МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
N 08-1510

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
N 394

ПИСЬМО
от 17 августа 2023 года

Департаментом подготовки, профессионального развития и социального обеспечения педагогических работников Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены ответы на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. N 73696) (далее - Порядок аттестации), поступившие от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, культуры, здравоохранения и в других сферах (далее - органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), а также региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования и других заинтересованных лиц, руководствующихся Порядком аттестации.

Просим довести прилагаемые материалы до руководителей образовательных организаций, педагогических коллективов, первичных профсоюзных организаций и иных заинтересованных лиц, а также разместить на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Директор Департамента подготовки,
профессионального развития и социального
обеспечения педагогических работников
Министерства просвещения
Российской Федерации
П.В.КУЗЬМИН

Заместитель Председателя
Профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации
Т.В.КУПРИЯНОВА

Приложение

ОТВЕТЫ НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. N 73696) (далее соответственно - Порядок аттестации, приказ N 196).

Указанный приказ вступает в силу 1 сентября 2023 года.

Настоящие материалы подготовлены в целях единообразного применения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее по тексту - организация, образовательная организация), на основе вопросов, полученных от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, культуры, здравоохранения и в других сферах (далее - органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), а также региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования и других заинтересованных лиц, и сгруппированы по соответствующим разделам Порядка аттестации.

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. N 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. N 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 служащих <1> (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.

<1> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 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 N 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. N 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный N 21240) (далее - приказ N 761н).

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 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 и ранее при решении работодателями вопросов комплектования кадров допускался прием на работу лиц, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, если уровень их специальной подготовки не отвечал квалификационным требованиям, предусмотренным указанными квалификационными характеристиками, но при соблюдении определенной этим пунктом процедуры.

Таким образом, работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки, но обладающее, по мнению работодателя, достаточным практическим опытом, компетентностью, способностью выполнять работу в конкретной должности, руководствуясь пунктом 9 квалификационных характеристик должностей работников образования ЕКС и пунктом 23 Порядка аттестации, вправе обратиться для получения соответствующей рекомендации в аттестационную комиссию организации.

Вопрос 22.

В чем состоит роль аттестационной комиссии организации при реализации пункта 23 Порядка аттестации?

Ответ.

В соответствии с пунктом 23 Порядка аттестации роль аттестационной комиссии организации будет состоять, прежде всего, в оценке возможностей претендента на соответствующую должность педагогического работника выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Кроме того, учитывая, что прием на работу в указанном случае обусловлен также необходимостью выполнения претендентом на должность качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, в чем работодатель не может быть уверен заранее, он может при заключении трудового договора с учетом рекомендаций аттестационной комиссии предусмотреть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принято лицо, поступающее на работу впервые в течение первого года после получения среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, но не по полученной специальности. В данном случае это не будет противоречить положениям статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников только в случаях, когда они впервые поступают на работу по полученной специальности.

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 3 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 мнения соответствующего профсоюзного органа 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 сам работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Вопрос 23.

Квалификационные характеристики педагогических работников предусматривают в требованиях к квалификации наличие среднего профессионального или высшего образования по направлению подготовки "Образование и педагогика".

Вместе с тем при дефиците кадров на должности педагогических работников руководители нередко вынуждены были принимать специалистов, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, профиль которого не соответствует указанному направлению подготовки.

Несмотря на то, что многие из педагогических работников проработали в соответствующих должностях немало лет, повышали свой профессиональный уровень, а также проходили аттестацию в целях установления квалификационной категории, при проверках руководителям организаций зачастую рекомендуют расторгать с такими работниками трудовой договор по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с нарушением правил заключения трудового договора из-за отсутствия необходимого документа об образовании. Правомерно ли это?

Ответ.

Требования о прекращении трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, нельзя считать правомерными в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа N 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо были приняты позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела "Основные положения" квалификационных характеристик должностей работников образования ЕКС.

Приказ N 761н вступил в силу 31 октября 2010 г. и обратной силы не имеет. Ранее в рамках требований к квалификации педагогических работников требования к направлению подготовки, то есть к профилю полученного образования, не предъявлялись.

Необходимо также учитывать, что основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Кроме того, наличие положений, содержащихся в пункте 9 раздела "Общие положения" квалификационных характеристик должностей работников образования ЕКС и пункте 23 Порядка аттестации, не только не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу приказа N 761н, но и сохраняет возможность приема таких работников и после вступления в силу приказа N 196.

Вопрос 24.

Могут ли педагогические работники (в том числе учителя и воспитатели), имеющие первую или высшую квалификационную категорию, приниматься (переводиться с их согласия) на должности педагогических работников не по полученной специальности? Если да, то каким образом по другой должности им будет учитываться квалификационная категория?

Ответ.

В соответствии с пунктом 5 части 3 статьи 28 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования отнесены к компетенции образовательной организации.

Вопросы необходимости приема на работу педагогических работников на должности не по полученной специальности, а также перевода педагогических работников с их согласия для выполнения педагогической работы в должности, по которой у них отсутствует специальная подготовка, следует решать применительно к пункту 23 Порядка аттестации.

В соответствии с Порядком аттестации квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию.

При этом учителям, преподавателям квалификационная категория устанавливается по должности "учитель", "преподаватель" независимо от того, в каких классах, группах, в каких организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам

ведется преподавательская работа.

В случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по одной должности, работает в должности, по которой квалификационная категория не установлена, имеющаяся квалификационная категория может быть учтена только при решении вопросов, связанных с оплатой труда работника, если такое условие является предметом отраслевых региональных соглашений и (или) коллективных договоров, основанных в том числе на положениях Отраслевых соглашений, заключенных Минпросвещения России и Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования на 2021 - 2023 годы (далее - Отраслевые соглашения) (пункт 5.10.1 и абзац 3 пункта 5.10 соответственно). В указанных пунктах Отраслевых соглашений предусмотрено осуществление оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 3 к Отраслевым соглашениям, а также в других случаях, не предусмотренных в указанном приложении, например, если по обеим должностям совпадают профили выполняемой работы (деятельности).

К разделу III. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории" и разделу IV. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "Педагог-методист" или "Педагог-наставник"

Вопрос 25.

На какой срок устанавливается первая или высшая квалификационная категория в соответствии с новым Порядком аттестации? И есть ли срок действия у новых квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник"?

Ответ.

С учетом норм Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (статья 49) Порядком аттестации, утвержденным приказом N 196, не устанавливаются сроки действия первой и высшей квалификационных категорий педагогических работников, устанавливаемых по результатам аттестации, проводимой по их желанию.

Сроки действия квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" Порядком аттестации также не предусмотрены. При этом обращаем внимание, что в соответствии с пунктом 55 Порядка аттестации дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Вопрос 26.

Через какое время после установления первой квалификационной категории педагогический работник может подать заявление о проведении аттестации на высшую квалификационную категорию?

Ответ.

Порядок аттестации не ограничивает какими-либо сроками право педагогического работника, имеющего (имевшего) первую квалификационную категорию по одной из должностей педагогических работников, обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по указанной в заявлении должности.

Одновременно обращаем внимание, что пунктом 36 Порядка аттестации определены показатели профессиональной деятельности, на основе которых педагогическим работникам может быть установлена высшая квалификационная категория. Они существенно отличаются от показателей, на основе которых устанавливается первая квалификационная категория. В связи с этим представляется важным, чтобы педагогические работники, имеющие (имевшие) первую квалификационную категорию по одной из должностей, при принятии решения об участии в аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предварительно провели объективный анализ своей профессиональной деятельности в целях самостоятельной оценки ее соответствия показателям, на основе которых аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам высшей квалификационной категории.

Вопрос 27.

Какого уровня награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, конкурсы профессионального мастерства (4 абзац пункта 31 Порядка аттестации) учитываются при проведении аттестации педагогических работников без осуществления специалистами всестороннего анализа их профессиональной деятельности? Возможно ли в документах регионального уровня установить этот перечень?

Ответ.

Порядком аттестации не предусмотрен перечень наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и иных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, перечень или уровень проведения конкурсов профессионального мастерства, в которых педагогический работник стал призером. Порядком аттестации не предусматривается также возможность определения каких-либо перечней наград или конкурсов нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в том числе уполномоченными на формирование аттестационных комиссий.

В соответствии с пунктом 28 Порядка аттестации в заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

В своем заявлении педагогические работники в соответствии с абзацем четвертым пункта 28 Порядка аттестации могут по

своему усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у них наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства, а также на основе результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35, 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы (пункт 37 Порядка аттестации).

Вопрос 28.

Как будут оцениваться результаты деятельности педагога, который, работая на должности "методист" ("старший методист"), подал заявление об установлении квалификационной категории "педагог-методист"?

Ответ.

В соответствии с пунктом 50 Порядка аттестации квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе указанных в данном пункте показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Таким образом, педагогические работники, замещающие должности "методист" или "старший методист", должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике <2> непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах), не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

<2> Приказ N 761н.

Вопрос 29.

Для экспертизы деятельности аттестуемых педагогических работников привлекаются разные специалисты. Означает ли это, что для каждого аттестуемого надо утверждать новый состав аттестационной комиссии, включая специалистов, закрепляемых за конкретным педагогическим работником? Какое количество специалистов необходимо включать в состав аттестационной комиссии?

Ответ.

Пунктом 26 Порядка аттестации определен общий минимальный состав аттестационных комиссий (не менее 7 человек). Количество членов аттестационной комиссии, в том числе входящих в ее состав специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, в соответствии с положениями абзаца 3 пункта 31 Порядка аттестации, определяется при ее формировании с учетом направлений деятельности педагогических работников и иных особенностей функционирования аттестационной комиссии.

Следует учесть, что специалисты, являясь членами аттестационной комиссии, должны непосредственно участвовать в принятии ее решения по результатам аттестации, поскольку в соответствии с пунктом 33 Порядка аттестации заседание аттестационной комиссии будет правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

Форма присутствия членов аттестационной комиссии на заседании Порядком аттестации не определена, следовательно, возможно их участие в работе аттестационной комиссии в режиме "онлайн".

Вопрос 30.

Порядком аттестации не предусмотрено, что решение аттестационной комиссии об установлении квалификационных категорий оформляется протоколом, как это предусматривалось пунктом 41 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (далее соответственно - Порядок аттестации N 276, приказ N 276). Как оформляется решение аттестационной комиссии?

Ответ.

Порядком аттестации не предусмотрено оформление протоколом результатов аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Пунктом 39 Порядка аттестации предусмотрено принятие решения аттестационной комиссии, которое:

вступает в силу со дня его вынесения;

является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников;

в соответствии с пунктом 42 Порядка аттестации является основанием для издания органами, указанными в пункте 25 Порядка аттестации, распорядительных актов об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

Пунктом 55 Порядка аттестации предусмотрено принятие решения аттестационной комиссией об установлении педагогическим

работникам квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник", которое:

вступает в силу со дня его вынесения;

является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения ими дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью;

в соответствии с пунктом 56 Порядка аттестации является основанием для издания органами, указанными в пункте 25 Порядка аттестации, соответствующих распорядительных актов об установлении квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" в порядке, установленном пунктом 42 Порядка аттестации, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

Исходя из изложенного, результаты проведения аттестации педагогических работников, которые предусмотрены в разделах III и IV Порядка аттестации, оформляются в форме соответствующих решений аттестационных комиссий.

Решение, которое является основанием для издания необходимых распорядительных актов (по установлению квалификационных категорий, по дифференциации оплаты труда), содержит также сведения о результатах голосования, которое осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктами 39 и 54 Порядка аттестации.

Вопрос 31.

Члены выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (далее - ВО ППО) в большинстве случаев являются членами педагогического совета образовательной организации. В соответствии с пунктом 48 Порядка аттестации члены ВО ППО согласовывают решение педсовета, которое сами и принимали. Считаем более правильным, если бы ВО ППО, являясь представительным органом работников, согласовывало бы ходатайство работодателя.

Ответ.

На основе решения педагогического совета образовательной организации (т.е. решения коллегиального органа, на котором рассматривался вопрос) работодателем формируется ходатайство, которое, в свою очередь, согласовывается с ВО ППО или иным представительным органом работников, в состав которых могут входить другие категории работников организации, которые не являются членами педагогического совета.

Вопрос 32.

Согласно Порядку аттестации заявление на высшую категорию педагогическому работнику можно подавать, имея первую или высшую категорию по любой должности?

Ответ.

Да, в соответствии с пунктом 30 Порядка аттестации заявление в целях установления высшей квалификационной категории педагогический работник вправе подавать, имея первую или высшую категорию по любой должности, как это ранее было рекомендовано положениями Отраслевых соглашений, заключенных Минпросвещения России и Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования на 2021 - 2023 годы.

Вопрос 33.

Если педагогу присвоена первая или высшая категория по одной должности, а при смене места работы он перешел работать на должность педагогического работника с другим наименованием, будет ли учитываться квалификационная категория при оплате труда, если наименование должности, по которой установлена квалификационная категория, не совпадает с наименованием должности по фактически выполняемой работе?

Ответ.

Вопросы оплаты труда в настоящее время отнесены к полномочиям субъекта Российской Федерации, муниципалитета и образовательной организации. Вместе с тем в соответствии с положениями Отраслевых соглашений, заключенных Минпросвещения России и Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования на 2021 - 2023 годы (пункт 5.10.1, абзац 3 пункта 5.10 соответственно), рекомендовано осуществлять оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 3 к Отраслевым соглашениям, а также в других случаях, если по обеим должностям совпадают профили работы (деятельности).

Вопрос 34.

Через какой период времени со дня принятия решения аттестационной комиссией об установлении высшей квалификационной категории педагогический работник может подать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник"?

Ответ.

Порядком аттестации не устанавливается период времени со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении высшей квалификационной категории, через который педагогический работник может подать заявление на проведение аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" и "педагог-наставник".

Соответственно, педагогический работник может подать заявление в аттестационную комиссию в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" и "педагог-наставник" со дня вынесения решения аттестационной комиссии об установлении ему высшей квалификационной категории.

Вопрос 35.

Если педагог работает на двух должностях, то установленная квалификационная категория "педагог-методист" или "педагог-наставник" будет распространяться на обе должности или на одну?

Какими документами регламентируется оплата труда педагогам за новые квалификационные категории "педагог-методист" и "педагог-наставник"?

Необходимо ли в данном случае вносить изменения в систему оплаты труда педагогических работников в части введения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию при расчете оклада педагогических работников с учетом того, что в данном случае педагогический работник выполняет дополнительную работу, связанную с методической работой и наставничеством, или данный вопрос будет решен при введении единой системы оплаты труда педагогических работников? Могут ли образовательные организации осуществлять дифференциацию оплаты труда по вышеуказанным квалификационным категориям с учетом положений коллективных договоров?

Ответ.

Прежде всего необходимо учесть, что согласно пунктам 50 и 51 Порядка аттестации квалификационные категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" устанавливаются на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности педагогических работников по занимаемой в организации должности.

К примеру, участие педагогических работников в деятельности методических объединений и других формах методической работы не может являться основанием ни для установления квалификационной категории "педагог-методист", ни для установления дополнительной выплаты за наличие такой квалификационной категории, поскольку эта деятельность согласно квалификационным характеристикам входит в должностные обязанности всех педагогических работников.

Вместе с тем наставническая деятельность по отношению к другим педагогическим работникам организации ни в какой форме в должностные обязанности педагогических работников не входит.

Из этого следует, что наличие квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" не требует внесения каких-либо изменений размеров должностных окладов или ставок заработной платы педагогических работников по занимаемым ими в организации должностям. Кроме того, квалификационные категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" не дают права педагогическому работнику претендовать на какую-либо дополнительную выплату, если им не будет выполняться дополнительная работа, связанная с наставнической или методической деятельностью.

Возможность получения дополнительной оплаты при наличии квалификационной категории "педагог-методист" может быть реализована при условии выполнения педагогическим работником дополнительной работы по руководству методическим объединением.

Дополнительная оплата при выполнении дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, осуществляется в виде выплат компенсационного характера, которые (до решения вопроса Правительством Российской Федерации об установлении требований к системам оплаты труда в соответствии с частями 8 и 9 статьи 144 ТК РФ) могут регулироваться нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления или локальными нормативными актами организаций в зависимости от объема этой дополнительной работы, степени значимости и т.п.

Вопрос 36.

В течение какого периода педагог должен заниматься деятельностью, связанной с методической работой или наставничеством, чтобы иметь право подать заявление в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник"?

Ответ.

Порядком аттестации не установлены сроки деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, которые дают педагогическому работнику право для обращения в аттестационную комиссию для аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник".

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники самостоятельно сообщают сведения о результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством.

Кроме того, к заявлению должно прилагаться соответствующее ходатайство работодателя, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, на основе которого согласно пункту 52 Порядка аттестации должна будет осуществляться оценка деятельности педагогического работника аттестационной комиссией.

Вопрос 37.

Будут ли даны рекомендации о размерах доплат за квалификационные категории "педагог-методист" или "педагог-наставник"?

Ответ.

Размеры оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории "педагог-методист" или "педагог-наставник", при условии выполнения ими дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или с наставничеством, до решения Правительством Российской Федерации вопросов, связанных с утверждением требований к системам оплаты труда в соответствии с частями 8 и 9 статьи 144 ТК РФ, могут регулироваться нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления или локальными нормативными актами образовательной организации в зависимости от объема, степени значимости этой дополнительной работы и т.п.

Вопрос 38.

Требуется ли педагогическим работникам, уже имеющим на день вступления в силу приказа N 196 квалификационную категорию, проходить аттестацию по истечении срока ее действия, или эта квалификационная категория, установленная согласно прежнему Порядку аттестации N 276, сохраняется без ограничения срока ее действия?

Ответ:

В соответствии с Порядком аттестации N 276 квалификационная категория устанавливалась сроком на 5 лет. Пунктом 2 приказа N 196 не нарушаются права педагогических работников в части сохранения сроков действия установленных им квалификационных категорий на тот период, на который они были установлены в соответствии с Порядком аттестации N 276, а дополнительно гарантируется сохранение уже установленных квалификационных категорий педагогическим работникам вне зависимости от действия приказа N 276.

Обращаем внимание, что решение об установлении или отказе в установлении квалификационных категорий принимается аттестационными комиссиями (пункт 38 Порядка аттестации, утвержденного приказом N 196).

Учитывая то, что предусмотренные Порядком аттестации N 276 показатели профессиональной деятельности педагогических работников, на основе которых устанавливаются первая и высшая квалификационные категории, были перенесены в Порядок аттестации, утвержденный приказом N 196, считаем целесообразным аттестационным комиссиям принимать решение об установлении квалификационной категории с учетом ранее принятого решения в отношении конкретного педагогического работника, а также с учетом положений абзацев 4 и 5 пункта 31 Порядка аттестации N 196.

Вопрос 39.

Исходя из содержания приказа N 196, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам до вступления в силу данного приказа, сохраняются только в течение срока, на который они были установлены в соответствии с Порядком аттестации, утвержденным приказом N 276. Является ли это правомерным?

Ответ.

Вопрос о сроках действия установленных педагогическим работникам квалификационных категорий всесторонне прорабатывался Министерством просвещения Российской Федерации во взаимодействии с Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством юстиции Российской Федерации.

Обращаем внимание, что приказ N 196 прошел государственную регистрацию в Министерстве юстиции Российской Федерации. Процедура государственной регистрации согласно пункту 11 Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. N 1009, включает юридическую экспертизу соответствия этого акта законодательству Российской Федерации. С учетом изложенного приказ N 196 соответствует законодательству Российской Федерации.

Вопрос 40.

В нашем регионе педагог подает заявление на аттестацию через Региональный портал государственных услуг. Региональный администратор аттестации рассматривает заявление педагога и принимает решение о его согласовании или отклонении. Затем осуществляется прием заявления аттестационной комиссией с предварительной его проверкой на уровне образовательной организации и на муниципальном уровне. В Порядке аттестации указано, что заявление педагог подает в аттестационную комиссию. Разве может региональный администратор аттестации вмешиваться в процесс подачи заявления педагогом? Что делать педагогу в случае, если региональный администратор аттестации отклонит заявление?

Ответ.

В соответствии с пунктом 27 Порядка аттестации заявления педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории подаются непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляются в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ.

При этом Порядком аттестации не предоставляется право региональному администратору аттестации рассматривать заявление педагога и принимать решение о его согласовании или отклонении. Заявления педагогических работников, поданные в порядке, установленном пунктом 27 Порядка аттестации, рассматриваются непосредственно аттестационными комиссиями (пункт 31 Порядка аттестации).

Обращаем внимание, что аттестационной комиссии не предоставляется право осуществлять прием заявления педагогического работника с предварительной его проверкой на уровне образовательной организации и на муниципальном уровне.

Органам, осуществляющим формирование аттестационных комиссий, необходимо исключить перечисленные неправомерные действия региональных структур, осуществляющих прием заявлений педагогических работников.

Следует учесть, что педагогические работники вправе обращаться в аттестационную комиссию с заявлением в свободной форме с указанием сведений, которые они считают необходимым в нем сообщить, помимо тех сведений, которые от них требуются соответствующими положениями Порядка аттестации.

Вопрос 41.

Должен ли педагогический работник в соответствии с Порядком аттестации указывать в заявлении квалификационную

категорию, которую желает получить? Или аттестационная комиссия имеет право решать, какую квалификационную категорию установить педагогу?

Ответ.

В соответствии с пунктом 27 Порядка аттестации аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, в которых в соответствии с пунктом 28 Порядка аттестации педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

При этом в соответствии с пунктом 30 Порядка аттестации заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

Аттестационным комиссиям не предоставлено право по своему усмотрению определять квалификационную категорию, которая может быть установлена педагогическому работнику по результатам аттестации.

Вопрос 42.

Если у педагога была квалификационная категория по одной должности, а на высшую квалификационную категорию он подает заявление по другой должности, то по какой должности аттестационная комиссия должна учитывать результаты работы?

Ответ.

Порядком аттестации предусмотрено право подачи педагогическим работником заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, если по одной из должностей имеется (имелась) первая или высшая квалификационная категория (пункт 30 Порядка аттестации).

Поскольку в соответствии с пунктом 28 Порядка аттестации педагогический работник должен указать должность, по которой он желает пройти аттестацию, то в соответствии с пунктом 37 Порядка аттестации оценка его профессиональной деятельности аттестационной комиссией должна осуществляться на основе результатов его работы, соответствующих показателям, предусмотренным пунктом 36 Порядка аттестации, при условии, что его деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Вопрос 43.

Продолжает ли действовать у педагогического работника высшая квалификационная категория по должности "учитель" при установлении ему квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник"?

Ответ.

С 1 сентября 2023 года имеющаяся у педагогического работника высшая квалификационная категория, являющаяся для педагогического работника в соответствии с пунктом 45 Порядка аттестации основанием для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист", "педагог-наставник", не ограничена сроком ее действия по должности, по которой установлена.

Согласно пункту 45 Порядка аттестации должность педагогического работника, по которой он должен иметь высшую квалификационную категорию для проведения его аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист", "педагог-наставник", значения не имеет.

Наличие у педагогического работника высшей квалификационной категории в соответствии с частью 4 пункта 39 и подпунктом "е" пункта 3 Порядка аттестации является основанием для дифференциации оплаты его труда с учетом объема его преподавательской (педагогической) работы.

Наличие у педагогического работника еще и квалификационной категории "педагог-методист", "педагог-наставник" в соответствии с пунктом 55 Порядка аттестации является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения им дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Вопрос 44.

Планируется ли разработка единых критериев оценки ходатайства работодателя, характеризующего деятельность педагогического работника (пункт 48 Порядка аттестации), а также образцов документов, связанных с проведением аттестации. Необходимо разработать единую форму заявления на аттестацию в целях установления квалификационной категории (например, в действующем бланке заявления, которое подается через ЕПГУ, отсутствуют сведения об уровне образования, что противоречит пункту 28 Порядка аттестации).

Ответ.

В соответствии с пунктом 48 Порядка аттестации работодатель характеризует деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или осуществление наставничества непосредственно в образовательной организации, в установленном этим пунктом порядке.

Единые показатели деятельности, на основе которых устанавливаются квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник", предусматриваются соответственно пунктами 50 и 51 Порядка аттестации с учетом положений пункта 52 Порядка.

При этом обращаем внимание на то, что Порядок аттестации не предусматривает ни на федеральном, ни на региональном

уровне создание (определение) каких-либо регламентов, образцов или специальных форм для написания заявления педагогическими работниками, оформления представления или ходатайства работодателя, решения аттестационной комиссии, аттестационного листа или оформления распорядительных актов органов, указанных в пункте 25 Порядка аттестации, о формировании аттестационных комиссий, об установлении педагогическим работникам квалификационной категории.

Вопрос 45.

Должны ли представители регионального министерства входить в состав аттестационных комиссий?

Ответ.

В соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных государственных органов, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными государственными органами, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций (за исключением педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральной территории "Сириус", и частных организаций, находящихся в федеральной территории "Сириус"), проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Порядком аттестации не предусматривается персональный состав аттестационных комиссий, за исключением указания об обязательном включении в их состав представителя соответствующего профессионального союза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (пункт 26 Порядка аттестации). Запрета на включение в состав аттестационных комиссий представителей соответствующих федеральных или региональных министерств Порядком аттестации не предусмотрено.

Вопрос 46.

Какая запись вносится в трудовую книжку педагогического работника в связи с установлением ему квалификационной категории (первой, высшей)?

В Порядке аттестации N 276 не указывалось, что сведения об установлении квалификационной категории должны вноситься в трудовую книжку работника, но в нашем регионе была разработана форма, по которой работодатель должен был в трудовую книжку вносить такие сведения, причем с указанием срока действия квалификационной категории в течение 5 лет. Если квалификационная категория будет действовать без срока, то какую запись следует сделать в трудовой книжке работника?

Ответ.

В трудовой книжке в графе 1 раздела "Сведения о работе" ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссией, в графе 3 делается запись "Установлена первая (высшая) квалификационная категория по должности "учитель" ("преподаватель") без указания преподаваемого предмета, либо по должности другого педагогического работника, в графу 4 вносятся дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, а также соответствующего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, определенного для аттестации педагогических работников уполномоченным органом государственной власти. Запись о конкретном сроке действия квалификационной категории не требовалась и ранее, т.к. он исчислялся с даты принятия решения аттестационной комиссией, указанной в графе 2 раздела "Сведения о работе".

Вопрос 47.

В состав аттестационных комиссий входят специалисты для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (пункт 26 Порядка аттестации), в связи с этим возникают вопросы:

С какой периодичностью, за чей счет и по каким образовательным программам осуществляется подготовка таких специалистов?

По какому принципу в состав комиссий включают специалистов (добровольности, с согласия специалиста, по распоряжению и др.)?

Должен ли труд специалистов оплачиваться либо поощряться иным способом?

Должен ли специалист в дни выполнения своих обязанностей в аттестационной комиссии освобождаться от основной работы (школа, детский сад, колледж и др.)?

Ответ.

Вопросы, связанные с деятельностью аттестационных комиссий, включая условия привлечения специалистов в состав аттестационных комиссий, формы и периодичность проведения заседаний аттестационных комиссий, формы поощрения членов аттестационных комиссий и другие условия их деятельности, определяются при формировании аттестационных комиссий соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в чьи полномочия входит их формирование.

Вопрос 48.

В абзаце третьем пункта 31 Порядка аттестации определено, что проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами. Критерии, на основании которых будет проводиться анализ деятельности, сформулированы в пунктах 35 и 36 Порядка аттестации. За какой период учитывать результаты деятельности педагогических работников? Будет ли предложен единый инструментарий для проведения всестороннего анализа, или каждый регион будет разрабатывать его самостоятельно? Педагоги, которые подадут заявления в июле - августе, уже должны будут

аттестоваться по Порядку аттестации, с которым они не ознакомлены, или по Порядку аттестации, утвержденному приказом N 276?

Ответ.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории, которая будет осуществляться со дня вступления в силу приказа N 196, не предполагает периодичность ее проведения.

Показатели, предусмотренные положениями пунктов 35, 36 Порядка аттестации, на основе которых устанавливаются квалификационные категории, служат также для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников и применяются с учетом пункта 37 Порядка аттестации.

Кроме того, аттестационные комиссии учитывают сведения, которые педагогические работники в соответствии с пунктом 28 Порядка аттестации сообщают в своем заявлении в аттестационную комиссию. Срок рассмотрения заявлений педагогических работников в аттестационную комиссию в течение не более 30 календарных дней со дня их получения аттестационными комиссиями с принятием Порядка аттестации, не изменился. Не изменилась и продолжительность проведения аттестации (не более 60 календарных дней), определяемая для каждого педагогического работника индивидуально.

Вопрос 49.

В абзаце пятом пункта 31 Порядка аттестации определено, что при аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

Но приказом Минспорта России от 4 декабря 2019 г. N 1025 "О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации" учреждены ведомственные награды, а не знаки отличия. Знаки отличия входят в перечень учрежденных ведомственных наград. Не станет ли это причиной противоречия при рассмотрении документов аттестуемого? В перечень ведомственных наград входят также медали, Благодарность и Почетная грамота Министра спорта Российской Федерации. Как следует учитывать при аттестации указанные сведения?

Ответ.

В соответствии со статьей 84 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" программы спортивной подготовки относятся к образовательным программам в области физической культуры и спорта, которые обеспечиваются с участием педагогических работников.

Положения абзаца четвертого пункта 31 Порядка аттестации применяются ко всем педагогическим работникам, независимо от того, в реализации каких образовательных программ они принимают участие. К образовательным программам также относятся программы спортивной подготовки. Перечня конкретных государственных наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и иных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, при участии в которых педагогические работники являлись призерами, Порядком аттестации не предусмотрено, как не предусмотрено и перечня наград, полученных за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также за результаты конкурсов профессионального мастерства. Порядком аттестации не предусматривается возможность определения каких-либо перечней наград или конкурсов ни нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, в чьи полномочия входит формирование аттестационных комиссий и проведение аттестации педагогических работников, ни уполномоченными для этого органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Вопрос 50.

Все ли педагогические работники, у которых имеется высшая квалификационная категория, могут проходить аттестацию на новые квалификационные категории или только учителя?

Ответ.

Порядок аттестации не предусматривает конкретных наименований должностей педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, которые могут претендовать на установление квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник".

В соответствии с положениями пункта 48 Порядка аттестации помимо желания самого педагогического работника, выраженного в его заявлении о прохождении аттестации в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник", к заявлению в аттестационную комиссию должно быть приложено ходатайство работодателя, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

В соответствии с пунктом 52 Порядка аттестации оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" осуществляется аттестационной комиссией на основе указанного в пункте 48 Порядка аттестации ходатайства работодателя, а также показателей, предусмотренных пунктами 50, 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.