

К разделу I. Общие положения

Вопрос 1.

Вправе ли органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации разрабатывать и принимать свои положения об аттестации педагогических работников на основе Порядка аттестации?

Ответ.

Нет, не вправе.

Статья 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе путем принятия органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Порядок аттестации является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

Вопрос 2.

Каким образом на практике должно осуществляться обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы, предусмотренное подпунктом «е» пункта 3 Порядка аттестации?

Ответ.

Положение, предусмотренное подпунктом «е» пункта 3 Порядка аттестации, связанное с обеспечением дифференциации оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, дополнено положением, предусматривающим, что решение аттестационной комиссии является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников, которым установлены первая или высшая квалификационная категория (абзац 4 пункта 39

Порядка аттестации), а также положением, устанавливающим, что решение аттестационной комиссии является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью (пункт 55 Порядка аттестации).

Педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие первой или высшей квалификационной категории дифференциация оплаты труда с учетом объема преподавательской (педагогической) работы может быть обеспечена путем определения размера выплаты в рублях исходя из установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю и расчета фактической величины этой выплаты пропорционально установленному педагогическому работнику объему учебной нагрузки (объему педагогической работы).

Пример.

За наличие первой квалификационной категории определен размер выплаты «Нруб.». Воспитатель дошкольной группы общеразвивающей направленности выполняет педагогическую работу в объеме 60 часов в неделю при норме часов за ставку заработной платы, соответствующей 36 часам в неделю.

Размер выплаты за наличие квалификационной категории этого педагогического работника будет определяться путем умножения размера выплаты «Нруб.» на 60 часов и деления на 36 часов.

Если размер выплаты за квалификационную категорию определен в процентном отношении, то дифференциация оплаты труда с учетом квалификационных категорий и объема преподавательской (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, обеспечивается путем применения повышающего коэффициента за квалификационную категорию к размеру оплаты, исчисленному за фактическую преподавательскую (педагогическую) работу исходя

из размера ставки заработной платы, предусмотренного по соответствующим должностям педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Пример.

Учитель имеет высшую квалификационную категорию и учебную нагрузку в объеме 27 часов в неделю. Кроме того, этому учителю установлена квалификационная категория «педагог-методист». За высшую квалификационную категорию установлен повышающий коэффициент, составляющий 25%.

Такому учителю исчисляется размер оплаты за 27 часов учебной нагрузки в неделю исходя из ставки заработной платы без применения каких-либо повышающих коэффициентов, а затем определяется размер выплаты за высшую квалификационную категорию в рублях, составляющий 25% от исчисленного размера оплаты за фактический объем учебной нагрузки.

Дифференциация оплаты труда за наличие квалификационной категории «педагог-методист» обеспечивается только при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в должностные обязанности (такой работой, к примеру, может являться руководство методическим объединением образовательной организации). Размер выплаты может определяться локальными нормативными актами с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и не зависит от объема учебной нагрузки учителя.

Вопрос 3.

Должны ли на основании Порядка аттестации проходить аттестацию руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители? Какие аттестационные комиссии должны проводить их аттестацию?

Ответ.

Порядок аттестации применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 (далее – номенклатура должностей).

Должности руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей поименованы в разделе II номенклатуры должностей.

При этом в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель (за исключением руководителей, указанных в пунктах 3 и 4 части 1 этой же статьи, то есть назначаемых Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами, и назначаемых Правительством Российской Федерации (для ректоров федеральных университетов)) проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Аттестация заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителей организаций, руководителями структурных подразделений и их заместителями является пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), то порядок ее проведения может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности

учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по должности учителя, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя.

К разделу II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Вопрос 4.

Согласно пункту 6 Порядка аттестации аттестационная комиссия организации состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации. Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям в малокомплектных образовательных организациях, в которых нет возможности создать аттестационную комиссию из 5 человек, тем более что руководитель образовательной организации в состав аттестационной комиссии не входит? Могут ли в состав аттестационной комиссии образовательной организации включаться представители других организаций?

Ответ.

Согласно пункту 5 Порядка аттестации аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестационную комиссию организации целесообразно формировать из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Данная норма обусловлена требованиями части 3 статьи 82 ТК РФ, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Вместе с тем при отсутствии в организации возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.

Вопрос 5.

Какие распорядительные акты принимаются организацией? Должно ли быть разработано в организации Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, а также Положение об аттестационной комиссии?

Ответ.

Для реализации организацией своих полномочий по проведению аттестации и формированию аттестационной комиссии принятие таких локальных нормативных актов как положение об аттестации педагогических работников или об аттестационной комиссии организации не требуется, поскольку Порядком аттестации определены правила, принципы и основные задачи проведения аттестации педагогических работников организаций в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям, а также определены правила функционирования аттестационных комиссий организаций и их полномочия.

В соответствии с Порядком аттестации организацией принимаются: распорядительный акт о создании и составе аттестационной комиссии (пункт 6 Порядка аттестации), распорядительный акт о проведении аттестации, содержащий список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, с которыми работодатель знакомит работника под роспись не менее чем

за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику (пункты 8 и 9 Порядка аттестации).

Локальные нормативные акты организаций, связанные с формированием аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (часть 2 статьи 81 ТК РФ), то есть выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вопрос 6.

Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случае, когда замещение их должностей осуществляется по совместительству?

Вправе ли работодатель включить в список для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности работника, выполняющего у данного работодателя педагогическую работу по совместительству?

Ответ.

Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях (пункт 1 Порядка аттестации), независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос 7.

Имеет ли право педагогический работник отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности? Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения такой аттестации?

Ответ.

Прохождение педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к их обязанностям (пункт 8 части 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

Следовательно, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Вопрос 8.

Должна ли проводиться аттестационными комиссиями организаций аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, если она была проведена до 1 сентября 2023 года?

Ответ.

В соответствии с частью 2 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также пунктом 5 Порядка аттестации аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Следовательно, в течение 5-летнего срока со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией работодатель не должен проводить аттестацию таких педагогических работников, поскольку внеочередной характер

проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не предусмотрен.

Вопрос 9.

Кто определяет необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности?

Ответ.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос 10.

Возможно ли проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случаях наличия жалоб на ненадлежащее исполнение им своих обязанностей?

Ответ.

Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В случаях ненадлежащего исполнения педагогическим работником своих обязанностей работодатель руководствуется статьей 192 ТК РФ, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

Вопрос 11.

Если педагогический работник будет включен в список лиц, подлежащих аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет ли он право одновременно обратиться в аттестационную комиссию для установления ему квалификационной категории? Следует ли в этом случае

проводить его аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности?

Ответ.

В соответствии с Порядком аттестации аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и аттестация в целях установления квалификационной категории проводятся разными аттестационными комиссиями.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию (часть 1 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», пункт 24 Порядка аттестации). Педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию для прохождения такой аттестации в любое время, в том числе в случаях, когда на них имеется представление работодателя на проведение аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Если в отношении педагогического работника, обратившегося в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории, не будет вынесено решение аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории ко дню проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, то такая аттестация проводится с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Вопрос 12.

Может ли аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности проводиться по его желанию на основании заявления?

Ответ.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по инициативе работодателя на основании его представления, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации (пункт 10 Порядка аттестации).

По желанию педагогических работников в соответствии с частью 1 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также пунктом 24 Порядка аттестации может проводиться только аттестация в целях установления квалификационной категории.

Вопрос 13.

Является ли отсутствие у педагогического работника образования, соответствующего профилю его педагогической деятельности, основанием для принятия решения аттестационной комиссией о несоответствии его занимаемой должности?

Ответ.

Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия организации выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Такой вывод подтверждается положениями пункта 23 Порядка аттестации, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих¹ (далее соответственно – квалификационные характеристики должностей работников образования, ЕКС), но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий могут приниматься на соответствующие должности, как и лица, имеющие соответствующую подготовку.

Аналогичные положения содержатся и в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования ЕКС.

Вопрос 14.

Будет ли считаться нарушением Порядка аттестации аттестация, проводимая в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, если педагогический работник не был ознакомлен с распорядительными актами организации об аттестации, а также с представлением работодателя или ознакомлен с ними менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации? Если да, то каковы правовые последствия такого нарушения?

Ответ.

Порядком аттестации установлена обязанность работодателя знакомить педагогических работников не позднее, чем за 30 дней до дня проведения аттестации под подпись с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации (пункт 9 Порядка аттестации), а также с представлением работодателя (пункт 12 Порядка аттестации).

Несоблюдение работодателем положений, предусмотренных указанными

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее – приказ № 761н).

пунктами Порядка аттестации, может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Вопрос 15.

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

Ответ.

Согласно пункту 13 Порядка аттестации аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится с его участием. Поскольку на педагогического работника не возложена обязанность уведомлять о своем присутствии на заседании аттестационной комиссии, то в случае неявки работника в день проведения аттестации работодателю следует выяснить причину отсутствия, и, если она будет признана уважительной, аттестация педагогического работника переносится на другую дату, как это предусмотрено пунктом 13 Порядка аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие (абзац 4 пункта 13 Порядка аттестации).

Вопрос 16.

Требуется ли заполнение аттестационных листов при проведении аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности?

Ответ.

Порядок аттестации не предусматривает такой способ оформления результатов аттестации, как аттестационный лист.

Согласно пункту 20 Порядка аттестации решение аттестационной комиссии организации оформляется протоколом. По результатам аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности на него составляется выписка из протокола, которая хранится в личном деле педагогического работника.

Вопрос 17.

Какие действия могут быть предприняты работодателем в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности?

Ответ.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

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).

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, не допускается.

Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение по данному основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

Вопрос 18.

Распространяются ли результаты аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности в одной образовательной организации при переходе в другую образовательную организацию?

Ответ.

Нет, не распространяются. Результаты аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности действуют в течение 5 лет только в данной организации, поскольку проведение такой аттестации осуществляется аттестационными комиссиями каждой организации самостоятельно.

Вместе с тем работодатель по новому месту работы может назначить проведение аттестации педагогического работника не ранее чем через два года со дня, с которого он приступил к работе (подпункт «б» пункта 22 Порядка аттестации).

Вопрос 19.

Обязан ли руководитель образовательной организации провести аттестацию на соответствие занимаемой должности, если педагогическому работнику решением аттестационной комиссии отказано в установлении первой или высшей квалификационной категории?

Ответ.

Руководитель организации вправе провести аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогического работника, которому было отказано в установлении первой квалификационной категории. Необходимость и сроки представления таких педагогических работников для проведения их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

Если педагогическому работнику отказано в установлении высшей квалификационной категории, то за ним должна сохраняться первая квалификационная категория, которая педагогическому работнику давала право

обращаться в аттестационную комиссию для проведения его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, но при условии, что срок действия первой квалификационной категории не истек до 1 сентября 2023 года.

Вопрос 20.

Имеет ли педагогический работник право по результатам аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности претендовать на повышение оплаты его труда?

Ответ.

К основным задачам проведения аттестации (пункт 3 Порядка аттестации) не относится обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В то же время в положениях об оплате труда организаций могут содержаться условия, учитывающие результаты такой аттестации при установлении педагогическим работникам выплат стимулирующего характера.

Вопрос 21.

Какие полномочия предоставляются аттестационным комиссиям организаций в соответствии с Порядком аттестации?

Ответ.

Пунктом 23 Порядка аттестации за аттестационными комиссиями организаций закрепляется полномочие давать рекомендации работодателю о возможности назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования» ЕКС и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Пункт 23 включен в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных пунктом 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования ЕКС, в соответствии с которым

XPS Print Error

Job name: (none)
Document name: (none)
Page number: 18
Error: XPS format error (19,4,330)