



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ **с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности – это **НОВЫЙ ВИД АТТЕСТАЦИИ!**

Она проводится **один раз в 5 лет** в отношении педагогических работников, **не имеющих** квалификационных категорий (первой или высшей).

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Действие №1

Профсоюзный комитет знакомится со списком работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и списком работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности.

Не обязательно, что в текущем году все, кто подлежит данной аттестации, должны быть аттестованы! (вопрос № 19 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений).

1. **Работник не имеет права отказаться от данной аттестации.**

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 Трудового Кодекса РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

2. **Должностные лица** (руководитель образовательного учреждения, его заместители, работники, осуществляющие работу в иных должностях, отнесенных к должностям руководителей), осуществляющие педагогическую деятельность, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой преподавательской должности в случае отсутствия у них квалификационной категории.

Представление об аттестации указанных лиц готовится:

- на руководителей – работодателями;
- на заместителей руководителей образовательных учреждений, работников, осуществляющих работу в иных должностях, отнесенных к должностям руководителей - руководителями образовательных учреждений.

Действие №2

Профсоюзный комитет знакомится с содержанием распорядительного акта в данном образовательном учреждении об аттестации работников на соответствие занимаемой должности в текущем году.

Важно знать:

а) Данный приказ имеет ссылки на нормативные акты по аттестации федерального и регионального уровня
б) В приказе **не должны быть указаны лица, которые не подлежат аттестации:**

-педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;

-беременные женщины;

-женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

-педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

в) Аттестация женщин, вышедших из данных отпусков возможна **не ранее чем через два года** после их выхода из указанных отпусков (Приказ Министерства образования Российской Федерации №209,п.18)

г) В приказе не могут быть указаны лица, у которых срок действия второй квалификационной категории еще не истек.

д) В приказе даются соответствующие распоряжения по подготовке представлений на педагогических работников, указанных в списке.

е) В данном распорядительном акте образовательного учреждения указываются сроки ознакомления работников с представлением.

Действие №3

Профсоюзный комитет выступает с инициативой о внесении дополнений в коллективный договор учреждения образования:

«Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника».

Действие №4

Профсоюзный комитет проверяет, соблюдено ли право работника на ознакомление с представлением.

С представлением, датой, местом и временем аттестации педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под расписку не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации (Приказ Министерства образования Российской Федерации №209, п.20).

Что включает в себя Представление?

Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций (Административный регламент, п.31).

В представлении обязательно должна быть **подпись аттестуемого** и указана **дата ознакомления** (Административный регламент, п.30).

А если работник не согласен с содержанием представления?

Если работник **не согласен** с представлением, он **имеет право** представить в аттестационную комиссию **собственные сведения**, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя (Административный регламент, п.32).

Участвует ли профсоюзный комитет в подготовке представления на работника?

Профсоюзный комитет может участвовать в деятельности рабочей группы, которую создает работодатель в целях подготовки материалов, необходимых для анализа профессиональной компетентности работника. С работника должны взять **согласие** на обработку персональных данных (Административный регламент, п.33)

Действие №5

Профсоюзный комитет осуществляет **контроль за оплатой** (за счет средств работодателя) проезда работника к месту проведения процедуры аттестации. Аттестация на соответствие работника занимаемой должности проводится в **виде тестирования** в КГИМО.

Действие №6

Профсоюзный комитет должен направить в Министерство Образования области выписку из решения профкома о представителе выборного органа первичной организации учреждения образования, в котором работает аттестуемый.

Представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке является **членом аттестационной комиссии**, рассматривающей вопрос о признании работника, являющегося членом Профсоюза, соответствующим (или не соответствующим) занимаемой должности (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010г. №209, п.6, Административный регламент, п.56).

Может ли сам аттестуемый присутствовать на заседании Аттестационной комиссии?

Педагогический работник **имеет право лично присутствовать** при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие (Приказ Министерства образования Российской Федерации №209, п.10).

Действие №7

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за обеспечением права работника на письменное ознакомление с результатами аттестации. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта органа исполнительной власти области направляются работодателю педагогического работника не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии (Приказ Министерства образования Российской Федерации №209, п.15).

В аттестационный лист педагогического работника **могут быть внесены** рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

Действие №8

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за реализацией права на оплату курсов повышения квалификации (ст. 197 Трудового Кодекса РФ), а также за своевременным представлением работодателем информации о выполнении данных рекомендаций аттестационной комиссии.

Такая информация представляется в КГИМО **не позднее чем через год** со дня проведения аттестации (Приказ Министерства образования Российской Федерации №209, п.13).

А если работодатель принимает решение об увольнении работника по результатам аттестации?

Аттестуемому **важно помнить**, что аттестация на соответствие занимаемой должности **может** привести к расторжению трудового договора с аттестуемым, если он признан несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Важно знать:

1. Увольнение по данному основанию **допускается**, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).
2. **Не допускается** увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).
3. **Увольнение** работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).
4. В случае **увольнения** работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Является ли обязанностью руководителя расторгнуть трудовой договор с работником, который признан несоответствующим занимаемой должности?

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является **правом**, а не обязанностью работодателя.

При этом следует учитывать, что пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной.

Она проводится на основании **заявления** педагогического работника.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна **в течение пяти лет**.

Централизованных сроков проведения аттестации теперь не устанавливается.

Аттестация проводится в течение всего года!

ПЕРВАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ

может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

ВЫСШАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ

может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- имеют установленную первую квалификационную категорию;
- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Действие №1

Профсоюзный комитет доводит до сведения работников содержание нормативных документов федерального и регионального уровня об аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей категориям.

Действие №2

Профсоюзный комитет, в целях недопущения случаев нарушений прав работников на данную аттестацию по причине истечения сроков предыдущей аттестации, может составлять график сроков аттестации на каждого педагогического работника.

Сроки действия категории учитываются и при составлении индивидуальных графиков аттестации.

Важно знать:

1. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, *не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.*

2. Работник **не имеет права** претендовать на высшую квалификационную категорию, если срок действия первой квалификационной категории истек.

Целесообразно обращаться в аттестационную комиссию заранее, *но не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории*, учитывая, что для рассмотрения заявления отведен один месяц, а для проведения аттестации – два месяца.

Действие №3

Профсоюзный комитет обязан оказать содействие работникам, подавшим заявления на аттестацию для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в составлении портфолио.

Важно знать:

1. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией *не должна превышать двух месяцев*.
2. При принятии решения аттестационной комиссией о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним **сохраняется** первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.
3. Квалификационные категории **сохраняются** при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

Действие 4

Профсоюзный комитет оповещает работников о продлении сроков действия категорий, а также об установлении льготных процедур аттестации для отдельных категорий работников.

Важно знать:

1. Педагогические работники - победители приоритетного национального проекта «Образование», победители регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года», награжденные медалью Всероссийского педагогического общества «За педагогическое мастерство» имеющие: высшую квалификационную категорию **освобождаются** от вариативных форм аттестации.
2. Действие имеющихся квалификационных категорий **продлевается до двух лет** педагогическим и руководящим работникам в случаях:
 - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
 - нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: **Какие сведения и документы, образующиеся при проведении аттестации педагогических работников, относятся к персональным данным работника?**

Ответ: Применительно к данному вопросу следует иметь в виду, что общие положения о защите персональных данных граждан содержатся в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Вместе с тем в части обеспечения соблюдения требований законодательства РФ в области персональных данных в сфере трудовых отношений следует руководствоваться специальными положениями ТК РФ по этому вопросу, содержащимися в главе 14 «Защита персональных данных работника» (статьи 85-90).

В соответствии со статьей 85 ТК РФ к персональным данным работника относится информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Согласно порядку документального оформления в сфере трудовых отношений на каждого работника работодателем заводится личное дело, в котором хранятся сведения, относящиеся к персональным данным работника. К ним, в том числе, относятся документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации.

Таким образом, аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, хранящиеся в личном деле педагогического работника (абзац 2 пункта 15 Порядка аттестации), а также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном трудовым законодательством порядке.

Вопрос: **Каков механизм обжалования результатов аттестации, могут ли быть обжалованы действия работодателя, содержание представления и т.д.? В какой срок и в какие органы работник имеет право обжаловать решение аттестационной комиссии?**

Ответ: Пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством РФ, т.е. могут быть обжалованы все элементы, с которыми связаны ее результаты.

Что касается механизма, то индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам в учреждениях и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (глава 60) и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ.

В соответствии со статьей 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Вопрос: **С какой целью в абзаце третьем п. 6 Порядка аттестации педагогических работников при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой им должности предусмотрено требование о включении в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации?**

Ответ: Включение в состав аттестационной комиссии **представителя выборного органа первичной профсоюзной организации** осуществляется в целях защиты прав педагогических работников и обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ, в соответствии с которой при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Вопрос: **В соответствии с пунктом 10 Порядка аттестации педагогических работников работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной**

комиссии, о чем письменно должен уведомить аттестационную комиссию. Каким образом работник уведомляет аттестационную комиссию?

Если работник прибыл на заседание аттестационной комиссии без уведомления, вправе ли ему отказать в присутствии на заседании аттестационной комиссии?

Вправе ли аттестационная комиссия провести аттестацию в отсутствие работника в случаях, когда работник уведомил аттестационную комиссию, но на заседание не явился?

Ответ:

Педагогические работники, проходящие аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, должны уведомить аттестационную комиссию о своем участии в ее заседании непосредственно в заявлении.

Педагогические работники, проходящие аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, свое желание об участии в заседании аттестационной комиссии изъявляют при их ознакомлении работодателем с представлением, о чем он письменно уведомляет аттестационную комиссию.

В случае если педагогический работник не уведомил аттестационную комиссию о своем желании присутствовать на заседании аттестационной комиссии, но лично явился для прохождения аттестации в назначенный по графику день, решение о возможности его присутствия на заседании аттестационной комиссии принимается непосредственно аттестационной комиссией в соответствии с регламентом ее работы.

При неявке без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии в назначенный срок педагогического работника, пожелавшего участвовать в ее заседании, аттестационная комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Вопрос:

Имеет ли право педагогический работник отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности?

Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности?

Ответ:

Нет, не имеет, поскольку аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности для педагогических работников является обязательной, если они не имеют квалификационной категории, либо не подлежат аттестации в соответствии с пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника. Следовательно, в соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Вопрос:

Педагогические работники, как показывает практика, работают одновременно в одной или нескольких должностях, преподают по два-три предмета, могут выполнять педагогическую работу в одном-двух образовательных учреждениях.

Как следует проводить аттестацию таких работников с целью подтверждения соответствия его занимаемым должностям, должна ли аттестация таких работников проводиться одновременно по каждой из должностей?

Какой из работодателей должен давать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности?

Ответ:

Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа. Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то каждый из них вправе направить в аттестационную комиссию соответствующее представление.

Вопрос:

Может ли аттестационная комиссия, особенно в случаях, когда дается отрицательная оценка деятельности педагогического работника, предложить работодателю одновременно с оценкой профессиональных деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника дать оценку условий, в которых им выполняется работа, а также оценку степени обеспеченности работника оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения работником трудовых обязанностей?

Ответ: В соответствии со ст. 22 ТК РФ **работодатель обязан обеспечивать** безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Следовательно, всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна также основываться на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

Вопрос: **Пунктом 20 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что с представлением работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. Каким образом подтвердить факт ознакомления работника с представлением? Считается ли нарушением, если педагогический работник не ознакомлен с представлением или ознакомлен с нарушением установленного срока, если да, то каковы правовые последствия такого нарушения?**

Ответ: Работодатель вправе при направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с работником, но дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника под указанным документом. Отказ работника ознакомиться с представлением и (или) поставить свою подпись об ознакомлении не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

В случае, если педагогический работник вообще не ознакомлен или не ознакомлен в установленный срок с представлением, которое работодатель направляет в аттестационную комиссию, то педагогический работник вправе потребовать, чтобы его аттестация была проведена не ранее, чем истечет срок, за который он должен быть ознакомлен с представлением, и срок, в течение которого до него должна быть доведена информация о дате, месте и времени проведения аттестации, предусмотренные пунктами 20 и 21 Порядка аттестации педагогических работников.

Вопрос: **Проходят ли лица, выполняющие педагогическую работу по совместительству, аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, если по основному месту работы они проходили такую аттестацию?**

Ответ: Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, **вправе представить** такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

Вопрос: **Какой документ получит педагогический работник, прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности?**

Ответ: В соответствии с пунктом 13 Порядка аттестации педагогических работников решение аттестационной комиссии (в данном случае о соответствии занимаемой должности с указанием ее наименования) оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Вопрос: **Если у работника истёк срок действия квалификационной категории, и он не обратился в аттестационную комиссию, то в какой срок руководитель образовательного учреждения должен подготовить и направить в аттестационную комиссию представление для прохождения педагогическим работником аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности?**

Ответ: Порядок аттестации педагогических работников не устанавливает для работодателя конкретного срока для направления представления. Следовательно, работодатель сам решает вопрос о том, когда такое представление направляется в аттестационную комиссию.

Вопрос: **Обязан ли руководитель образовательного учреждения прекратить трудовой договор с работником, который по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности?**

Ответ: Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является **правом**, а не обязанностью работодателя.
Решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ принимает **работодатель**.
Следует также учесть, что если работодателем будет принято решение об увольнении педагогического работника по данному основанию, то трудовым законодательством установлены следующие **основные гарантии работников:**

- увольнение по данному основанию **допускается**, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- **не допускается** увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры **учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

Кроме того, в целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо руководствоваться также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) о том, чтобы:

- при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил **представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации** (часть 3 статьи 82 ТК РФ);

- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; **работодатель провел** дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.

Вопрос: **Может ли педагогический работник претендовать на первую квалификационную категорию, если он не проходил аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности?**

Ответ: Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, **не предусматривает** условия предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

Вопрос: **Работник имел первую квалификационную категорию, но срок ее действия истек, вправе ли он обратиться в аттестационную комиссию для установления высшей квалификационной категории?**

Ответ: **Нет, не вправе**, поскольку претендовать на высшую квалификационную категорию согласно заявлению может педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию, если срок ее действия не истек.

Однако педагогическому работнику следует иметь в виду, что для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории ему целесообразно обратиться в аттестационную комиссию заранее, но не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведен один месяц, а для проведения аттестации - два месяца.

Вопрос: **Может ли быть при аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации?**
Может ли аттестационная комиссия принять решение о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой или

высшей квалификационной категории, если работник не прошел повышение квалификации в межаттестационный период?

Ответ:

В соответствии с пунктами 2 и 25 аттестация педагогических работников проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории. Эти требования предусмотрены в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников и не содержат такого требования, как повышение квалификации.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия **не вправе** принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

Вместе с тем, в условиях модернизации образования, обновления его содержания, поэтапного внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) аттестационная комиссия вправе внести в аттестационный лист педагогического работника рекомендацию о прохождении повышения квалификации.

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже **одного раза в пять лет** в настоящее время закреплено в статье 55 Закона Российской Федерации "Об образовании" в соответствии с дополнением, внесенным в нее Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 215-ФЗ. В соответствии со статьей 197 ТК РФ это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации, установленные статьей 187 ТК РФ, предусматривающей, что при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Решение вопросов о повышении квалификации, переподготовке кадров в соответствии со статьей 196 ТК РФ возложено на работодателей, которые определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статьей 196 ТК РФ установлено также, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, **работодатель обязан проводить повышение квалификации работников**, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Вопрос:

Пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи, а пунктом 27, что продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией не должна превышать двух месяцев. Считается ли началом аттестации дата подачи педагогическим работником заявления, а сроком ее завершения истечение двух месяцев со дня его подачи либо эти сроки не связаны между собой?

Ответ:

Пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников установлен предельный срок рассмотрения заявления педагогического работника о прохождении аттестации на соответствие требованиям по заявленной квалификационной категории, завершением которого является включение работника в график проведения аттестации. При этом график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, с тем, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

Пунктом 27 Порядка аттестации педагогических работников определен предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссией, который не может превышать двух месяцев.

Вопрос:

С какой даты педагогическому работнику устанавливается первая (высшая) квалификационная категория и возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории, если протокол будет подписан не в день аттестации работника, а распорядительный акт федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, будет принят через месяц после даты аттестации работника?

Ответ: Квалификационная категория педагогическому работнику должна устанавливаться **со дня принятия** аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты у работника **возникает право на оплату труда** с учетом **установленной** квалификационной категории. Следует также учесть, что протокол аттестационной комиссии должен быть подписан в день голосования председателем, его заместителями и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, поскольку работнику, присутствовавшему на заседании аттестационной комиссии, итоги голосования сообщаются в тот же день.

Вопрос: **В какие сроки педагогическим работником может быть подано заявление о прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории? Могут ли органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, устанавливать строго определенные сроки подачи заявлений и периоды для проведения аттестации в целом?:**

Ответ: Порядком аттестации педагогических работников **не предусматривается** установление централизованных сроков подачи заявлений работниками и периода проведения аттестации в течение года. Органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие управление в сфере образования, **не вправе ограничивать** сроки подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации и периоды проведения аттестации в течение календарного года. Педагогический работник **вправе обратиться** в аттестационную комиссию в любое время, но до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Вместе с тем, чтобы аттестационная комиссия имела возможность в соответствии с пунктом 26 Порядка аттестации педагогических работников учесть срок действия ранее установленной педагогическому работнику квалификационной категории при составлении графика проведения аттестации (что имеет значение для сохранения уровня оплаты труда), **заявление** педагогическим работником **должно быть подано заблаговременно**, как правило, не менее чем за **три месяца** до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Это время будет использовано для рассмотрения заявления (1 месяц), а также для проведения аттестации, продолжительность которой для каждого педагогического не должна превышать **2х месяцев**.

Вопрос: **Может ли орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования, продлевать действие квалификационных категорий, устанавливать льготные процедуры при проведении аттестации для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей конкурсного отбора лучших воспитателей?**

Ответ: Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает каких-либо преимуществ при установлении квалификационных категорий либо продление сроков их действия для лиц, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, для победителей конкурсного отбора лучших воспитателей. Вместе с тем, принимая во внимание, что к указанным наградам, почетным званиям, к участию в конкурсном отборе, как правило, представляются педагогические работники, имеющие квалификационную категорию, при рассмотрении их заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, для них могут быть предусмотрены **особенности и иные формы ее проведения**, которые могут быть закреплены в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Вопрос: **Может ли присвоенная квалификационная категория по одной должности учитываться по другой должности? Сохраняется ли установленная квалификационная категория при переводе работника на другую должность?**

Ответ: В соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации педагогических работников устанавливается соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям по определенной должности, которая конкретно указывается в решении аттестационной комиссии. По этой же должности в соответствии с пунктом 14 Порядка аттестации педагогических работников распорядительным актом федерального органа

исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, устанавливается и квалификационная категория.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

Наименования должностей педагогических работников, по которым устанавливаются квалификационные категории, определены в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731. "Российская газета", 2008, N 113).

При **переходе** педагогического работника на другую должность квалификационная категория **не сохраняется**.

Однако отраслевыми соглашениями, коллективными договорами в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Вопрос: **Каким образом педагогический работник может подтвердить наличие у него квалификационной категории и срок ее действия при трудоустройстве в другое образовательное учреждение, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект РФ?**

Ответ: При трудоустройстве в другое образовательное учреждение, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект РФ наличие у педагогического работника квалификационной категории, а также срок её действия подтверждается **записью в трудовой книжке работника**. По просьбе педагогического работника при увольнении для более полной информации об установленной квалификационной категории ему могут быть выданы аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, которые педагогический работник передает для хранения в его личном деле по новому месту работы. В случае увольнения указанные документы передаются педагогическому работнику под роспись об их получении.

Вопрос: **Вносятся ли запись в трудовую книжку педагогического работника в связи с установлением ему квалификационной категории (первой или высшей)?**

Ответ: Пунктом 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек (приложение N 1 к Постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек") предусмотрено, что если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.