраслевых соглашений. На основе анализа установлено, что наибольшее количество значимых договоренностей по вопросам охраны труда (финансирование, создание служб

охраны труда, предоставление уполномоченным по охране труда гарантий деятельности и др.) содержится в региональных отраслевых соглашениях Вологодской, Оренбургской, Тюменской, Омской, Воронежской, Ростовской, Костромской, Орловской, Архангельской, Калининградской, Курской областей, республик – Марий Эл и Татарстан, Алтайского края, Красноярского края и Хабаровского краев. Следует отметить договоренности Республики Башкортостан, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, предусматривающие ежегодное заключение соглашений между администрациями районов и территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях.

Отдельно необходимо отметить отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Смоленской области и *Смоленской* областной организацией Профсоюза на 2026-2028 годы, в котором комиссии по заключению соглашения удалось закрепить в разделе «Условия и охрана труда» следующие обязательства сторон:

- включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования;

- выделение на мероприятия по охране труда не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

- введение в штаты образовательных учреждений должности специалиста по охране труда;

- обеспечение условий для осуществления УОТ профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, включение в коллективные договоры и соглашения положений о предоставлении УОТ оплачиваемого рабочего времени и установление доплаты.

В ходе обсуждения раздела V «Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2027-2029 годы принято предложение объединения профсоюзов о том, что заключившие Соглашение стороны принимают обязательства:

- содействовать организации работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов, соблюдению их прав и гарантий;

- содействовать повышению вовлеченности уполномоченных по охране труда профсоюзов и представителей трудовых коллективов в работу по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков.

В 2026 году заканчивается действие Отраслевых соглашений, заключенных с Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. В настоящее время ведется активная работа по разработке разделов «Охрана труда» в отраслевых соглашениях на 2027-2029 годы с учетом Примерного перечня мероприятий раздела «Условия и охрана труда» отраслевого регионального (межрегионального) соглашения, утвержденного постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 06.12.2023 № 19-13.

В целях повышения мотивации и профессиональной компетентности лиц, осуществляющих профсоюзный контроль на безвозмездной основе, с 2024 года в очном формате проводится заключительный этап Всероссийского смотра-конкурса лиц, осуществляющих профсоюзный контроль за обеспечением охраны труда в образовательных организациях на общественных началах, с награждением победителей.

В сентябре 2025 года Департаментом охраны труда и здоровья аппарата Профсоюза совместно с Советом Профсоюза по охране труда и здоровья организовано проведение заключительного этапа смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Общероссийского профсоюза образования» (далее – Конкурс) в п. Дивноморское Краснодарского края на базе спортивно-оздоровительного комплекса «Радуга» Донского государственного технического университета. В Конкурсе приняли участие УОТ различных типов образовательных организаций из республик Саха (Якутия) и Татарстан, Курской, Новосибирской, Омской, Ростовской, Саратовской областей.

Проведение Конкурса в очном формате позволяет выявить лучший опыт работы уполномоченных по охране труда Профсоюза по защите прав работников образования на безопасные условия труда, а также способствует повышению уровня знаний и компетентности лиц, осуществляющих профсоюзный контроль на общественных началах.

Финалисты Конкурса награждены почетными грамотами Профсоюза и памятными сувенирами, призеры Конкурса отмечены дипломами и денежным вознаграждением.

В сентябре 2026 года будет проводиться заключительный этап смотра-конкурса на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза». По результатам анализа представленных конкурсантами материалов к участию в конкурсе допущено 19 внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, победивших на региональных этапах.

Повышение уровня профессиональных компетенций работников, осуществляющих общественный контроль за соблюдение требований охраны труда.

В 2025 году обновился кадровый состав технической инспекции труда Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза по результатам проведенной в 2024 году отчетно-выборной кампании в первичных, территориальных и региональных организациях Профсоюза.

Постановлением Исполкома Профсоюза от 18.08.2025 № 3-8 утверждено Положение о технической инспекции труда Профсоюза, главной особенностью которого стала необходимость прохождения обучения по программе профессиональной переподготовки по направлению «Охрана труда» в объеме не менее 250 часов.

В ноябре 2025 года проведено Всероссийское совещание технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза. Среди рассмотренных тем – новации в законодательстве о труде, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость в сфере образования, профсоюзный контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда в образовательных организациях и другие. В рамках мероприятий совещания технические инспекторы приняли участие в мероприятиях Международной специализированной выставки и форума «Безопасность и охрана труда» – 2025 (БИОТ–2025) в Международном выставочном центре «Крокус-Экспо».

Программой мероприятий БИОТ–2025 были предусмотрены VI Всероссийские соревнования по спасению и оказанию первой помощи, в которых впервые приняли участие две команды технической инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования. До этого отраслевые профсоюзы в соревнованиях участия не принимали.

Всего в соревновании приняли участие 19 команд. По итогам состязаний команды Общероссийского Профсоюза образования вошли в первую пятёрку, заняв 4 и 5 места соответственно.

В период с февраля по май 2026 года Департаментом охраны труда и здоровья аппарата Профсоюза на базе ООО «Учебный центр «Авторитет» при поддержке Ивановской областной организации Профсоюза организовано обучение технических инспекторов труда Профсоюза по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки «Охрана труда», включающее в себя:

- практические занятия и итоговую аттестацию по программе профессиональной переподготовки «Охрана труда» (256 часов);
- обучение по охране труда и проверке знания требований охраны труда, по программам, предусмотренным Правилами обучения по охране труда

и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464.

По окончании обучения 5 председателей региональных организаций Профсоюза, 3 заместителя председателя региональных организаций Профсоюза, 28 технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза), 3 правовых инспектора труда Профсоюза прошли итоговую аттестацию в виде выпускного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы.

Таким образом, благодаря пройденному обучению повысились качество и объем знаний представителей Профсоюза, осуществляющих профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда в образовательных организациях.

В целях оказания практической помощи профсоюзному активу в осуществлении контроля за условиями и соблюдением требований охраны труда в образовательных организациях Департаментом охраны труда и здоровья аппарата Профсоюза совместно с Советом Профсоюза по охране труда и здоровья разработаны Методические рекомендации по осуществлению профсоюзного контроля за условиями и охраной труда в образовательных организациях.

Методические рекомендации включают в себя рекомендации по организации проверок, проверочные листы, использование которых позволит проводить обследование образовательной организации эффективнее, а также перечень нормативных правовых актов по охране труда со ссылками для скачивания в актуальной редакции.

С методическими рекомендациями можно ознакомиться, отсканировав QR-код или пройдя по ссылке: <https://disk.yandex.ru/d/QQSZUcTH6zP-SA>



В июле 2026 года в Федерацию Независимых Профсоюзов России поступило письмо Минтруда России о предоставленных предложениях по совершенствованию Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 11.07.2024 № 347н (далее – Правила).

Для подготовки ответа на письмо Минтруда России Профсоюзом направлены в Федерацию Независимых Профсоюзов России предложения о внесении изменений в Правила.

В частности, Профсоюз предлагает вернуть государственным и муниципальным организациям (учреждениям) систему «взаимозачета», при которой сумма страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в отчетном году уменьшается на сумму расходов, потраченных на реализацию предусмотренных Правилами мероприятий по охране труда.

Также предложение Профсоюза предусматривает возможность приобретения аптек для оказания первой помощи, требования к которым установлены приказом Минздрава России от 24.05.2024 № 261н.

Развитие движения «Профсоюз – территория здоровья»

Одно из основных направлений деятельности Профсоюза – охрана труда и здоровья работников и обучающихся системы образования.

В системе образования охрана здоровья работников строится вокруг трех ключевых направлений: организационно-правового (создание системы управления охраной труда, проведение спецоценки условий труда с учетом специфических факторов – зрительной нагрузки, голосового напряжения, психоэмоционального стресса, а также обязательное обучение и инструктажи по технике безопасности), санитарно-гигиенического, технического (контроль микроклимата, освещения, шума, безопасности кабинетов повышенной опасности и эргономика рабочих мест), что особенно важно для педагогов, их социально-психологического сопровождения, направленного на профилактику профессионального выгорания через психологическую диагностику, тренинги саморегуляции, организацию комнат разгрузки и оптимизацию рабочей нагрузки.

При этом обязательными элементами остаются предварительные и периодические медосмотры, туры выходного дня, санаторно-курортное лечение со скидкой для работников и членов их семей и т.д.

Одним из ключевых направлений деятельности Профсоюза по охране здоровья работников и обучающихся, стало движение «Профсоюз – территория здоровья», цель которого заключается в формировании корпоративной культуры здоровья, где физическое и психоэмоциональное благополучие рассматриваются как фундамент профессионального долголетия и эффективности труда.

На очередном заседании Совета Профсоюза по физической культуре и спорту (19 июля 2026 года) были предложены к дальнейшему распространению в организациях Профсоюза:

- продвижение ценностей физической культуры, здорового образа жизни и повышение мотивации членов Профсоюза к регулярным занятиям спортом;

- внедрение программ для управления стрессом, предотвращения эмоционального выгорания и развития навыков саморегуляции и профилактики тревожных состояний (программы «Профессиональный антистресс», «Контакты и конфликты»);
- создание команды единомышленников (волонтеров здоровья, амбассадоров), проведение массовых акций и конкурсов для вовлечения максимального числа участников;
- выявление и распространение успешных здоровьесберегающих инициатив через конкурсы (например, конкурса «Здоровые решения»).

1. В Профсоюзе получают все более широкое распространение всероссийские спортивные и физкультурные акции:

- «Человек идущий» – соревнования по фоновой ходьбе;
- Акции: «Подзарядка для всех», «100 км с Профсоюзом», «Велопрогулка с Профсоюзом», участие в «Лыжне России» и т.д.
- Всероссийские и региональные спартакиады, туристские слеты и их региональные аналоги.

2. Психологическая и образовательная поддержка членов Профсоюза:

- Вебинары и семинары по управлению стрессом («Профессиональный антистресс»);
- Обучение методам саморегуляции и профилактики тревожных состояний;
- Тренинг-лагеря и школы профсоюзного актива.

Дальнейшее развитие движения «Профсоюз – территория здоровья» напрямую повышает привлекательность членства в Профсоюзе, поскольку предлагает работникам образования реальные, востребованные и регулярные инструменты заботы о своём здоровье (от производственной гимнастики и медосмотров до антистресс-программ и санаторно-курортных льгот), что формирует у них понимание практической пользы, поддержки и сопричастности, мотивирует не только вступать в Профсоюз, но и активнее участвовать в его жизни.

О мерах по финансовому укреплению деятельности Профсоюза

Укрепление финансовой и материально технической базы – одно из важнейших направлений деятельности Профсоюза, необходимое для стабильной работы всех профсоюзных организаций, реализации социальных программ и эффективной защиты прав членов Профсоюза.

В Профсоюзе проводится целенаправленная работа по совершенствованию финансовой политики по ряду ключевых направлений: увеличению доходной

части профсоюзного бюджета и внедрению централизованного бухгалтерского учёта.

В дополнение к основному источнику доходов Профсоюза – членским профсоюзным взносам привлекались средства за счет размещения временно свободных денежных средств на депозитных счетах и в виде неснижаемых остатков в финансово-кредитных организациях, также был заключен договор с Комитетом общественных связей и молодежной политики города Москвы на предоставление гранта на реализацию конкурса студенческого самоуправления «Профорг года» на сумму 1,8 млн. рублей со сроком исполнения в августе 2026 года.

В целях оказания финансовой помощи региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза и социальной помощи членам Профсоюза с 2025 года осуществляется формирование средств за счет отчисления членских профсоюзных взносов в размере одного процента.

В 2026 году из этих средств на помощь членам Профсоюза и их семьям (раненым, погибшим и утратившим жилье в результате проведения СВО) выделено 12,2 млн. рублей, на возмещение ущерба членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий (паводок и наводнение в республиках Чечня и Дагестан и др.), направлено более 13,7 млн. рублей, на помощь при дорогостоящем лечении – 800 тыс. рублей.

Важным направлением в процессе финансового укрепления деятельности Профсоюза является внедрение централизованного бухгалтерского учёта. Первичные и территориальные профсоюзные организации постепенно переходят на централизованный учёт в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза. Это позволяет унифицировать учётную политику, снизить административно-финансовые расходы и повысить прозрачность финансовых потоков. Квалифицированные специалисты региональных организаций обеспечивают грамотное ведение бухгалтерского учёта и подготовку консолидированной финансовой отчетности для управления финансовой деятельностью Профсоюза в оперативном режиме, осуществляют жесткий контроль за расходованием средств.

Также в целях совершенствования финансовой политики Профсоюза особое внимание сосредоточено на повышении эффективности деятельности контрольно-ревизионных органов. В феврале 2026 года был проведен обучающий семинар для председателей контрольно-ревизионных комиссий региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, где рассматривались вопросы контроля за соблюдением установленных процентов отчисления членских взносов в региональные (межрегиональные) организации, целевым использованием

средств, достоверностью финансовой отчётности и соответствием расходов утверждённым сметам.

В практику работы Общероссийского Профсоюза образования введены регулярные выезды рабочих групп с участием работников аппарата Профсоюза, членов КРК Профсоюза и секретарей Центрального Совета Профсоюза по федеральным округам с целью изучения практики работы и проверки финансово-хозяйственной деятельности региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза. В 2026 году проведено четыре выезда и запланировано ещё шесть.

В финансовую работу Профсоюза активно внедряются современные технологии. Все региональные (межрегиональные) организации используют:

- телекоммуникационные каналы связи для сдачи отчётности в Профсоюз, налоговые органы и внебюджетные фонды;
- систему дистанционного банковского обслуживания «Клиент банк» для проведения финансовых операций;
- автоматизированную информационную систему (АИС) для учёта и актуализации данных о членах профсоюза.

На ближайшую перспективу в целях укрепления финансовой устойчивости Профсоюза ставятся следующие задачи:

- дальнейший перевод малочисленных организаций Профсоюза на централизованный бухгалтерский учет;
- масштабирование автоматизированных систем учёта на все первичные организации;
- регулярное повышение квалификации работников в области финансового и бухгалтерского учета и цифровых технологий;
- развитие системы онлайн отчётности и электронного документооборота;
- усиление взаимодействия с социальными партнёрами для реализации совместных социальных инициатив.

Укрепление материально-технической базы Профсоюза и повышение эффективности работы является прочной основой для дальнейшего развития профсоюзного движения и защиты интересов членов Профсоюза.

Презентация

Аналитического доклада по результатам проведенного Московским государственным психолого-педагогическим университетом онлайн-опроса педагогов из 75 субъектов РФ, в том числе педагогических работников – членов Профсоюза, принявших в нем участие по предложению Общероссийского Профсоюза образования

Новая область компетенций:

особенности позднего профессионального возраста

Результаты онлайн-опроса педагогов 60-74 лет

Основание: Мифы о возрасте: как профессиональное долголетие педагогов становится ресурсом образования?: аналитический доклад по результатам онлайн-опроса педагогов/ МГППУ; под науч. ред. А. А. Шведовской, В. В. Федорова. – М.: МГППУ, 2026. – 86 с. – ISBN 978-5-94051-386-5.

Главный результат. Поздний профессиональный возраст предстает как трансформация профессиональной роли – к экспертности, наставничеству, передаче опыта и более гибким форматам занятости. Одновременно сохраняется запрос на новые методики, цифровые компетенции и участие в профессиональной жизни.

В онлайн-опросе, проведенном Московским государственным психолого-педагогическим университетом (МГППУ), приняли участие 9799 педагогов из 75 субъектов Российской Федерации. Группа педагогов 60-74 лет включала 3693 респондента, медианный педагогический стаж в этой группе составил 41 год. Опрос проводился анонимно с 20 октября 2025 года по 20 февраля 2026 года. В Докладе результаты представлены по 5 основным сферам образования: дошкольному, общему, среднему профессиональному, высшему и дополнительному образованию.

В справку включены только результаты, непосредственно характеризующие поздний профессиональный возраст: профессиональная уверенность, цели развития, наставничество, цифровые компетенции, предпочтения в обучении, когнитивное самочувствие и гибкость дальнейшей занятости.

1. Компетентность и профессиональная роль.

Во всех пяти основных сферах образования – дошкольного, общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного – средний интерес к работе у педагогов 60-74 лет превышал 8 баллов из 10 и составлял 8,57-8,97 балла. Средняя уверенность в собственных профессиональных возможностях находилась

в диапазоне 3,47-3,61 балла из 4. Эти данные не соответствуют стандартному представлению о неизбежном профессиональном угасании в позднем возрасте.

Субъективное когнитивное самочувствие старших педагогов также остаётся устойчивым: в группе 60-74 лет не выявлено систематического увеличения трудностей с запоминанием и планированием или снижения способности концентрировать внимание по сравнению с другими возрастными группами. В большинстве сфер тревога, стресс и усталость у педагогов 60-74 лет были выражены слабее, чем у педагогов 45-59 лет.

2. Центральная линия – экспертность и передача опыта.

Профессиональные цели с возрастом не исчезают, а меняют направленность. В позднем профессиональном возрасте особенно заметна ориентация на наставничество и передачу накопленного опыта. Одновременно сохраняются цели освоения новых методик, развития цифровых компетенций и продолжения работы в более гибком режиме.

Профессиональные цели педагогов 60-74 лет по сферам занятости, %

Профессиональная цель	ДОУ	Школа	Колледж	Вуз	Доп. обр.
Передача опыта, наставничество	45,4	39,0	50,2	62,8	37,8
Повышение квалификации, новые методики	33,8	29,2	36,9	42,3	38,4
Развитие цифровых компетенций	19,2	25,6	31,1	40,1	26,2
Активность при снижении нагрузки	31,1	44,3	48,0	51,8	37,2

Источник: таблица 13 аналитического доклада. Проценты рассчитаны внутри соответствующих возрастных групп и сфер занятости.

Наиболее высокая доля ориентации на наставничество выявлена среди преподавателей вузов – 62,8%, затем среди преподавателей колледжей – 50,2% и работников ДОУ – 45,4%. Одновременно в вузах особенно выражены цели повышения квалификации и освоения новых методик (42,3%) и развития цифровых компетенций (40,1%).

3. Развитие продолжается и внутри старшей группы.

Большинство педагогов 60-74 лет с валидными данными о профессиональных планах намерены продолжать работу на прежнем месте – 67,0%. Постепенно завершить трудовую деятельность планируют 28,5%,

полностью прекратить работу – 4,5%. Намерение продолжать работу теснее всего связано с высоким интересом к профессии и ориентацией на дальнейшее развитие.

Профессиональные цели и интерес к работе в зависимости от дальнейших планов

Показатель	Продолжать	Постепенно завершать	Прекратить
Численность группы, n (%)	1981 (67,0%)	841 (28,5%)	133 (4,5%)
Интерес к работе, 0–10 баллов	9,12	8,05	7,66
Повышение квалификации, новые методики	42,9%	13,1%	12,8%
Участие в проектах, конференциях, конкурсах	29,8%	7,8%	3,8%
Развитие цифровых компетенций	32,4%	13,9%	12,8%
Передача опыта, наставничество	47,4%	31,9%	22,6%
Активность при снижении нагрузки	40,7%	40,7%	18,8%

Источник: таблицы 21, 22 и 25 аналитического доклада. Для интереса к работе приведены средние значения.

Среди педагогов, намеренных продолжать работу, почти каждый второй ориентирован на передачу опыта и наставничество (47,4%), 42,9% – на повышение квалификации и освоение новых методик, 32,4% – на развитие цифровых компетенций, 29,8% – на участие в проектах, конференциях и конкурсах. Следовательно, продолжение работы в позднем возрасте связано не только с сохранением уже освоенного, но и с активным обновлением профессиональных возможностей.

4. Цифровая сфера: одновременно дефицит и зона развития.

Недостаток цифровых навыков был одним из наиболее последовательных возрастных эффектов. Его отмечали 38,6% работников ДООУ, 23,2% школьных педагогов, 28,9% преподавателей колледжей, 24,8% преподавателей вузов и 30,2% работников дополнительного образования в возрасте 60-74 лет.

При этом цифровая тема не сводится к дефициту. Среди намеренных продолжать работу 32,4% включали развитие цифровых компетенций в свои профессиональные цели. Потребность в поддержке при использовании цифровых технологий была несколько выше у продолжающих работу (2,64 балла), чем у планирующих полностью прекратить её (2,36 балла). В докладе это осторожно связывается с сохранением активной профессиональной включенности; величина эффекта была крайне малой.

5. Наиболее привлекательное обучение – через обмен опытом.

Групповые встречи и обмен опытом предпочитали 40,9% педагогов, намеренных продолжать работу, и 42,9% педагогов, планирующих постепенно её завершить. Среди намеренных полностью прекратить работу этот формат выбирали 27,1%. Таким образом, обмен опытом сохраняет привлекательность не только для продолжающих работу, но и для тех, кто меняет свою профессиональную траекторию.

Онлайн-курсы и вебинары выбирали 37,4% продолжающих работу, 30,0% постепенно завершающих и 21,8% намеренных прекратить её. Самостоятельное обучение с доступом к материалам было востребовано у 27,8-32,3% респондентов, тогда как индивидуальные консультации, супервизии или коучинг – только у 3,8-6,5%.

6. Новая конфигурация компетентности в позднем возрасте.

По совокупности непосредственно измеренных показателей тематический фокус «новая область компетенций» в позднем профессиональном возрасте может быть описан как сочетание четырех взаимосвязанных направлений:

- **Экспертно-наставническое направление** – передача опыта, наставничество и участие в профессиональном сообществе.
- **Развивающе-адаптивное направление** – освоение новых методик, повышение квалификации, участие в проектах и развитие цифровых компетенций.
- **Коммуникативное направление** – обмен опытом в групповых форматах и поддержание профессиональных связей.
- **Саморегуляция профессиональной траектории** – сохранение активности при снижении нагрузки и переход к более гибким форматам занятости.

Эта конфигурация не является отдельной измерительной моделью компетенций: она представляет собой обобщение тех целей, форм участия и потребностей, которые непосредственно зафиксированы в опросе.

7. Важное условие: активность возможна и при ограничениях здоровья.

О сложностях со здоровьем сообщили 60,6% педагогов 60-74 лет намеренных продолжать работу, 80,9% планирующих постепенно завершить её и 81,2% собирающихся полностью прекратить трудовую деятельность. Следовательно, наличие возрастных и соматических ограничений само по себе не исключает профессиональной активности.

Для продолжающих и постепенно завершающих работу одинаково значимой была цель сохранить профессиональную активность при снижении нагрузки – по 40,7%. В докладе гибкая организация труда рассматривается как условие, позволяющее сохранять и реализовывать профессиональные ресурсы позднего возраста.

Итог. Результаты опроса не подтверждают линейный дефицитарный образ старшего педагога. В группе 60-74 лет сохраняются высокий интерес к профессии, профессиональная уверенность, когнитивная включенность и готовность продолжать работу. Основная возрастная особенность состоит не в утрате компетентности, а в её перестройке: накопленный опыт становится основой экспертности и наставничества, а продолжение профессиональной деятельности сочетается с освоением новых методик, цифровой адаптацией, обменом опытом и более гибким управлением нагрузкой.

Ограничения интерпретации.

Опрос проводился онлайн и основывался на самоотчетах респондентов. Результаты имеют описательный характер и не позволяют делать причинные выводы. Большинство статистически значимых возрастных различий сопровождалось малыми величинами эффектов. Сферы занятости могли указываться в формате множественного выбора, поэтому их суммарная численность превышает число участников. В соответствии с задачей справки группа 75 лет и старше в анализ не включалась.

Источник данных: «Мифы о возрасте: как профессиональное долголетие педагогов становится ресурсом образования? Аналитический доклад по результатам онлайн-опроса педагогов». МГППУ, 2026