Дополнения
к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

Настоящие дополнения к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, направленным в субъекты Российской Федерации совместным письмом 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 (далее - Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников) разработаны с учетом дополнительных 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» (далее по тексту - Порядок аттестации педагогических работников; приказ от 24 марта 2010 года № 209).

В соответствии с пунктом 16 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования по вопросам аттестации работников относится только проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, в связи с чем органы государственной власти субъектов Российской Федерации должны принимать соответствующие нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию данного полномочия.

К числу основных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы проведения аттестации педагогических работников в соответствии с установленным Министерством образования и науки Российской Федерации порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, следует отнести акты, регламентирующие прежде всего вопросы обеспечения реализации процедур оценки профессиональной деятельности педагогических работников, а также регламентации деятельности аттестационных комиссий (формирование состава, порядок их деятельности и др.).

Однако до настоящего времени во многих субъектах Российской Федерации нормативно-правовая база в данной сфере еще не полностью сформирована или находится в процессе разработки, что не способствует обеспечению выполнения положений федерального законодательства.

В ряде регионов по вопросам аттестации принимаются решения, не относящиеся к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, либо не предусмотренные трудовым законодательством и Порядком аттестации педагогических работников. К примеру:

- при аттестации педагогических работников, по результатам которой устанавливаются квалификационные категории (первая или высшая), вводятся дополнительные требования, не предусмотренные пунктами 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников;

- при регулировании вопросов проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемой должности предусматриваются процедуры, необоснованно растягивающие такую аттестацию на длительное время, например, вводится несколько этапов проведения квалификационного испытания;

- в составе аттестационных комиссий создаются подкомиссии, а при аттестации педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности предусматривается создание экспертных групп, деятельность которых пунктом 7 Порядка аттестации педагогических работников определена лишь для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- педагогическим работникам вместо непосредственного обращения в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, предлагается иной, более сложный порядок, а также согласование заявления с руководителем образовательного учреждения;

- от педагогических работников, претендующих на установление квалификационной категории, требуется представление объемных материалов (определенное количество страниц текстового, иллюстративного, видеоматериалов как на бумажных, так и на электронных носителях), подготовка которых требует значительных временных и материальных затрат, что вызывает их многочисленные обращения и обоснованное недовольство такой излишне усложненной процедурой, а также сопровождается серьезными психоэмоциональными и иными нагрузками.

В целях недопущения нарушения прав работников, а также учитывая, что к полномочиям субъектов Российской Федерации отнесены только вопросы проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации должны принимать нормативные правовые акты для обеспечения необходимого правового регулирования именно в этой сфере.

При этом следует руководствоваться тем, что в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности педагогический работник, в отношении которого дано представление работодателя, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, проходит в назначенный день только квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности.

Содержание и вид такого испытания определяет орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования. К видам квалификационных испытаний могут быть отнесены электронное тестирование в режиме on-line, решение ситуативных задач по проверке профессиональных знаний или решение контрольно-измерительных материалов по предмету в формате ЕГЭ и др.

Как показывает опыт регионов, аттестация педагогического работника для установления ему первой квалификационной категории проводится на основе обследования карты результативности педагогической деятельности и анализа видеоуроков (видеозанятий) или мультимедийных презентаций, состоящая из двух разделов (первый раздел анализирует степень активности и инициативы учителя в методической, организационной и общественно-педагогической деятельности; второй раздел посвящен оценке результативности педагогической деятельности учителя). Просмотр видеоуроков или мультимедийной разработки учебного занятия позволяет аттестационной комиссии оценить степень владения учителем современными образовательными технологиями и методиками, а также оценить эффективность их использования во время учебного занятия. Защита проектной разработки позволяет оценить степень профессионального мастерства работника, умения определять актуальность проекта, составлять нормативно-правовое и психолого-педагогическое

обоснование проекта в реальных педагогических условиях, предполагать результаты проекта, строить заключение по результатам проекта.

При такой форме аттестации представляется целесообразным использовать критерии отбора, сформулированные для конкурса лучших учителей в рамках ПНПО (приказ Минобрнауки России от 26.03.2010 № 217).

Кроме того, в целях оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, в организации деятельности по переходу на новый порядок аттестации Департаментом общего образования Минобрнауки России были подготовлены, направлены во все субъекты Российской Федерации и размещены на официальном сайте министерства для использования в работе методические материалы по оценке уровня квалификации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо от 29 ноября 2010 г. № 03-339).

Указанные методические материалы носят рекомендательный характер и могут использоваться при оценке уровня квалификации педагогических работников, занимающих в образовательных учреждениях различные должности, с учетом особенностей их деятельности по исполнению должностных обязанностей, предусмотренных квалификационным характеристиками.

Особенности аттестации педагогических работников, занимающих различные должности, которая проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), могут быть обусловлены различиями в должностных обязанностях и состоять в методах всестороннего анализа их профессиональной деятельности, в оценке степени владения современными образовательными технологиями и методиками, эффективного применения их в практической профессиональной деятельности, в наличии или отсутствии возможностей участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в способах определения стабильных результатов освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ на основе показателей динамики их достижений, в возможностях инновационной деятельности самих педагогических работников, в эффективности и целесообразности применения ими новых образовательных технологий, распространении собственного опыта в области повышения качества образования и воспитания и т.п.

Актуальными и проблемными остаются также вопросы, связанные с аттестацией руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений.

Как следует из приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, новый порядок аттестации не предусматривает регулирование порядка аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, поскольку статьями 28 и 29 Закона РФ «Об образовании» полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъекта Российской Федерации в области аттестации определены только в отношении педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

При этом необходимо учитывать, что пунктом 2 приказа от 24 марта 2010 года № 209 установлено, что квалификационные категории, присвоенные руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие этого приказа, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

В соответствии с абзацем 1 пункта 3 статьи 35 Закона РФ «Об образовании» непосредственное управление государственным или муниципальным

образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или иной руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения, т.е. аттестация как процедура, которая предшествует заключению трудового договора, законодательно установлена только в отношении руководителя образовательного учреждения.

Возможность установления трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое) предусмотрена также статьей 275 Трудового кодекса РФ.

По результатам такой аттестации, как правило, устанавливается лишь соответствие претендента требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками к должности руководителя, прежде всего возможность исполнения им должностных обязанностей, связанных с осуществлением руководства учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения.

С учетом вышеизложенного проведение аттестации руководителей с присвоением им квалификационных категорий законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусматривается. Не предусматривается также и обязательность сохранения для руководителей в новых системах оплаты труда, устанавливаемых на федеральном, региональном и местном уровнях, условий оплаты труда в зависимости от квалификационных категорий.

Вместе с тем, заработная плата руководителей образовательных учреждений, как и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой руководителям до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей.

Таким образом, с учетом особенностей регулирования труда руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, трудовой договор с которыми заключают соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, осуществляющие полномочия учредителя этих учреждений, правовая регламентация вопросов проведения аттестации руководителей государственных или муниципальных образовательных учреждений должна осуществляться непосредственно их учредителями.

При этом необходимо учитывать, что к полномочиям учредителей государственных и муниципальных образовательных учреждений регулирование вопросов аттестации заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений не относится, поскольку трудовые договоры с этими руководящими работниками заключают образовательные учреждения в лице представителя работодателя – руководителя образовательного учреждения. Поэтому их аттестация может проводиться самим образовательным учреждением в устанавливаемом им порядке путем принятия соответствующего локального нормативного правового акта.

В целях обеспечения единых подходов к аттестации указанных руководящих работников, принимая во внимание их должностные обязанности, связанные в том числе с реализацией отдельных функций по руководству учреждением, представляется целесообразной разработка органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, соответствующих рекомендаций для государственных и муниципальных образовательных учреждений.

К разделу I. «Общие положения»

Вопрос 1.

Требуется ли согласие педагогического работника на обработку его персональных данных в связи с проведением аттестации?

Ответ.

Общая информация о сведениях и документах, образующихся при проведении аттестации педагогических работников, которые относятся к персональным данным работников, содержатся в ответе на вопрос № 2 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников.

Что касается вопросов порядка обработки персональных данных педагогических работников в связи с проведением аттестации (проводимой для установления квалификационной категории или с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности), то необходимо учитывать, что Федеральным законом от 25 июля 2011 г. № 261-ФЗ внесены существенные изменения и дополнения в Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», действие положений которого (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2011 года.

В соответствии со статьей 6 «Условия обработки персональных данных» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных этим Федеральным законом, и допускается в определенных случаях, исчерпывающий перечень которых установлен данной статьей.

К числу таких случаев, наряду с обработкой персональных данных, осуществляемой с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных, отнесена обработка персональных данных, которая необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей (пункт 2 части 1 статьи 6).

В силу пункта 2 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) оператором являются государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

Таким образом, учитывая, что проведение аттестации педагогических работников относится к полномочию органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, а работодатели участвуют в ее проведении в установленном законодательством порядке, то согласия педагогических работников на обработку их персональных данных в связи с проведением аттестации не требуется. При этом должны быть соблюдены требования трудового законодательства о защите персональных данных работников (глава 14 ТК РФ), а также обязанности оператора, предусмотренные главой 4 «Обязанности оператора» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ).

Вопрос 2.

Планируются ли изменения в Порядок аттестации педагогических работников, предусматривающие возможность прохождения аттестации педагогическими работниками негосударственных образовательных учреждений, а также педагогическими работниками учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся образовательными учреждениями?

Ответ.

Для распространения Порядка аттестации педагогических работников, установленного для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на педагогических работников образовательных учреждений, не являющихся государственными или муниципальными, а также педагогических работников учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся образовательными учреждениями, требуется внесение соответствующих изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» в части полномочий федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования.

В настоящее время в соответствии со статьей 28 Закона Российской Федерации «Об образовании» к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относится установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, а в соответствии со статьей 29 указанного закона, определяющей полномочия органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования, - организация и проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений.

Вместе с тем, негосударственные образовательные учреждения, а также другие учреждения и организации, в которых имеются должности педагогических работников, могут самостоятельно принимать решение о проведении аттестации педагогических работников в порядке и на условиях, определяемых этими учреждениями и организациями с учетом положений, предусмотренных статьями 81, 82 Трудового кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ). При этом может быть использован порядок аттестации, установленный для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Результаты такой аттестации другой работодатель вправе не учитывать, так же как могут не учитываться в негосударственных образовательных учреждениях результаты аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Вопрос 3.

Ранее специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявлялись по должностям концертмейстера (музыкальное), учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда (дефектологическое), педагога-психолога (психологическое). Сохраняются ли указанные требования в связи с вступлением в действие квалификационных характеристик работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н или специальные требования к профилю образования по вышеуказанным должностям могут не предъявляться? Просьба разъяснить также порядок применения пункта 9 данного приказа: по решению какой аттестационной комиссии лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к квалификации», в порядке исключения могут быть приняты на соответствующие должности?

Ответ.

В соответствии с приказом от 24 марта 2010 года № 209 аттестационные комиссии создаются для проведения аттестации в двух целях:

- в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Аттестационная комиссия, о которой идет речь в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, призвана выполнять другую задачу - коллегиально рассматривать возможность приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует требованиям квалификационных характеристик, и выносить соответствующую рекомендацию для работодателя.

В указанном пункте предусмотрено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Следовательно, предъявление к квалификации педагогических работников требования о наличии высшего или среднего профессионального образования, в т.ч. по определенному направлению профессиональной подготовки, не означает, что работники, у которых отсутствует требуемое—образование, не могут быть приняты на соответствующие должности.

С одной стороны, отсутствие у претендента на должность педагогического работника требуемого образования может явиться причиной для отказа в заключении с ним трудового договора, если работодатель считает необходимым принять на вакантную должность специалиста с соответствующим уровнем образования.

С другой стороны, если работодатель считает возможным принять, к примеру, на должность учителя лицо, у которого отсутствует требуемое образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, то он не вправе принять такое решение единолично, поскольку назначение на должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, предусматривает необходимость получения рекомендации аттестационной комиссии.

Принимая во внимание, что прием на работу в образовательное учреждение отнесен к компетенции образовательного учреждения, то и создание аттестационной комиссии для цели, предусмотренной пунктом 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, также является полномочием образовательного учреждения.

Учитывая, что порядок назначения работника, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, связан с наличием опыта работы и с выполнением качественно и в полном объеме возложенных на него должностных обязанностей, то роль аттестационной комиссии может заключаться именно в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы. Кроме того, в целях проверки возможностей работника выполнять качественно и в полном объеме предусмотренные должностные обязанности аттестационной комиссией может быть рекомендовано при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

При применении пункта 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования необходимо учитывать, что предусмотренное в нем условие «в порядке исключения» при решении данного вопроса применяться не должно, поскольку это условие было исключено из аналогичного по смыслу пункта 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н).

Вопрос 4.

Фиксируются ли в трудовой книжке педагогического работника результаты аттестации на соответствие занимаемой должности? Если нет, то в каком документе эти результаты должны быть отражены.

Ответ.

Результаты аттестации педагогических работников, проводимой с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку педагогического работника не вносятся.

Результаты аттестации педагогического работника указанного вида оформляются протоколом заседания аттестационной комиссии, утверждаются распорядительным актом (как правило, в форме приказа (распоряжения) федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, и вносятся в аттестационный лист аттестуемого.

В трудовую книжку педагогического работника вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (информация о характере сведений и записей в трудовую книжку о результатах указанной аттестации изложены в вопросах № 2 и № 45 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников).

Следует также учитывать, что сведения об аттестации педагогических работников как по аттестации, проводимой для установления квалификационной категории, так и об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, вносятся в личную карточку работника (форма № Т-2), утвержденную постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, содержащую раздел IV «Аттестация».

К примеру, в личную карточку педагогического работника об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в раздел IV «Аттестация» вносится следующая информация:

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
14.05.2011	Соответствует занимаемой должности учителя	5	14.05.2011	Решение а/к от 14.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

Если в результате проведенной аттестации педагогический работник был признан не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В личной карточке педагогического работника об аттестации, по результатам которой ему установлена, к примеру высшая квалификационная категория, фиксируется следующая информация:

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
18.04.2011	Установлена высшая квалификационная категория	4	18.05.2011	Решение а/к от 18.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

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

Вопрос 5.

В каком порядке обеспечивается реализация пункта 6 Порядка аттестации педагогических работников части формирования состава аттестационной комиссии с участием представителей профессиональных союзов?

Ответ.

При формировании состава аттестационных комиссий в них включаются представители профессиональных союзов на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям (как это установлено частью третьей ст. 82 ТК РФ).

Представителями профессиональных союзов, включаемыми в состав аттестационной комиссии на постоянной основе, могут быть руководители профсоюзных организаций, члены выборных коллегиальных органов всех уровней структуры Профсоюза, представители (уполномоченные) профсоюза, штатные профсоюзные

работники, специалисты аппаратов профсоюзных организаций, уполномоченные на представительство в установленном порядке.

Представитель выборного коллегиального органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в персональном составе аттестационной комиссии, осуществляющей аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемым должностям, предусматривается без указания конкретной фамилии как «представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения».

Представителем выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения может являться также представитель профессионального союза, являющийся постоянным членом аттестационной комиссии, в случае наделения его полномочиями на это представительство решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, проходящий такую аттестацию (или в порядке представительства от всех первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений субъекта Российской Федерации).

Вопрос 6.

Правомерно ли формирование подкомиссий в составе аттестационных комиссий, деятельность которых будет направлена на аттестацию педагогических работников по соответствующим специальностям, должностям, типам или видам образовательных учреждений?

Ответ.

Создание каких-либо подкомиссий в составе аттестационных комиссий Порядком аттестации педагогических работников не предусмотрено. Проведение аттестации и принятие решений осуществляется только аттестационными комиссиями, причем правомочными считаются решения, если на заседании аттестационной комиссии присутствуют не менее двух третей ее членов (пункт 9 Порядка аттестации педагогических работников).

Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются лишь экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии. При этом члены экспертных групп в численный состав аттестационных комиссий входить не должны.

Как уже сообщалось в ответе на вопрос № 9, содержащийся в Разъяснениях по применению Порядка аттестации педагогических работников для обеспечения правомочности деятельности аттестационных комиссий и принимаемых ими решений целесообразно формирование нескольких аттестационных комиссий по территориальному принципу, по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам образовательных учреждений, видам аттестации и т.п.

Вопрос 7.

Может ли педагогический работник лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации, если он письменно не уведомил об этом аттестационную комиссию?

Ответ.

Следует руководствоваться разъяснениями, содержащимися в ответе на вопрос № 15 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников.

Вопрос 8.

В абзаце первом пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников предусматривается, что 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.

Не предполагается ли внесение изменений в данный пункт в части отмены необходимости подписания протокола заместителем председателя и членами аттестационной комиссии?

Ответ.

Нет, не предполагается, поскольку подписи заместителя председателя аттестационной комиссии и членов аттестационной комиссии удостоверяют решение аттестационной комиссии и подтверждают количественный состав членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании комиссии. Для обеспечения правомочности принимаемых аттестационной комиссией решений необходимо присутствие на заседании не менее двух третей ее членов (пункт 9 Порядка аттестации педагогических работников).

Вопрос 9.

Абзацем 3 пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников предусмотрено занесение в случае необходимости аттестационной комиссией в аттестационный лист педагогического работника рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

Каковы последствия невыполнения работником данных рекомендаций, а также непредставления работодателем информации о выполнении рекомендаций или представления информации о том, что работник данные рекомендации не выполнил?

Ответ.

Прежде всего, следует учесть, что меру юридической ответственности работника за невыполнение рекомендаций аттестационной комиссии следует определять с учетом конкретных обстоятельств, объективно влияющих на их выполнение.

К примеру, педагогическим работником не выполнена рекомендация о необходимости повышения его квалификации. Причиной невыполнения этой рекомендации может стать отсутствие у работодателя необходимых средств на эти цели, а повышать квалификацию за счет собственных средств работник не обязан, и, следовательно, нести ответственность за невыполнение рекомендации не может.

Следует также учитывать, что 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, по которым должна быть осуществлена переподготовка и повышение квалификации, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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.

Поскольку право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет в настоящее время закреплено Законом Российской Федерации «Об образовании» (абзац 5 пункта 5 статьи 55), работодатель обязан проводить повышение квалификации педагогических работников.

В соответствии со статьей 197 ТК РФ право работников на повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, который должен содержать обязательства сторон, в том числе обязательство работника повышать свою квалификацию по направлению работодателя, и обязательства работодателя при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 187 ТК РФ: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность - оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Что касается невыполнения работодателем обязанности по информированию аттестационной комиссии о выполнении работником рекомендаций аттестационной комиссии, то это может быть расценено как неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в связи с чем руководитель учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном главой 30 ТК РФ.

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

Вопрос 10.

В соответствии с требованиями пункта 20 Порядка аттестации педагогических работников представление работодателя, на основании которого проводится аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности, должно содержать, в том числе, информацию о прохождении работником повышения квалификации. Рассматривается ли аттестационной комиссией представление работодателя, в котором не содержится указанной информации или если работник длительное время не повышал квалификацию? Означает ли это, что работник в этом случае может быть признан несоответствующим занимаемой должности?

Ответ.

Представление прежде всего должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности. На основе данной оценки, а также по результатам квалификационных испытаний по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности по занимаемой должности, формируется соответствующее решение аттестационной комиссии.

При общей положительной оценке профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, в т.ч. по результатам квалификационных испытаний, отсутствие в представлении работодателя на педагогического работника информации, связанной с повышением им квалификации, не может служить основанием для признания его не соответствующим занимаемой должности.

Вместе с тем, поскольку наличие в представлении работодателя информации о прохождении педагогическим работником повышения квалификации обусловлено требованиями, предусмотренными Порядком аттестации педагогических работников, аттестационная комиссия вправе запросить у работодателя необходимую информацию.

Вопрос 11.

Каким образом работодателю следует зафиксировать отказ педагогического работника от подписи, свидетельствующей об ознакомлении с представлением работодателя и отказе педагога от прохождения квалификационного испытания на соответствие занимаемой должности?

Ответ.

Отказ педагогического работника от подписи, свидетельствующей об ознакомлении с представлением работодателя для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности, оформляется путем составления работодателем соответствующего акта, в котором указывается место его составления, дата, время, должность, фамилии и должности лиц, в присутствии которых составлен акт (не менее трех лиц).

В акте указывается также возможная причина отказа работника от подписи об ознакомлении с представлением. Акт подписывается лицами, в присутствии которых он составлен.

Желательно один экземпляр акта вручить работнику, в отношении которого составлен акт, сделав об этом отметку в акте. Присутствующим при составлении акта лицам следует еще раз расписаться под фактом о вручении акта работнику.

Поскольку для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности является обязательной, отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины (см. также ответ на вопрос № 20 Разъяснений по применению порядка аттестации педагогических работников).

Вопрос 12.

Какова максимальная продолжительность сроков проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (от ознакомления с представлением до принятия решения аттестационной комиссией)?

Ответ.

Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности не предусматривает какой-либо продолжительности ее проведения для самих педагогических работников.

Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым он в соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации педагогических работников должен ознакомить педагогического работника под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации, а также обязан довести до его сведения письменно информацию о дате, месте и времени проведения аттестации также не позднее чем за месяц до ее начала в соответствии с пунктом 21).

Принимая во внимание, что до сведения педагогического работника не менее чем за месяц доводится конкретная дата, место и время аттестации, а не сроки ее проведения, процедура аттестации должна в отношении данного работника завершиться в тот же день.

Кроме того, необходимо учесть, что аттестация с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности не предусматривает создание каких-либо экспертных групп для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, как это установлено пунктом 7 Порядка

аттестации педагогических работников при проведении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности при аттестации с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности дает в представлении работодатель, а в назначенную конкретную дату и время педагогический работник проходит в месте проведения аттестации квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности по занимаемой должности.

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

Вопрос 13.

Правомерны ли указания органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, о том, чтобы заявления педагогических работников, претендующих на первую или высшую квалификационную категорию, сопровождались письмом образовательного учреждения и представлением работодателя, а также сдавались лично специалисту управления образованием?

Ответ.

Нет, не правомерны. Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает помимо заявлений педагогических работников об аттестации на первую или высшую квалификационную категорию каких-либо иных документов, в том числе писем образовательных учреждений.

Представления работодателя для прохождения педагогическим работником аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не требуется, поскольку в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников такая аттестация проводится только на основании личного заявления педагогического работника, адресуемого аттестационной комиссии.

На основании представления работодателя проводится лишь аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Вопрос 14.

Включается ли в сроки проведения аттестации педагогического работника время, отводимое на рассмотрение его заявления и ознакомления с графиком аттестационных процедур?

Ответ.

В сроки проведения аттестации педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, время, отводимое на рассмотрение заявления, не входит.

В то же время, пунктом 26 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что при установлении индивидуальных сроков проведения аттестации и составлении графика проведения аттестации должны учитываться сроки действия ранее установленной педагогическому работнику квалификационной категории, поэтому продолжительность рассмотрения заявления и проведения аттестации может быть скорректирована в сторону сокращения.

Вместе с тем, учесть в полной мере сроки действия ранее установленных квалификационных категорий при рассмотрении заявления и определении графика проведения аттестации возможно лишь при обращении педагогического работника в аттестационную комиссию заблаговременно, не позднее чем за три месяца до окончания срока действия квалификационной категории.

Вопрос 15.

Работник имеет первую квалификационную категорию, срок действия которой истекает, к примеру, 1 мая. Он подал заявление в аттестационную комиссию на высшую квалификационную категорию 28 апреля. В период рассмотрения его заявления срок действия первой квалификационной категории истек. Дает ли это право отказать работнику в установлении ему высшей квалификационной категории?

Ответ.

Нет, истечение срока действия первой квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел первую квалификационную категорию.

Вопрос 16.

Продлеваются ли сроки действия квалификационных категорий педагогическим работникам, если срок их действия заканчивается в период нахождения их в отпусках по уходу за ребенком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 55 Закона РФ «Об образовании», а также в случаях, когда до наступления возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости, осталось не более 1-2 лет? Если нет, то каким образом можно поддержать учителей и других педагогических работников, у которых в связи с окончанием срока действия квалификационной категории резко снижается размер заработной платы?

Ответ.

Как уже отмечалось в ответе на вопрос № 41 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников, Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает продление сроков действия квалификационных категорий.

Вместе с тем, новый порядок аттестации педагогических работников во многом упрощает обращение в аттестационную комиссию, поскольку:

- не устанавливает сроков подачи заявления;
- не содержит каких-либо ограничений в прохождении аттестации для установления соответствия уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Ограничения предусмотрены только для педагогических работников, претендующих на высшую квалификационную категорию, в связи с тем, что на нее могут претендовать только педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, причем не ранее чем через 2 года после ее установления, и подавшие

заявление в аттестационную комиссию не позднее последнего дня действия первой квалификационной категории.

Из этого следует, что педагогический работник, претендующий на первую квалификационную категорию, может обратиться в аттестационную комиссию в любое время, в т.ч. в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком либо непосредственно после выхода из него.

Как уже было указано в ответе на вопрос № 35 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников, педагогическому работнику для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории (теперь только имевшейся первой или высшей квалификационной категории) целесообразно обращаться в аттестационную комиссию заранее, как правило, 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.

Что касается оплаты труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, то образовательное учреждение может предусмотреть такую дополнительную гарантию при выходе на работу путем сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в коллективном договоре, поскольку в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя для работников могут устанавливаться условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Кроме того, такие же дополнительные социально-трудовые гарантии могут закрепляться в отраслевых соглашениях, заключаемых на всех уровнях социального партнерства – федеральном, региональном и местном, которые будут обязательны для выполнения образовательными учреждениями.

Согласно складывающейся практике, отраслевые соглашения, действующие в сфере образования во многих субъектах Российской Федерации, предусматривают для различных категорий педагогических работников, в том числе для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

Вопрос 17.

Срок действия присвоенной до 1 января 2010 г. высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек. В настоящее время педагог работает по другой должности. Учитывается ли данная квалификационная категория при работе по новой должности? Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную по новой должности?

Например.

Педагогическому работнику образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования была присвоена высшая квалификационная категория по должности «преподаватель», в настоящее время он работает учителем того же предмета в образовательном учреждении. Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «учитель»?

Педагогу была присвоена высшая квалификационная категория по должности «учитель-логопед», в связи с изменением контингента детей изменилась специализация дошкольного образовательного учреждения, что привело к изменению штатного расписания – замене должности «учителя-логопеда» на должность «учителя-дефектолога». Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «учитель-дефектолог»?

Педагогу образовательного учреждения была присвоена высшая квалификационная категория по должности «учитель» или «преподаватель», в данный момент он является педагогом дополнительного образования – профиль кружка совпадает. Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования»?

Подобные ситуации могут возникнуть и по другим должностям в связи с тем, что ранее учитывалась присвоенные квалификационные категории при выполнении педагогической работы на разных педагогических должностях.

Ответ.

Как сообщалось в ответе на вопрос № 42 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников, при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Вместе с тем, это не должно служить основанием для того, чтобы запрещать педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию по одной должности, через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, поскольку прямой запрет пунктом 29 Порядка аттестации педагогических работников не предусмотрен.

Было бы нецелесообразным, к примеру, учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, имеющим первую квалификационную категорию, которые по каким-либо причинам работают в должностях с другими наименованиями, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности (воспитателями, социальными педагогами, педагогами-организаторами, педагогами дополнительного образования), отказывать в возможности по этим новым должностям через 2 года после установления первой квалификационной категории по предыдущей должности в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

Тем более, что решение о соответствии (несоответствии) педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, будет устанавливаться аттестационной комиссией после осуществления экспертами всестороннего анализа результатов их профессиональной деятельности по новой должности.

Особенности прохождения педагогическими работниками аттестации в указанных случаях целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Вопрос 18.

Имеет ли право преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, реализующий дополнительные профессиональные программы (повышения квалификации, профессиональной переподготовки), подать заявление на аттестацию на квалификационную категорию?

Ответ.

В случае если дополнительные профессиональные образовательные программы (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) реализуются в структурном подразделении государственного или муниципального образовательного учреждения начального и (или) среднего профессионального образования, а с преподавателем заключен соответствующий трудовой договор, то этот преподаватель (при отсутствии у него квалификационной категории) имеет право на общих основаниях в установленном порядке обращаться в аттестационную комиссию о прохождении

аттестации на первую квалификационную категорию и не ранее чем через два года – на высшую квалификационную категорию.

Вопрос 19.

Могут ли быть установлены особенности процедуры организации и проведения аттестации педагогических работников, имеющих отраслевые и государственные награды?

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 государственным наградам, почетным званиям, к ведомственным знакам отличия, 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 может быть предусмотрено принятие решений аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, что целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Вопрос 20.

Должны ли системы оплаты труда педагогических работников предусматривать повышение уровня оплаты их труда при установлении первой или высшей квалификационной категории по результатам аттестации?

Ответ.

В соответствии с пунктом 3 Порядка аттестации педагогических работников одной из основных задач аттестации по-прежнему является обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Учитывая задачу аттестации, связанную с дифференциацией уровней оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда педагогических работников, должны в обязательном порядке предусматривать для указанных работников более высокие размеры ставок заработной платы (окладов) либо установление повышающих коэффициентов к ним. Различия в уровнях оплаты труда лиц, имеющих и не имеющих квалификационные категории, могут быть значительными, принимая во внимание, что количество квалификационных категорий сократилось.