Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 3

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: *ПОРЯДОК АТТЕСТАЦИИ И ВОПРОСЫ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ*

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ,

РАЗЪЯСНЕНИЯ,

СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ

Москва, август 2010 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, будут особо актуальными в 2011 году в связи с утверждением нового порядка аттестации и введением в действие с 1 января 2011 г. Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Настоящий тематический информационно-методический сборник содержит федеральные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, порядок повышения их квалификации, а также разъяснения Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Сборник рассчитан на широкий круг работников системы образования, руководителей образовательных учреждений и профсоюзных работников, осуществляющих в различных формах защиту трудовых прав работников общего образования, начального и среднего профессионального образования, а также на иных работников системы образования, связанных с вопросами аттестации.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образования, в том числе при проведении проверок соблюдения трудового законодательства по этим вопросам.

Заместитель Председателя Профсоюза Т.В. Куприянова

Сборник подготовлен в отделе по вопросам общего образования и правовом отделе аппарата Профсоюза.

Составители сборника: эксперт В.Н. Понкратова, секретарь-зав. правовым отделом Ж.П. Осипцова.

С О Д Е Р Ж А Н И Е

Стр.

Предисловие …….	**2**
Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) (Извлечение) ……	**4-11**
Закон Российской Федерации «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ) (Извлечение) …	**11-12**
Инструкция по заполнению трудовых книжек (утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек») ……	**12-13**
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»……	**13-14**
Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений ….	**14-21**
Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46 ……..….	**21-22**
Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (с приложениями №№ 1-3).....……	**22-55**
Письмо Департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России от 7 сентября 2007 г. № 03-1924 «Об аттестации лучших учителей - победителей конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование»……	**55-56**
Определение Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № 1383-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кайфаджяна Михаила Леоновича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» ……..……	**56-58**
Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) (Извлечение) ……	**58-61**

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

(Извлечение)

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ
Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

<...>

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

<...>

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

<...>

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

<...>

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ
Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

<...>

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

<...>

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

(п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<...>

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<...>

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

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.

<...>

Раздел IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

<...>

Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной

профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их

заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Закон Российской Федерации «Об образовании»
(в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ)

(Извлечение)

<...>

Глава III. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Статья 28. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере образования

(в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

К полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относятся:

(в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

<...>

12) установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

(в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

<...>

Статья 29. Полномочия органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования

(в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

1. К полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования относятся:
(в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

<...>

16) организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации и проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений;
(пп. 16 в ред. Федерального закона от 29.12.2006 № 258-ФЗ)

<...>

Статья 55. Права работников образовательных учреждений и меры их социальной поддержки

<...>

5. **<...>**

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право проходить не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

(абзац введен Федеральным законом от 27.07.2010 № 215-ФЗ)

<...>

Инструкция по заполнению трудовых книжек

(утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»

(Извлечение)

Зарегистрировано в Минюсте России 11 ноября 2003 г., регистрационный № 5219).

<...>

3. Заполнение сведений о работе

<...>

3.1. **<...>**

Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации отмечается в трудовой книжке с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации. Например, слесарю-ремонтнику была установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда. В этом случае в трудовой книжке: в графе 1 раздела "Сведения о работе" ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата установления второй профессии, в графе 3 делается запись: "Установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда", в графе 4 указывается соответствующее удостоверение, его номер и дата.[1]

<...>

ПРИКАЗ
Министерства образования и науки Российской Федерации
от 24 марта 2010 г. № 209
«О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

Зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г.
Регистрационный № 16999

В соответствии с пунктом 5.2.12 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 25, ст. 2562; 2005, N 15, ст. 1350; 2006, N 18, ст. 2007; 2008, N 25, ст. 2990; N 34, ст. 3938; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5619; 2009, N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 14, ст. 1662), приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2. Установить, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

3. Ввести Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в действие с 1 января 2011 года.

---

[1] О содержании записи в трудовой книжке педагогического работника об установленной квалификационной категории см. ответ на вопрос № 45 Разъяснений по применению порядка аттестации педагогических работников государственных или муниципальных образовательных учреждений, размещенных в настоящем Сборнике

4. Признать утратившим силу с 1 января 2011 г. приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный № 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, № 32).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Калину И.И.

Министр А.ФУРСЕНКО

Приложение

ПОРЯДОК
аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

I. Общие положения

1. Настоящий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение) определяет правила проведения аттестации педагогических работников[1] государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно - педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы)[2].

---

[1] К педагогическим работникам относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731. «Российская газета», 2008, № 113).

[2] Аттестация работников, занимающих должности научно-педагогических работников, проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации

2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3. Основными задачами аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

повышение эффективности и качества педагогического труда;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

5. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений - аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся (далее - федеральные органы исполнительной власти).

работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 августа 2009 г. № 284 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 сентября 2009 г., регистрационный № 14772, Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2009, № 40).

6. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений.

Персональный состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

8. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

9. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

10. 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.

11. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

12. Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

14. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

15. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, направляются работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации[1].

---

[1] Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N

Аттестационный лист, выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

16. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

17. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

18. Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух 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. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

19. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее - представление).

20. 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.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник 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.

41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604, ст. 3732; N 30, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717.

21. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

22. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

23. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

24. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

IV. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

25. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

Заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

26. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.

27. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

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

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

33. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

34. 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.

Письмо
Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
от 18 августа 2010 г. № 03-52/46

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования

Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза

Департаментом общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации совместно подготовлены разъяснения по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Зарегистрировано Минюстом России 26 апреля 2010 г. Регистрационный № 16999) (далее – Порядок аттестации педагогических работников).

Настоящие разъяснения были разработаны на основе вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, применяющих Порядок аттестации.

Просим довести указанные разъяснения до образовательных учреждений и педагогических коллективов.

Приложение: Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на 42 л.

Директор Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации	Заместитель Председателя Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
Е.Л. Низиенко	Т.В.Куприянова

Разъяснения
по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

Настоящие Разъяснения разработаны на основе вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по применению положений, предусмотренных Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 апреля 2010 г., регистрационный № 16999) (далее по тексту - Порядок аттестации педагогических работников; приказ от 24 марта 2010 года № 209) .

Приказом от 24 марта 2010 года № 209 установлено, что Порядок аттестации педагогических работников вводится в действие с 1 января 2011 года и одновременно признается утратившим силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный № 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, № 32) (далее - приказ от 26 июня 2000 г. № 1908).

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, не вправе принимать решения о применении Порядка аттестации педагогических работников,

утвержденного приказом от 24 марта 2010 года № 209, ранее установленного срока, а также утверждать иной порядок их аттестации.

Аттестация педагогических и руководящих работников на основании заявлений, поданных в аттестационную комиссию в период с 15 апреля по 30 июня 2010 года, осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом от 26 июня 2000 г. № 1908, и должна быть завершена до 31 декабря 2010 года. Продление сроков ее проведения на следующий год не допускается.

Присвоенные по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая – педагогическим работникам), (первая и высшая – руководящим работникам) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Одновременно следует учесть, что в ноябре 2010 года рабочей группой под руководством Департамента общего образования Минобрнауки России предполагается разработать методические рекомендации по проведению анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников и подготовке соответствующих экспертных заключений в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям для использования их в аттестационных процедурах.

Методические рекомендации будут включать критерии и показатели к требованиям, предусмотренным пунктами 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников при аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, а также содержание письменных квалификационных испытаний по должностям педагогических работников, которые могут быть использованы для их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Обращаем внимание, что вновь утвержденный порядок аттестации не предусматривает проведение аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений.

Вместе с тем, пунктом 3 статьи 35 Закона Российской Федерации «Об образовании» установлено, что непосредственное управление государственным или муниципальным образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или иной руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения.

Таким образом, заключению трудового договора с руководителем организации должна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых учредителем, в т.ч. на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой.

К разделу I. «Общие положения»

Вопрос 1.

Какие нормативные правовые акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников?

Ответ.

Принимая во внимание, что Порядок аттестации педагогических работников является федеральным нормативным правовым актом прямого действия, который регулирует вопрос компетенции исключительно федерального уровня, предусмотренный пунктом 12 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании», органы государственной власти субъектов Российской Федерации (как и органы местного самоуправления) не вправе принимать свои нормативные правовые акты, устанавливающие порядок проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Вместе с тем, с учетом установленного пунктом 16.1 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании» полномочия по проведению аттестации органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с организацией и проведением аттестации, т.е. о предоставлении государственных услуг в рамках проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в соответствии с порядком, установленным федеральным законодательством. Порядок предоставления таких услуг регулируется административным регламентом соответствующего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации могут приниматься только по вопросам, связанным с проведением аттестации педагогических работников, которые не должны противоречить федеральному законодательству, в т.ч. Порядку аттестации педагогических работников, утвержденному приказом от 24 марта 2010 г. № 209.

Вопрос 2.

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 Российской Федерации в области персональных данных в сфере трудовых отношений следует руководствоваться специальными положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – 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 Российской Федерации, 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 3.

Распространяется ли Порядок аттестации педагогических работников на педагогических работников образовательных учреждений, находящихся в ведении органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере культуры, здравоохранении и других сфер экономической деятельности.-

Ответ.

Да, распространяется. На основе Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом от 24 марта 2010 года № 209, аттестуются педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности.

Вопрос 4.

Распространяется ли действие Порядка аттестации педагогических работников на педагогических работников негосударственных образовательных учреждений?

Ответ.

В соответствии с пунктом 12 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании» к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относится только установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Вопрос о возможности распространения Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, на педагогических работников негосударственных образовательных учреждений требует дополнительной проработки[1].

Вопрос 5

Допускается ли при аттестации педагогических работников установление органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, иных квалификационных категорий, званий, ступеней к квалификационным категориям и др.?

Ответ.

Установление органом исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования, иных квалификационных категорий, ступеней, званий и требований к ним не допускается, поскольку в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом от 24 марта 2010 г. № 209, проведение аттестации осуществляется в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым только к первой или высшей квалификационной категории.

Вопрос 6.

Утвержденный Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает форм заявлений, на основании которых проводится аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, отсутствуют также формы аттестационных листов.

Предполагается ли разработка образцов таких документов, поскольку заявление является основанием для аттестации, связанной с установлением квалификационной категории, а аттестационный

[1] Таким образом, следует исходить из того, что в настоящее время действующим законодательством РФ в области образования предусмотрен порядок проведения аттестации в отношении педагогических работников, работающих только в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. Унифицированный подход к проведению аттестации, т.е. с распространением порядка ее проведения на педагогических работников всех образовательных учреждений (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, должен быть предусмотрен федеральным законом. – *Примеч. авт.*

лист – подтверждением результатов аттестации и сроков ее действия?

Ответ.

В целях обеспечения единообразия при проведении аттестации на всей территории Российской Федерации примерные формы заявления и аттестационных листов прилагаются.[1]

Вопрос 7.

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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 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 8.

Проходят ли аттестацию на первую и высшую квалификационные категории и на подтверждение занимаемой должности педагогические работники государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, реализующие общеобразовательные программы, а также образовательные программы начального и среднего профессионального образования?

Возможно ли применение до вступления нового порядка аттестации в силу при проведении аттестации педагогических и руководящих работников письмо Федерального агентства по образованию от 28 сентября 2005 года №1158/12-17 «О порядке

[1] Примерные формы заявления и двух аттестационных листов приведены в приложениях №№ 1-3 к Разъяснениям. – *Примеч. авт.*

прохождения аттестации педагогическими и руководящими работниками подведомственных образовательных учреждений»?

Ответ.

Порядком аттестации педагогических работников определены правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих соответствующие основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно – педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы).

Таким образом, если в учреждении высшего профессионального образования реализуются указанные образовательные программы, то педагогические работники вправе проходить аттестацию в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), а также в установленном порядке проходят аттестацию для подтверждения соответствия их занимаемым должностям.

Принятие соответствующих документов, связанных с аттестацией педагогических работников образовательных учреждений федерального подчинения, учредителем которых являлось Федеральное агентство по образованию, будет осуществляться по мере завершения мероприятий по ликвидации Рособразования и реорганизации Минобрнауки России, а также определения полномочий соответствующего департамента Минобрнауки России.

Рекомендации Федерального агентства по образованию «О порядке прохождения аттестации педагогическими и руководящими работниками подведомственных образовательных учреждений» связаны только с применением Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобразования России от 26 июня 2000 № 1908, которое утрачивает силу с 1 января 2011 года.

К разделу II. «Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы»

Вопрос 9.

Допускается ли формирование нескольких аттестационных комиссий либо территориальных представительств, а также передача полномочий по их формированию и проведению аттестации педагогических работников муниципальным органам, осуществляющим

управление в сфере образования? На какой срок должны быть сформированы аттестационные комиссии?

Ответ.

Передача полномочий по проведению аттестации педагогических работников с уровня субъекта Российской Федерации на муниципальный уровень не допускается, поскольку в соответствии с подпунктом 16 п. 1 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании» проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений отнесено к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования.

Следовательно, формирование аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений должно осуществляться органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, как это и установлено Порядком аттестации педагогических работников.

При этом органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, вправе принять решение о создании нескольких аттестационных комиссий, которые в том числе могут быть сформированы по территориальному принципу, по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам образовательных учреждений, видам аттестации и т.п. Сроки действия аттестационных комиссий определяются соответствующими регламентами.

Персональный состав аттестационных комиссий, который может быть сформирован в том числе на основе предложений соответствующих муниципальных органов управления образованием, утверждается распорядительным актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Вопрос 10.

Как следует понимать положение пункта 8 Порядка аттестации, предусматривающего, что состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, и какими нормативными актами следует руководствоваться?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников (п.8) предусматривает, что при формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп должна быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Трудовое законодательство и законодательство РФ в области образования не содержит и не регулирует такой особый правовой институт.

В этой связи представляется целесообразным руководствоваться общеправовым принципом применения аналогии закона, и в данном случае – Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом особенностей правового регулирования государственной и муниципальной службы, осуществляемого соответствующими специальными федеральными законами.

В соответствии с частью 1 статьи 10 указанного федерального закона под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц (родственников, подчиненных работников и т.п.).

Таким образом, применительно к ситуации конфликта интересов при формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп следует исходить из необходимости исключения возможности возникновения личной заинтересованности каждого конкретного члена экспертной группы при осуществлении всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии, а также каждого члена аттестационной комиссии при принятии решений комиссии.

Вопрос 11.

Каким образом до сведения педагогического работника должен доводиться график работы аттестационной комиссии?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает необходимость доведения до сведения педагогических работников графика работы аттестационной комиссии.

В соответствии с пунктом 21 Порядка аттестации педагогических работников предусматривается доведение работодателем до педагогических

работников информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности. Такая информация до сведения педагогического работника должна быть доведена не позднее чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

Что касается доведения до педагогического работника информации о сроках проведения аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, то такая информация доводится до него аттестационной комиссией в месячный срок, отведенный для рассмотрения его заявления в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников.

Вопрос 12.

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 13.

Если педагогический работник не является членом профсоюза, требуется ли при его аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации?

Ответ.

Нет, не требуется. Необходимость включения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности обусловлена тем, что такая аттестация может послужить

основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации). Для членов профсоюза увольнение по этому основанию согласно части второй статьи 82 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Следовательно, в состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации только в том случае, если аттестуемый является членом профсоюза.

Вопрос 14.

Каким документом должны быть подтверждены полномочия иного профсоюзного представителя для включения его в состав аттестационной комиссии при аттестации работника на подтверждение соответствия занимаемой должности?

Ответ.

В определенных случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации, входящей в структуру профсоюза, членом которого является педагогический работник, проходящий аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой им должности, затруднительно обеспечить по объективным обстоятельствам (территориальная удаленность, невозможность участия представителя по уважительным причинам и др.), первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением своего выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя вышестоящего профсоюзного органа).

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения выборного коллегиального органа. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации этого педагогического работника.

В аналогичном порядке для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии делегируется и представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

Вопрос 15.

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 16.

В абзаце втором пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что в аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При какой аттестации педагогического работника могут в аттестационный лист вноситься указанные рекомендации?

Ответ.

В аттестационный лист могут вноситься рекомендации аттестационной комиссии как при аттестации для установления соответствия уровня его

квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, так и при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, поскольку пунктом 13 Порядка аттестации педагогических работников не установлено никаких изъятий и особенностей в отношении таких рекомендаций.

Вопрос 17.

Каким образом аттестационная комиссия может создавать экспертные группы, на каких условиях должны привлекаться эксперты для участия в их работе, как должна финансироваться их деятельность?

Ответ.

Принимая во внимание, что право формирования аттестационных комиссий отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, то и порядок финансирования их деятельности, полномочия по комплектованию экспертных групп и другие вопросы решаются этими органами власти при создании аттестационных комиссий.

К разделу III. «Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности»

Вопрос 18.

В пункте 17 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Вправе ли работодатель представлять к этой аттестации педагогического работника, у которого не закончился срок действия второй квалификационной категории?

Ответ.

Нет, не вправе. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник также не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Вопрос 19.

Обязаны ли работодатели после 1 января 2011 года единовременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия их занимаемым должностям?

Ответ.

Нет, не обязаны. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем.

Вопрос 20.

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 статьёй 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 21.

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 22.

Если педагогический работник проходил аттестацию для подтверждения уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, и не был признан соответствующим этим требованиям, может ли аттестационная комиссия в этом случае признать педагогического работника соответствующим занимаемой должности, с тем чтобы не проходить такую аттестацию специально?

Ответ.

В данном случае у аттестационной комиссии нет оснований для принятия такого решения, поскольку для аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности установлена другая процедура. Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. Кроме того, педагогические работники в ходе этой аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме.

Вопрос 23.

Должен ли в образовательном учреждении издаваться распорядительный акт в отношении педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям?

Ответ.

Да, такой распорядительный акт необходим, поскольку именно в нем может быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

Вопрос 24.

Может ли аттестационная комиссия, особенно в случаях, когда дается отрицательная оценка деятельности педагогического работника, предложить работодателю одновременно с оценкой профессиональных и 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 25.

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 ним работника, 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 26.

Если квалификационное испытание и заседание аттестационной комиссии проходят за пределами населенного пункта, в котором проживает педагогический работник, за счет каких средств должно обеспечиваться его участие в квалификационных испытаниях и аттестации?

Ответ.

Учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, то работодатель в соответствии с коллективным договором должен обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

Вопрос 27.

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 28.

Должны ли проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности лица, осуществляющие преподавательскую работу помимо работы в должностях руководителя образовательного учреждения, его заместителей и в других руководящих должностях, если по педагогическим должностям они не имеют квалификационных категорий?

Если да, то кто должен давать представление на аттестацию по педагогической работе, осуществляемой руководителем образовательного учреждения

Ответ.

Указанные работники проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой преподавательской должности на общих основаниях, если по этой должности не имеется квалификационной категории.

Принимая во внимание, что преподавательская работа руководителя образовательного учреждения не считается совместительством и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем, то представление для аттестации по преподавательской работе должно подаваться лицом, являющимся стороной трудового договора с руководителем.

Вопрос 29.

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 Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Вопрос 30.

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 31.

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.

К разделу IV. «Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)»

Вопрос 32.

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 33.

Если педагогический работник будет включен в список лиц, подлежащих аттестации с целью установления соответствия занимаемой им должности, как не имеющий квалификационной категории, а он одновременно обратится в аттестационную комиссию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, следует ли проводить аттестацию такого педагогического работника по двум основаниям либо в проведении аттестации на квалификационную категорию ему должно быть отказано?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, не содержит каких-либо ограничений в ее прохождении, в том числе в случаях, когда на него имеется представление от работодателя на прохождение аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности.

Порядок аттестации не устанавливает каких-либо ограничений и в проведении аттестации педагогического работника с целью установления соответствия занимаемой должности в подобном случае, если ко дню ее проведения не будет вынесено решение аттестационной комиссией о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Вопрос 34.

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 квалификационным категориям, если работник не прошел повышение квалификации в межаттестационный период?

Ответ.

В соответствии с пунктами 2 и 25 Порядка аттестации педагогических работников аттестация педагогических работников проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям. 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 № 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 Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Так, например, в соответствии с требованиями ФГОС предусмотрены требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, обеспечиваемые освоением работниками образовательного учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем каждые пять лет в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

При этом финансовые условия должны обеспечивать образовательному учреждению возможность исполнения требований ФГОС.

Вопрос 35.

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 36.

Пунктом 31 Порядка аттестации педагогических работников предусмотрено, что высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые имеют первую квалификационную категорию. Означает ли это, что при каждом прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, работнику заблаговременно необходимо будет аттестоваться на первую, даже при наличии высшей квалификационной категории (срок которой еще не истек)?

Ответ.

Нет, не означает. Новый Порядок аттестации педагогических работников предусматривает наличие первой квалификационной в качестве условия установления высшей квалификационной категории только для тех педагогических работников, которые на высшую квалификационную категорию аттестуются впервые, либо для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек на день подачи заявления. Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

Вопрос 37.

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 предусмотрено, что продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии 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 комиссии, который не может превышать двух месяцев.

Вопрос 38.

Могут ли претендовать на высшую квалификационную категорию педагогические работники (преподаватели НПО, СПО, мастера производственного обучения, воспитатели, в т.ч. дошкольных учреждений, педагогические работники коррекционных образовательных учреждений), воспитанники которых по объективным причинам не имеют возможности проявить себя в олимпиадах, конкурсах всероссийского и международного уровня, поскольку они для них не проводятся?

Ответ.

Результаты участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

Вопрос 39.

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 Российской Федерации, 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 40.

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 Российской Федерации, 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 2 месяцев.

Вопрос 40.

Распространяются ли ограничения в прохождении аттестации, предусмотренные пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников, на педагогических работников, проработавших в должности менее двух лет, беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, желающих пройти аттестацию для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям?

Ответ.

Пункт 18 Порядка аттестации педагогических работников относится к аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В данном случае ограничения по недопущению аттестации педагогических работников в указанные периоды связаны именно с такой аттестацией и установлены в их интересах.

Ограничений по прохождению аттестации беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не предусмотрено. Прохождение такой аттестации в указанные периоды зависит от желания самих педагогических работников.

Вопрос 41.

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 учителей?

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 учителей.

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 42.

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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731. «Российская газета», 2008, №113).

Вместе с тем, квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от

преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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 43.

Можно ли считать, что в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников содержится исчерпывающий перечень требований соответствия работника первой или высшей квалификационной категории, не подлежащий дополнительному уточнению?

Ответ.

В соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников аттестация проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории. Исчерпывающий перечень этих требований содержится в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников

Вопрос 44.

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 ее 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 Российской Федерации, 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[1].

Вопрос 45.

Вносится 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 № 1 к постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 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.

Например, учителю математики (преподавателю) установлена высшая квалификационная категория. В этом случае в трудовой книжке в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись: «Установлена высшая квалификационная категория по должности «учитель» («преподаватель») без указания преподаваемого предмета, в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, приказа образовательного учреждения, на основании которого внесена запись.

---

[1] Принимая во внимание, что аттестационный лист и выписка из распорядительного акта относятся к документам, входящим в состав личного дела педагогического работника, которое должно храниться в учреждении 75 лет, представляется, что в его личном деле должны сохраниться копии этих документов с подписью работника о получении первых экземпляров. – *Примеч. авт.*

Приложение 1

_____
(наименование аттестационной комиссии)

_____
от _____
(фамилия, имя, отчество)

_____
(должность, место работы)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу аттестовать меня в 20__ году на _____ квалификационную категорию по должности (должностям) _____.

В настоящее время (имею _____ квалификационную категорию, срок ее действия до_____) либо (квалификационной категории не имею).

Основанием для аттестации на указанную в заявлении квалификационную категорию считаю следующие результаты работы, соответствующие требованиям, предъявляемым к _____ квалификационной категории[1]: _____
_____
_____

Сообщаю о себе следующие сведения:

образование (когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация) _____
_____
_____

стаж педагогической работы (по специальности) _____ лет,

в данной должности _____ лет; в данном учреждении _____ лет.

Имею следующие награды, звания, ученую степень, ученое звание
_____
_____

Сведения о повышении квалификации _____
_____

Аттестацию на заседании аттестационной комиссии прошу провести в моем присутствии (без моего присутствия) (нужное подчеркнуть)

С порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений ознакомлен(а).

«___» _____ 20__ г. Подпись _____

Телефон дом. _____, сл. _____

[1] Сведения о результатах работы могут являться приложением к заявлению.

Приложение 2

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ[1]

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Год, число и месяц рождения _____
3. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность _____
_____
4. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания _____
(когда и какое учебное заведение окончил, специальность
_____
и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)
5. Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации_____
6. Стаж педагогической работы (работы по специальности)_____
_____
7. Общий трудовой стаж _____
8. Краткая оценка деятельности педагогического работника
_____
_____
_____
_____
9. Рекомендации аттестационной комиссии _____
_____
_____
_____
10. Решение аттестационной комиссии _____
(уровень квалификации по должности (указывается должность педагогического работника) соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории
11. Количественный состав аттестационной комиссии _____
На заседании присутствовало _____ членов аттестационной комиссии
Количество голосов за _____, против _____
13. Примечания _____
_____

Председатель
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

[1] Заполняется при аттестации педагогических работников для установления уровня квалификации требованиям, предъявляем к первой (высшей) квалификационным категориям.

Заместитель председателя
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Члены
аттестационной комиссии (подпись) _____ (расшифровка подписи)

(подпись) _____ (расшифровка подписи)

Дата проведения аттестации и принятия решения аттестационной комиссией
_____

Установлена _____ квалификационная категория сроком на
5 лет _____
(дата и номер распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования (федерального органа исполнительной власти)

М.П.
С аттестационным листом ознакомлен (а)_____
(подпись педагогического работника, дата)

С решением аттестационной комиссии согласен (не согласен) (согласна, не согласна) (подпись)_____ (расшифровка подписи)

Приложение 3

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ[1]

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Год, число и месяц рождения _____
3. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность _____
_____
4. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания_____
(когда и какое учебное заведение окончил, специальность
_____
и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)
5. Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации_____
6. Стаж педагогической работы (работы по специальности)_____
_____
7. Общий трудовой стаж _____
8. Краткая оценка деятельности педагогического работника (в т.ч. выполнения рекомендаций предыдущей аттестации) _____
_____
_____
_____
_____
9. Рекомендации аттестационной комиссии_____
_____
_____
_____
_____
10. Решение аттестационной комиссии _____
_____
_____
соответствует занимаемой должности (указывается наименование должности); не соответствует занимаемой должности (указывается наименование должности)
11. Количественный состав аттестационной комиссии _____
На заседании присутствовало _____ членов аттестационной комиссии
Количество голосов за _____, против _____
13. Примечания _____
_____

[1] заполняется при прохождении педагогическим работником аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности

_____

Председатель
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Заместитель председателя
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

Члены
аттестационной комиссии (подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

Дата проведения аттестации
_____

С аттестационным листом ознакомлен (а)_____
(подпись педагогического работника, дата)

С решением аттестационной комиссии согласна (согласен); не согласна (не согласен)_____
(подпись)

_____

Письмо
Департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России
от 7 сентября 2007 г. № 03-1924
«Об аттестации лучших учителей - победителей конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование»

В Минобрнауки России поступают многочисленные обращения от учителей - победителей конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (далее - конкурс), связанные с тем, что результаты данного конкурса не учитываются при прохождении лучшими учителями аттестации на присвоение высшей квалификационной категории.

Вопрос о необходимости учета результатов конкурса подробно разъяснялся Минобрнауки России на Всероссийском совещании руководителей органов управления образованием субъектов Российской Федерации в 2006 году.

Кроме того, в органы управления образованием субъектов Российской Федерации Департаментом было направлено письмо от 19 декабря 2006 г. № 03-2795[1], в котором были даны соответствующие разъяснения по данному вопросу.

Департамент информирует, что конкурс на денежное поощрение лучших учителей направлен не только на выявление лучших представителей данной профессии, но и на повышение ее престижа.

Учитывая значимость заложенных в национальном проекте целей и задач, Департамент настоятельно рекомендует руководителям органов управления образованием субъектов Российской Федерации принять решение об установлении особых форм и процедур прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию для лучших учителей - победителей конкурса (в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобразования России от 26 июня 2000 г. № 1908).

Руководитель Департамента
И.И.КАЛИНА

Определение Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № 1383-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кайфаджяна Михаила Леоновича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, М.И. Клеандрова, С.Д. Князева, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, Н.В.

[1] Письмом Департамента государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Минобрнауки России от 19.12.2006 № 03-2795 «О совершенствовании процедур конкурсного отбора» направлено методическое письмо «О дальнейшем совершенствовании процедур конкурсного отбора лучших учителей и общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в пункте 4 которого предусмотрено, что материалы учителя - победителя конкурса лучших учителей могут быть основой для прохождения аттестации при условии представления в аттестационную комиссию документов в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным приказом Минобразования России от 26 июня 2000 г. № 1908. Решение по данному вопросу может быть принято главной аттестационной комиссией.

Селезнева, А.Я. Сливы, В.Г. Стрекозова, О.С. Хохряковой, рассмотрев по требованию гражданина М.Л. Кайфаджяна вопрос о возможности принятия его жалобы к рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации,

установил:

1. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации М.Л. Кайфаджян просит проверить конституционность пункта 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающего возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По его мнению, указанное законоположение не учитывает особенности регулирования трудовых отношений в системе здравоохранения, чем нарушает конституционное право на труд, закрепленное в статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Оспариваемая заявителем норма применена в его деле судами общей юрисдикции.

2. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные М.Л. Кайфаджяном материалы, не находит оснований для принятия его жалобы к рассмотрению.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К числу таких гарантий, направленных против возможного произвольного увольнения, относится необходимость соблюдения работодателем процедуры определения соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и расторжения трудового договора вследствие недостаточной квалификации - проведение аттестации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 81, часть третья статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации), а также обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем перевод на эту работу возможен лишь с его согласия (часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Соответствующее решение

работодателя может быть проверено в судебном порядке, при этом суд не связан выводами аттестационной комиссии, которые оцениваются в совокупности с другими доказательствами по конкретному делу.

Следовательно, пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, рассматриваемый в системном единстве с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, не может расцениваться как нарушающий конституционные права граждан.

Что же касается проведения аттестации врачей, имеющих сертификат, выданный государственной аттестационной комиссией, то разрешение данного вопроса, не нашедшего прямого отражения в Конституции Российской Федерации, относится к дискреции законодателя и не входит в компетенцию Конституционного Суда Российской Федерации, как она определена статьей 125 Конституции Российской Федерации и статьей 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Исходя из изложенного и руководствуясь частью второй статьи 40, пунктом 2 части первой статьи 43, частью первой статьи 79, статьями 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

определил:

1. Отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кайфаджяна Михаила Леоновича, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», в соответствии с которыми жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации признается допустимой.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

Председатель Конституционного Суда РФ В.Д.ЗОРЬКИН

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации 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)

(Извлечение)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

<...>

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), 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, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса 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).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный

период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.