

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»
(ГАОУ ДПО СО «ИРО»)

**ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, С ЦЕЛЬЮ
ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ
ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Методические рекомендации

Екатеринбург
2016

Составители:

Жигулина М.Л., начальник управления экспертизы и мониторинга состояния системы образования;
Новгородова В.В., заведующий региональным центром по введению ФГОС;
Тарасова И.А., специалист регионального центра по введению ФГОС;
Ильина О.А., заведующий отделом сопровождения аттестационных процессов.

П 78 Проведение оценки профессиональной деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности: методические рекомендации/ сост. М. Л. Жигулина, В. В. Новгородова, И. А. Тарасова [и др.]; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. – 136 с.

Настоящие рекомендации разработаны для педагогических работников, слушателей дополнительных профессиональных программ, руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, организаторов аттестации и членов экспертных комиссий организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Рекомендации разработаны с целью соблюдения единых подходов к организации и проведению процедуры экспертизы результатов профессиональной деятельности в межаттестационный период, обеспечения единства требований к организационным основаниям деятельности, соблюдения объективности при оценивании результатов профессиональной деятельности, уровня квалификации аттестующихся педагогических работников, технологии проведения аттестационных процедур и экспертизы результатов практической деятельности за межаттестационный период аттестующихся работников.

ББК74р(235.55) +74.04п(235.55)

© ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Нормативно-правовые основания проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.....	8
Организация подготовки и проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.....	10
Содержание и методы экспертизы результатов практической деятельности за межаттестационный период педагогических работников, аттестующихся с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.....	20
Заключение.....	30
Приложения	32

Вы можете иметь в своем распоряжении самую лучшую программу, великолепную инфраструктуру и лучшие принципы управления, но если у вас нет хороших учителей, тогда все потеряно.

М. Барбер, М. Муршед¹

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы качества образования остаются самыми актуальными на протяжении всей истории развития системы образования. В разных странах используются различные стратегии и пути развития системы образования и влияния на качество образования в целом. Мировой опыт показывает, что наиболее эффективные системы школьного образования опираются на три основополагающих принципа:

«– привлекать в преподаватели подходящих людей (качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей);

– превращать этих людей в эффективных педагогов (единственный способ улучшить результаты учащихся состоит в том, чтобы улучшить качество преподавания);

– создавать систему и обеспечивать адресную поддержку таким образом, чтобы каждый ребенок мог иметь доступ к высококвалифицированному преподаванию (единственный способ достичь высочайшего уровня результативности системы — поднять уровень каждого ученика)».²

Анализ работы различных систем образования показывает, что единственный способ добиться устойчивых и значительных улучшений в результатах обучения состоит в том, чтобы добиться устойчивых и значительных улучшений в преподавании.

Одним из механизмов повышения качества образования и влияния на качество работы педагога является аттестация педагогических работников.

Таким образом, вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, остаются актуальными.

В общем смысле под аттестацией (лат. *Attestatio* – свидетельство) подразумевается проверка и подтверждение компетентным органом готовности работника к исполнению трудовых функций определенного содержания и уровня сложности.

¹Барбер, Майл Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира [Текст] /М. Барбер, М. Муршед ; пер. с англ. // Вопросы образования. – 2008. – № 3. – С. 7–60. <http://vo.hse.ru/data/2010/12/31/1208181144/1.pdf>

²Барбер, Майл Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира [Текст] /М. Барбер, М. Муршед ; пер. с англ. // Вопросы образования. – 2008. – № 3. – С. 16. <http://vo.hse.ru/data/2010/12/31/1208181144/1.pdf>

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с 01 сентября 2013 г. должна проводиться аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями.

С 15 июня 2014 г. вступил в силу приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом РФ 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408 (далее – Порядок аттестации), в котором установлены следующие виды аттестации педагогических работников:

- аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- аттестация по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей).

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

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

- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Порядок аттестации распространяется непосредственно на педагогических работников, замещающих 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 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381) образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих обучение, в том числе негосударственных (частных) образовательных организаций, образовательных организаций учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, за исключением должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

С сентября 2014 года после вступления в силу нового Порядка аттестации образовательные организации приступили к формированию аттестационных комиссий.

Вместе с тем, необходимо отметить различную степень как организационной, так и содержательной готовности образовательных организаций к проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, затруднения специалистов системы образования в части проведения экспертизы результатов деятельности педагогического работника, отсутствие единого понимания содержания нормативных документов.

В связи с этим возникает необходимость разъяснения руководителям и специалистам органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам процедуры проведения аттестации данного вида в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

Таким образом, цель настоящих методических рекомендаций – обеспечить единство организационных и содержательных подходов к проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

При разработке настоящих методических рекомендаций авторы-составители исходили из стремления показать сложную многомерную систему пространства аттестации как структурированное явление, состоящее из более простых частей, что позволило бы целостно представить интегративные процессы, возникающие при аттестации, осмыслить ее многоаспектность и значение для профессионального развития педагогов.

В приложениях представлены примерные образцы документов, регламентирующих аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности, извлечения из федеральных законов, нормативных правовых актов, связанных с вопросами аттестации педагогических работников, а также разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников.

Методические рекомендации рассчитаны на широкий круг работников сферы образования, руководителей образовательных организаций и профсоюзных работников, осуществляющих в различных формах защиту трудовых прав педагогических работников, а также на иных специалистов, связанных с вопросами аттестации педагогических работников.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С ЦЕЛЬЮ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

На территории Свердловской области деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по проведению оценки профессиональной деятельности педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется на основе следующих нормативно-правовых документов:

– Закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761-н);

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 мая 2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

– Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Утвержден Постановлением Минтруда России от 09 февраля 2004 г. с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010г. № 921н);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза работников образования от 03 декабря 2014 года № 08-1933/505 «Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Постановление Правительства РФ от 05 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

– Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 № 29444)»;

– Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы от 24.12.2014 года (зарегистрировано департаментом по труду и занятости населения Свердловской области 24 декабря 2014 года № 12-О);

– Соглашение о внесении изменений в Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы от 14 января 2016 года (зарегистрировано департаментом по труду и занятости населения Свердловской области 18 января 2016 года № 01-Д);

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

Межаттестационный период

Организация подготовки и проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности включает межаттестационный и аттестационный периоды.

В связи с тем, что аттестация педагогов осуществляется в соответствии со статьей 49 п. 2 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях установления соответствия занимаемым должностям 1 раз в 5 лет, межаттестационный период играет значительную роль в профессиональном развитии педагога, становится одновременно целью и средством подготовки к прохождению аттестации и оценки профессиональной деятельности учителя.

Профессиональный рост учителя – это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не только, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.³

Профессиональный рост педагога может осуществляться через повышение квалификации, самообразование, методическое сопровождение и поддержку педагога в межаттестационный период.

Основная задача образовательной организации в межаттестационный период – создание условий для реализации образовательной программы, научно-методическое сопровождение и поддержка педагога в повышении уровня его профессиональной компетентности, разработка и продвижение по индивидуальной траектории профессионального развития.

На основании результатов самооценки, педагогического мониторинга, рекомендаций и замечаний, полученных в ходе предыдущей аттестации, а также Основной образовательной программы, Программы развития образовательной организации разрабатывается индивидуальная программа профессионального развития педагога, в которой должны быть отражены следующие содержательные аспекты:

- противоречия, проблемы в педагогической деятельности;
- цели и задачи, пути и средства их решения (технологии, методическая система);
- желаемый результат.

В программе определяются содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетентности.

³ Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011. – С. 11.

В процессе реализации программы в нее может быть включена информация о наиболее значимых и интересных учебных и внеклассных занятиях, их анализ; об участии педагога в методической работе и его творческой деятельности в образовательной организации и вне её (педагогические чтения, семинары, научно-практические конференции, педагогические советы, временные творческие коллективы и т.д.), а также данные диагностики по результатам освоения обучающимися образовательных программ; результаты педагогических исследований. В качестве приложений к индивидуальной программе можно добавить материалы о деятельности обучающихся, методические разработки и т.д.

В индивидуальную программу профессионального развития педагога необходимо вносить и результаты внутришкольного контроля, внутришкольного мониторинга качества образования: взаимопосещения занятий коллегами, администрацией; материалы контрольных мероприятий, проводимых администрацией, результаты независимой оценки качества образования, мониторинговых исследований, в которых принимали участие обучающиеся и др. Представляют интерес и материалы, полученные в результате опроса обучающихся, их родителей (законных представителей) об удовлетворенности качеством образования, предоставляемого учителем, который проводится либо самим педагогом, либо администрацией в рамках педагогического мониторинга.

На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуальной программы педагога на следующий период.

В индивидуальную программу профессионального развития педагога можно включить и такие разделы:

- изучение психолого-педагогической литературы;
- участие в реализации Основной образовательной программы, Программы развития образовательной организации, в системе методической работы;
- разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса (образовательная программа по преподаваемому предмету, курсу, рабочая программа), включая цифровые образовательные ресурсы;
- освоение педагогических технологий, выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);
- осуществление контрольно- оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания (ведение электронных форм документации, в том числе, электронного журнала и дневников обучающихся), выбор критериев и показателей результата образования;
- повышение квалификации;
- участие в работе творческих, инициативных групп; проведение индивидуальной исследовательской работы, проектной деятельности;

– участие в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

Накопленные в межаттестационный период материалы педагог может оформить в *портфолио*.

Основными принципами портфолио являются системность, достоверность и объективность представленных материалов.

Если такую работу проводить систематически, это позволит сформировать обобщенную характеристику деятельности учителя и полученных им результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур.

Аттестационный период

Для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в образовательной организации принимаются:

- распорядительный акт о создании и составе аттестационной комиссии;
- распорядительный акт о проведении аттестации, содержащий список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения с указанием даты проведения аттестации (дата заседания аттестационной комиссии организации), условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (примерные формы документов приведены в приложениях).

В соответствии со Статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), п.25,26 Порядка аттестации и разъяснениями по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность разработана положения об аттестации педагогических работников или об аттестационной комиссии не требуется.

Приказ о проведении аттестации доводится до сведения каждого аттестуемого под роспись не менее чем за 30 календарных дней до даты проведения аттестации в соответствии с графиком.

Численность аттестационной комиссии организации может составлять 5–7 человек. В состав аттестационной комиссии организации входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

Рекомендуется включать в состав аттестационной комиссии организации работников организации, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления к которым относятся общее собрание работников образовательной организации, педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Целесообразно включать в состав аттестационной комиссии высококвалифицированных педагогов, аттестованных на первую, высшую квалификаци-

онную категорию, имеющих опыт методической работы, пользующихся авторитетом у коллег, руководителей школьных методических объединений, заведующих предметными кафедрами и др. с учетом должности и профиля деятельности аттестующегося работника.

В обязательном порядке в состав аттестационной комиссии организации включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Порядком аттестации (п.5–7) не установлено запрета на включение в состав аттестационной комиссии руководителя образовательной организации и решение о вхождении в состав комиссии, в том числе в качестве председателя относится к компетенции образовательной организации. Вместе с тем, руководитель образовательной организации является представителем работодателя и принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии, об установлении повышающего коэффициента педагогам, в отношении которых комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, то ему входить в состав комиссии, а также являться ее председателем нецелесообразно.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

Порядком аттестации предусмотрено, что педагогический работник должен лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии организации. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам (болезнь, командировка и др.), аттестация педагогического работника переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем педагогический работник должен быть ознакомлен под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестация проводится без его участия.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель (руководитель образовательной организации) вносит в аттестационную комиссию организации представление и знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется соответствующий акт, который подписывается работодателем и не менее двух членов аттестационной комиссии, в присутствии которых составлен акт.

Прохождение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к их обязанностям (п.8. часть 1 статья 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федера-

ции») и в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу) если этой информации не содержится в представлении.

На заседании аттестационной комиссии организации рассматриваются представление работодателя, дополнительные сведения, предоставленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления), результаты внешней экспертной оценки.

Представление работодателя включает в себя следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество;
- наименование должности на дату проведения аттестации (в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678);
- дата заключения трудового договора по этой должности;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки, как это отражено в документе об образовании;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности (информация о повышении квалификации, профессиональной переподготовке, которая включает в себя: название курсов, модулей, наименование учреждения профессионального образования, дату окончания, результат итоговой аттестации);
- результаты предыдущей аттестации (в случае ее проведения) например, *«присвоена первая квалификационная категория 20.12.2008 г.»*;
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Для объективности оценки профессиональной деятельности аттестующихся педагогических работников работодателю (руководителю образовательной организации) при подготовке представления рекомендуется использовать следующую информацию:

результаты внутришкольного контроля и внутришкольного мониторинга качества образования, например:

- *аналитические справки о посещенных уроках (учебных занятиях);*
- *результативность работы педагога с разными категориями обучающихся, в том числе одаренными, слабоуспевающими, имеющими ограниченные возможности здоровья, не владеющими русским языком и т.д.);*

– результаты промежуточной и итоговой аттестации школьников, в том числе ОГЭ, ЕГЭ;

– результаты внешних мониторинговых исследований качества образования;

– результаты использования современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в процессе обучения по предмету, во внеурочной деятельности, в воспитательной работе;

– результаты работы учителя как члена методического объединения, творческой группы, Совета педагогов;

– результаты внеурочной деятельности по предмету (творческие и научные достижения учащихся) и др.

результаты внешней экспертной оценки:

– результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства;

результаты иных процедур, разработанных на уровне организации, включающие внешнюю экспертизу.

Процедура аттестации может включать критерии и показатели оценки профессиональной деятельности педагогического работника. В этом случае она должна быть обоснована и закреплена локальным актом (приказом) организации. Эти вопросы Порядком аттестации отнесены к компетенции образовательной организации на этапе подготовки представления (п.11.ж).

На заседании аттестационной комиссии возможно проведение собеседования с аттестующимся педагогическим работником по вопросам, связанным с выполнением условий Трудового договора (контракта), должностных инструкций, распорядительных актов образовательной организации по возложению дополнительных обязанностей и поручений временного характера.

При разработке должностных инструкций применяется Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761-н), в котором на федеральном уровне закреплены должностные обязанности педагогических работников, а также требования к специальным знаниям, умениям которыми работник должен владеть при выполнении должностных обязанностей, требования к квалификации, в которых определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а так же требования к стажу работы.

В случае если образование аттестующегося педагогического работника не соответствует требованиям единого квалификационного справочника и/или профессионального стандарта, к образованию и обучению, работодатель в представлении дает рекомендацию педагогическому работнику пройти курсы профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

Секретарь аттестационной комиссии организации оформляет протокол заседания, в котором фиксирует решения комиссии и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании. Протокол хранится у работодателя вместе с представлением, дополнительными сведениями, характеризующими профессиональную деятельность аттестуемого, представленными самим педагогическим работником.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение аттестационной комиссией организации принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии организации. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии организации считается, что педагогический работник соответствует занимаемой должности.

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

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2-х рабочих дней со дня ее проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией решении.

Работодатель знакомит работника с выпиской из протокола под роспись в течение 3-х рабочих дней. Выписка из протокола и представление работодателя хранятся в личном деле педагогического работника. Выдача аттестационных листов или других свидетельств о прохождении аттестации Порядком аттестации не предусмотрена.

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

В межаттестационный период аттестационная комиссия организации осуществляет контроль за исполнением рекомендаций по результатам предыдущей аттестации.

Следует отметить, что проведение внеочередной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности Порядком аттестации не предусмотрено и наличие жалоб на ненадлежащее исполнение педагогическим работником трудовых обязанностей не является основанием для аттестации. В та-

ких случаях в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей на условиях совместительства, то аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями организаций на общих основаниях, предусмотренных порядком аттестации. При переходе в другую организацию результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не распространяются. И аттестация по данному виду аттестации может быть назначена не ранее, чем через 2 года (подпункт «б» пункта 22 Порядка аттестации).

Обобщенно мероприятия по подготовке и проведению аттестации педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности приведены в таблице 1.

Таблица 1

Организационно-содержательная схема организации и проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Мероприятие	Ответственные	Сроки
Фиксирование результатов профессиональной деятельности, результатов контрольных мероприятий, повышение квалификации (курсы повышения квалификации 1 раз в 3 года) в т.ч. формирование портфолио	Работник, администрация ОО	В течение межаттестационного периода
Формирование плана-графика аттестации на предстоящий аттестационный год	Администрация ОО (лица, назначенные приказом руководителя ответственными за организационные вопросы аттестации)	До начала нового аттестационного года
Издание приказа о создании и составе аттестационной комиссии	Администрация ОО	Ежегодно, на календарный год
Издание приказа о проведении аттестации целью подтверждения соответствия занимаемой должности, содержащий список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения с указанием даты проведения аттестации (дата заседания аттестационной комиссии организации)	Администрация ОО	В случае окончания действия квалификационной категории. Не позднее 3-х месяцев до окончания срока действия аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (если работник не планирует пройти

Мероприятие	Ответственные	Сроки
		аттестацию в целях установления квалификационной категории)
Ознакомление работника с распорядительным актом ОО, содержащим список работников ОО, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись	Администрация ОО (лица, назначенные приказом руководителя ответственными за организационные вопросы аттестации)	Не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации работника в соответствии с графиком
Подготовка представления на аттестующегося работника	Руководитель ОО (лица, назначенные приказом руководителя ответственными за организационные вопросы аттестации)	В течение аттестационного года с учетом п.22 Порядка аттестации – сроков окончания действия квалификационной категории; – индивидуального графика аттестации; – Соглашением между МОиПОСО, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015- 2017 годы от 24.12.2014 года (с дополнениями)
Ознакомление работника с представлением	Руководитель ОО, аттестующийся работник	Не позднее, чем за 30 календарных дней, до дня проведения аттестации работника в соответствии с графиком
Подготовка аттестующимся работником дополнительных сведений, характеризующих профессиональную деятельность (в случае их наличия)	Аттестующийся работник	До дня проведения аттестации работника в соответствии с графиком
Заседание Аттестационной комиссии ОО, оформление протокола Аттестационной комиссии ОО	Аттестационная комиссия ОО, аттестационной комиссии ОО	В соответствии с приказом о создании и составе аттестационной комиссии и графиком проведения аттестации
Оформление выписки из протокола Аттестационной комиссии	Секретарь аттестационной комиссии ОО	Не позднее 2-х рабочих дней со дня проведения

Мероприятие	Ответственные	Сроки
ОО и предоставление руководителю ОО		аттестации
Ознакомление работника с выпиской из протокола Аттестационной комиссии ОО	Руководитель ОО, аттестующийся работник	В течение 3-х рабочих дней после оформления выписки из протокола Аттестационной комиссии ОО
Издание приказа о об установлении повышающего коэффициента педагогам, в отношении которых комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности	Руководитель ОО	С даты заседания аттестационной комиссии ОО, в соответствии с Соглашением между МОиПОСО, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы от 24.12.2014 года (с дополнениями)

При обращении работодателя аттестационная комиссия дает рекомендации работодателю о возможности назначения на должность педагогического работника при отсутствии у него специальной подготовки или стажа работы, но обладающего достаточным практическим опытом, компетентностью для выполнения работы в конкретной должности.

Роль аттестационной комиссии организации обусловлена п.23 Порядка аттестации и будет состоять прежде всего, в оценке возможностей претендента на соответствующую должность педагогического работника, в том числе с учетом опыта его предыдущей работы.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принято лицо, поступающее на работу впервые в течение первого года после получения образования (среднего профессионального или высшего), но не по полученной специальности. Работодатель в указанных случаях при приеме на работу на педагогические должности с учетом рекомендаций аттестационной комиссии может при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 70 ТК РФ.

СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ ЭКСПЕРТИЗЫ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА МЕЖАТТЕСТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД РАБОТНИКОВ, АТТЕСТУЮЩИХСЯ С ЦЕЛЬЮ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

По-настоящему действенная эффективная система оценки (экспертизы) требует особых знаний и квалификации: необходимо обучить экспертов, правильно организовать сам процесс с использованием разработанных стратегий оценки и аттестации.

Известно, что экспертиза в образовании предусматривает исследование специалистами (экспертами) степени соответствия педагогических систем (объектов, явлений, процессов) определенным нормам, стандартам. Поэтому данная процедура включает применение комплекса научно обоснованных, нормативно-правовых действий и операций, необходимых для получения объективного суждения о качестве изучаемого объекта.

При проведении аттестации педагогов и подготовке представления используется метод экспертных оценок, который позволяет анализировать сложные педагогические процессы, явления или ситуации, характеризующиеся в основном качественными, неформализуемыми признаками.⁴

Для проведения экспертизы результатов практической деятельности педагога за межаттестационный период преимущественно используются такие методы коллективной работы экспертов, как анализ представленных педагогом материалов, собеседование.

Для осуществления объективного всестороннего анализа результатов практической деятельности педагога должны быть разработаны или использованы уже разработанные критерии и показатели качества деятельности педагога.

Критерий (от греч. *kriterion* – средство для суждения) – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; критерий – это мерило суждения, оценки. Критерий указывает на наличие того или иного свойства у объекта, явления или процесса.⁵

Показатель – результат, по которому можно судить о развитии, ходе, состоянии чего-нибудь; это количественное измерение критерия; отражает измеримую сторону критерия, например, показатели академических достижений – это конкретные оценки или баллы, полученные школьниками по предметам на экзамене.⁶

⁴ Шамова Т. И., Худин А. Н., Подчалимова Г. Н., Ильина И. В., Белова С. Н. Экспертная деятельность в процессе аттестации школы. Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – С. 24.

⁵ Иванов С. А., Писарева С. А., Пискунова Е. В. Крутова О. Э. Мониторинг и статистика в образовании: Учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов. – М.: АП-КиППРО, 2007. – С. 47.

⁶ Там же.

Несмотря на то, что повышение результатов обучения – это главный объект работы учителя, высокий уровень успеваемости – это не единственный критерий оценки качества преподавания. Так, например, в странах Организации экономического содействия развитию преподавателей оценивают по ряду следующих критериев:

– набор квалификаций, включая дипломы и грамоты, трудовой стаж, научные степени, сертификаты и другие показатели профессионального мастерства;

– как учитель общается в классе, включая его убеждения, ожидания, личные качества, а также принимая во внимание стратегии, методы и стиль поведения, которые проявляются в общении с учениками;

– масштаб результативности работы учителя, основанной на оценке того, насколько велик вклад учителя в результаты обучения, насколько глубоко он знает свой предмет и насколько обширно знаком с педагогической практикой.⁷

Структура критериев и показателей может быть представлена следующими разделами:

1. Общие сведения об учителе (данный раздел включает материалы, отражающие достижения учителя в разных областях):

- личные данные;
- копия диплома об образовании;
- копии удостоверений (свидетельств) о повышении квалификации;
- копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней;
- копии грамот и дипломов;
- другие документы по усмотрению педагога.

2. Результаты профессиональной педагогической деятельности (данный раздел включает материалы, демонстрирующие динамику результатов педагогической деятельности за пять лет).

2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся за пять лет:

- процент обучающихся, освоивших федеральный государственный образовательный стандарт соответствующего уровня образования;
- процент обучающихся, оставленных на повторное обучение, от общего числа обучающихся по преподаваемому предмету;
- количество участников предметных олимпиад (суммарно за пять лет отдельно по уровням).

2.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам:

- количество участников научных конференций и научных обществ учащихся (суммарно за пять лет отдельно по уровням);

⁷«Как сделать профессию учителя – профессией будущего! уроки со всего мира». Аналитический доклад международного саммита, посвященного профессии учителя – Перевод с англ. Л. И. Заиченко, ред. Н. А. Заиченко. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2011.

- количество участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, выставок творческих работ по преподаваемым предметам (суммарно за пять лет отдельно по уровням).

2.3. Аналитическая справка, в которой представлен результат сравнительного анализа деятельности педагога за пять лет (контрольные срезы знаний, результаты диагностик и др.).

3. *Методическая деятельность педагога.* (В этом разделе помещаются методические материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога, участии в работе творческих, инициативных групп, Совета педагогов, методических мероприятиях).

3.1. Наличие материалов, в которых обосновывается выбор образовательной программы, учебно-методического комплекта и образовательных технологий, список учебно-методического обеспечения.

3.2. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе:

- использование современных образовательных технологий;
- использование в профессиональной деятельности информационно-коммуникационных и Интернет технологий, в том числе электронных (цифровых) образовательных ресурсов;

- участие в сетевых Интернет-проектах;

3.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:

- обобщение педагогического опыта (перечень проведенных мастер-классов, открытых уроков, семинаров, «круглых столов» и др.);

- наличие информационный карты обобщения педагогического опыта;

- наличие методического сайта представления и тиражирования собственного педагогического опыта;

- внедрение и распространение опыта учителя в рамках профессионального сообщества;

- создание учебного кабинета как творческой лаборатории или мастерской педагога-профессионала.

3.4. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка:

- повышение квалификации за последние 3 года и наличие удостоверения или диплома о переподготовке установленного образца;

- наличие программы по самообразованию или «образовательному маршруту» профессионального саморазвития;

- наличие государственных и отраслевых поощрений (наград, грамот, благодарностей, званий и т.п.)

3.5. Участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах:

- участие учителя в конкурсах (за пять лет);

- наличие у учителя призовых мест (за пять лет).

4. *Внеурочная деятельность.* (Раздел содержит материалы по внеурочной работе и дополнительным образовательным программам)

4.1. Позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя:

- наличие форм организации внеурочной деятельности по предмету (кружки, секции, предметные недели и др.); наличие системы воспитательной работы, утвержденной и признанной районным (школьным) методическим объединением классных руководителей;
- количество проведенных воспитательных мероприятий для обучающихся класса и их родителей (суммарно за пять лет);
- обобщение опыта работы учителя в качестве классного руководителя (открытые мероприятия, конкурсы, соревнования по воспитательной работе и др.);
- наличие органа ученического самоуправления и участие родительской общественности в организации воспитательной работы класса;
- участие учителя в конкурсах, смотрах, проектах по проблемам воспитания;
- количество обучающихся в классе, совершивших правонарушения (за три года)

4.2. Наличие программы дополнительного образования (модифицированные, авторские).

4.3. Наличие творческих работ учащихся (в любой форме).

4.4. Наличие сценариев внеклассных мероприятий.

4.5. Отчеты о проведенных внеурочных мероприятиях (за пять лет).

5. *Учебно-материальная база* (в этом разделе помещаются материалы, характеризующие учебно-методическое и техническое оснащение образовательных процессов):

- список справочной и энциклопедической литературы в кабинете;
- наличие технических, информационно-коммуникационных средств обучения;
- наличием медиатеки, различных средств наглядности и демонстрации;
- перечень дидактических игр и раздаточного материала для организации деятельности;
- наличие статуса (комната, кабинет, лаборатория) кабинета (справка).

Инструменты оценки результатов деятельности педагога в разных странах - разные, но в большинстве из них пользуются такими, как:

- результаты наблюдений работы в классе;
- рейтинги среди обучающихся, рейтинги среди коллег, рейтинги в кругу администрации школы (включая директора);
- самооценка;
- результаты собеседования и защиты портфолио учителя;
- рейтинги среди родителей и другие косвенные показатели.

Различными могут быть и формы представления результатов педагогической деятельности учителя:

- серия учебных занятий;
- методическая продукция;
- портфолио;

- аналитический отчет;
- педагогический проект;
- рабочая программа курса;
- отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности.

Остановимся подробнее на методической продукции, портфолио и рабочей программе педагога.

Методическая продукция педагога (учебно-программная документация) может включать:

1. Рабочие программы по учебным предметам, элективным, факультативным курсам.
2. Учебно-тематические планы, технологические карты изучения тем курса.
3. Описание методических особенностей преподавания отдельных вопросов программы, тем, разделов, учебных курсов.
4. Программно-методическое обеспечение курса.
5. Модель технологии обучения, описание авторской методической системы учителя.
6. Проекты (конспекты) учебных, внеклассных занятий, семинаров, деловых игр, лабораторных и практических работ; сценарии предметных праздников, турнирных, конкурсных форм и т.д.
7. Инструментарий:
 - *пакет дидактических материалов, памятки, пособия для учащихся, учебно-наглядные средства, рабочие тетради и т.д.*
 - *пакет тестов; контрольные, диагностические работы; материалы для итоговой и промежуточной аттестации; сборники задач, вопросов, заданий; темы докладов, рефератов, творческих заданий для учащихся.*

Портфолио⁸ (от франц. *porter* – излагать, формулировать, нести и *folio* – лист, страница) – досье, собрание достижений. Понятие «портфолио» пришло к нам из Западной Европы XV–XVI веков. В эпоху Возрождения архитекторы представляли заказчикам готовые работы и наброски своих строительных проектов в особой папке, которую называли «портфолио». Документы, представленные в этой папке, позволяли заказчику составить впечатление о профессиональных качествах претендента. Идея использования портфолио в сфере образования возникла в середине 80-х годов в США, а в конце прошлого века идея применения портфолио в школах как формы учета индивидуальных образовательных достижений становится популярной во всем мире, в том числе и в России.

Являясь специфической формой *аутентичного оценивания*, метод «портфолио» ориентирован на демонстрацию образовательных достижений, определение уровня сформированности определенных компетентностей.

⁸См. Гайтукаева И. Ю., Юдина И. Г. Живая оценка: Программа «Портфолио в школе». / И. Ю. Гайтукаева, И. Г. Юдина. – Волгоград: Издательство «Панорама», 2006. – 240 с.

При оценке эффективности педагогической деятельности должны использоваться не столько внешние методы, ориентированные на унифицированные, общие для всех нормы деятельности учителей и школ как исполнителей государственного заказа, выраженного в стандартах образования, сколько самооценка в разнообразных ее формах, позволяющая продемонстрировать эффект профессионального развития педагогических коллективов. В этом случае метод «портфолио» просто незаменим.

Особенно важно обращение к форме портфолио для организации аттестационных процедур, для понимания и оценки каждым педагогом собственной педагогической деятельности.

Портфолио⁹ педагогического работника – это комплект документов, представляющий совокупность сертифицированных или несертифицированных индивидуальных достижений педагогов, который может рассматриваться как форма оценки работы педагога при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности.

Задачи портфолио педагога: формирование профессиональных характеристик педагога, развитие профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций, повышение результативности и эффективности профессиональной педагогической и управленческой деятельности, содействие профессиональному росту педагогов.

Ведение портфолио педагога. Накопление и систематизация документов портфолио ведется в течение всей профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении. Ведение портфолио предполагает предоставление отчета педагога, видение «картины» значимых профессиональных результатов в целом, обеспечение отслеживания его индивидуального профессионального роста, демонстрацию результативности его работы.

В портфолио могут быть представлены учебно-методические и научно-методические разработки, публикации педагога в различных научно-методических изданиях, средствах массовой информации, ссылки на сайты в сети Интернет, где размещены материалы педагога, разработанные им в межаттестационный период деловые, организационно-деятельностные игры, дидактические и контрольно-измерительные материалы и прочие методические разработки. Кроме того, педагог может представить результаты не только своего труда, но и достижения обучающихся.

Рабочие программы педагогов – это нормативный документ, структурная и функциональная единица воспитательно-образовательного пространства, характеризующая систему организации образовательной деятельности педагога. Рабочие программы учитывают образовательные потребности, возможности и особенности развития воспитанников, систему отношений субъектов педагогического процесса и условия деятельности.

Рабочая программа – это документ, определяющий содержание, объем, порядок изучения какой-либо учебной дисциплины, в соответствии с которым учитель непосредственно осуществляет учебный процесс в конкретном классе

⁹См. там же, с. 208–210. Положение о портфолио педагога.

по учебному предмету, элективным и факультативным курсам, предметным кружкам.

Рабочая программа выполняет три основные функции: нормативную, информационно-методическую и организационно-планирующую. Нормативная функция определяет обязательность реализации содержания программы в полном объеме. Информационно-методическая функция позволяет всем участникам образовательного процесса получить представление о целях, содержании, последовательности изучения материала, а также путях достижения результатов освоения образовательной программы учащимися средствами данного учебного предмета. Организационно-планирующая функция предусматривает выделение этапов обучения, структурирование учебного материала, определение его количественных и качественных характеристик на каждом из этапов, в том числе для содержательного наполнения промежуточной аттестации учащихся.

Новый закон об образовании весьма существенно отличается от действовавшего ранее ключевого для образования правового акта. Положения Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» касались в основном управленческих и финансово-экономических отношений в сфере образования. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» регулирует не только эти отношения, но и содержание образования (в т.ч. устанавливает требования к образовательным программам и стандартам), а также более подробно регламентирует права и ответственность участников образовательного процесса.

Если примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов определяют рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы, то рабочие программы конкретизируют вышеназванное применительно к условиям конкретного образовательного учреждения, конкретного класса и педагога. Отмечается, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Структура рабочей программы

Рабочая программа – индивидуальный инструмент педагога, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для определенного класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего требованиям стандарта.

Законом РФ «Об образовании» не определены требования к рабочей программе, поэтому каждый педагог может выбрать самостоятельную форму записей, текстового варианта рабочей программы.

В Федеральные образовательные стандарты изменения во ФГОС начального, основного и среднего общего образования от 09 февраля 2016 года и определены требования к рабочим программам учебных предметов, курсов и рабочим программам курсов внеурочной деятельности, а также к содержанию адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ, предметным дисциплинам и разделам.

Составляется учителем-предметником по определенному учебному предмету и рассчитана, как правило, на учебный год или уровень обучения. При составлении рабочей программы учитываются такие факторы как:

- целевые ориентиры и ценностные основания деятельности образовательного учреждения;
- состояние здоровья учащихся;
- уровень их способностей;
- характер учебной мотивации;
- качество учебных достижений;
- образовательные потребности;
- возможности педагога;
- состояние учебно-методического и материально-технического обеспечения образовательного учреждения.

Разработка рабочей программы, представляющая собой достаточно сложный учебный и нормативный документ, требует от автора-составителя высокого уровня квалификации. Недостаточная готовность автора к разработке новых или модернизации существующих программ является причиной серьезных недочетов в них.

Наиболее типичные недочеты в рабочих программах:

- не учитываются цели и задачи образовательной программы образовательной организации;
- отсутствуют некоторые обязательные разделы, например, обоснование целей, задач курса и другие;
- не всегда предусматривается обеспечение предлагаемой программы необходимым учебно-методическим комплексом;
- не соблюдается принцип преемственности с другими программами образовательной области или предмета.

В Федеральные образовательные стандарты внесены изменения во ФГОС начального, основного и среднего общего образования от 09 февраля 2016 года и определены требования к рабочим программам учебных предметов, курсов и рабочим программам курсов внеурочной деятельности, а также к содержанию адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ, предметным дисциплинам и разделам.

Так рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- содержание учебного предмета, курса;
- тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

Рабочие программы курсов внеурочной деятельности включают:

- результаты освоения курсов внеурочной деятельности;
- содержание курса внеурочной деятельности с указанием форм организации и видов деятельности;
- тематическое планирование.

Все структурные элементы рабочей программы должны быть четко выделены и соответствовать определенным требованиям к ним.

Текст набирается в редакторе Word for Windows шрифтом Times New Roman или Calibri, 12–14, межстрочный интервал одинарный, переносы в тексте не ставятся, выравнивание по ширине, абзац 1,25 см, поля со всех сторон 2 см; центровка заголовков и абзацы в тексте выполняются при помощи средств Word, листы формата А4. Таблицы вставляются непосредственно в текст.

Рабочая программа прошивается, страницы нумеруются, скрепляются печатью образовательной организации и подписью руководителя ОУ.

Пояснения к структурным элементам программы

Функции программы определяют следующие требования к ней:

1. Учет основных положений образовательной программы образовательной организации (требований социального заказа, требований к выпускнику, целей и задач образовательного процесса, особенностей учебного плана).

2. Взаимосвязь учебных программ в рамках образовательной области, отражение законченного, целостного содержания образования.

3. Наличие признаков нормативного документа.

4. Последовательность расположения и взаимосвязь всех элементов содержания курса; определение методов, организационных форм и средств обучения, что отражает единство содержания образования и процесса обучения в построении программы.

5. Полнота раскрытия целей и ценностей обучения с включением в программу всех необходимых и достаточных для реализации поставленных целей элементов содержания (знания о природе, обществе, технике, человеке, способах деятельности; опыт творческой деятельности; опыт эмоционально-ценностного отношения к действительности).

6. Конкретность представления элементов содержания образования.

Комментарий к структурным элементам рабочей программы педагога

1. Разработка и утверждение рабочих программ учебных курсов и дисциплин относится к компетенции образовательных учреждений (п. 6 и 7 ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

2. Назначение пояснительной записки в структуре программы состоит в том, чтобы:

– кратко и обоснованно охарактеризовать сущность данного учебного предмета, его функции, специфику и значение для решения общих целей и задач образования, определенных в образовательной программе данной ступени обучения школьников;

– дать представление о способах развертывания учебного материала, в общих чертах показать методическую систему достижения целей, которые ставятся при изучении предмета, описать средства их достижения.

В Пояснительной записке обосновывается актуальность изучения данного курса, его задачи и специфика, а также методы и формы решения поставленных задач (практическое задания, самостоятельная работа, тренинги и т.д.), рекомендации по их проведению. Для составительских программ должны быть указаны выходные данные материалов (программ, учебных пособий, электронных образовательных ресурсов, курсов дистанционного обучения и т.д.), которые были использованы при составлении программы. В краткой пояснительной записке должны быть обоснованы предлагаемые содержание и объем курса, должно быть указано количество часов, отводимых на изучение данного курса согласно учебно-тематическому плану, формы контроля и возможные варианты его проведения. Количество и характер контрольных мероприятий по оценке качества подготовки учащихся должны быть четко обоснованы. При этом необходимо указать, как именно эти мероприятия позволяют выявить соответствие результатов образования целям и задачам обучения.

Один из вариантов рабочей программы может быть составлен по аналогии с требованиями к типовой учебной программе.

Учитель может внести коррективы во все структурные элементы программы с учетом особенностей своего образовательного учреждения и особенностей учащихся конкретного класса. Например, определить новый порядок изучения материала, изменить количество часов, внести изменения в содержание изучаемой темы, дополнить требования к уровню подготовки учащихся. Это позволит увидеть особенности содержания, реализуемого учителем, но не содержит информации об особенностях организации образовательного процесса.

Экспертиза, как правило, завершается собеседованием экспертной комиссии с аттестующимся педагогическим работником, в ходе которого формируются рекомендации по развитию профессиональной компетентности работника на следующий межаттестационный период. При формировании рекомендаций необходимо учитывать не только слабые стороны деятельности аттестующегося педагогического работника, но и сильные, т.е. дать рекомендации по усилению слабых сторон и развитию сильных.

Рекомендации должны быть

- конкретными,
- исполнимыми,
- направленными на результат,
- учитывающими рамки межаттестационного периода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшая роль образования в развитии современной экономики, общества и государства повышает внимание к качеству профессиональной деятельности и профессионализму учителя. Складывается более широкое видение профессиональной деятельности педагога, понимание, что ожидаемое от учителя качество работы требует профессиональной деятельности, адекватной вызовам времени, что профессиональная деятельность учителя требует постоянного обновления и совершенствования, развития имеющегося опыта, повышения уровня профессиональной компетентности. Одним из важнейших средств, способствующих решению этих задач, является аттестация учителей.

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, является реальным механизмом развития и повышения качества образования, так как лежит в основе мотивации педагога к профессиональному росту.

Оценка результатов профессиональной деятельности учителя – это важнейший инструмент повышения качества системы образования в целом. Разработка метода оценки – непростая задача, требующая чуткого равновесия между системой отчетности и системой усовершенствования. Самое важное – выработка критериев, по которым оценивается учитель, в том числе, включая, но не ограничиваясь только академической успеваемостью учащихся.

Тем не менее, просто установить ряд критериев и показателей, по которым будет происходить аттестация, – не вполне достаточно, важно понимать, что последствия аттестации будут определять ее роль для учителей.

Руководителям образовательных организаций требуется больше знаний, чтобы уметь извлекать правильные последствия из результатов оценки учителей, а сам процесс оценки должен быть самым тесным образом связан с профессиональным развитием педагога и разнообразием профессиональных маршрутов.

Эффективно разработанная система оценки может помочь улучшить работу учителя, определив слабые и сильные стороны, на которые необходимо обратить внимания для профессионального роста,

Когда экспертиза результатов работы педагога направлена на усовершенствование практики в школе, учителя открыты к обсуждению слабых сторон своей работы, ожидая, что обсуждение этих проблем приведет к более рациональному взгляду на профессиональное развитие и обучение.

Это предполагает широкое поле для работы над тем воздействием, которое должны оказывать оценка, аттестация и экспертиза на систему образования в целом и работу школы в частности.

Основным ожидаемым социальным эффектом проведения аттестации учителей является достижение качества профессиональной деятельности учителя, соответствующего ожиданиям учащихся, родителей, местного сообщества; появление новых «точек роста» региональной системы образования; активизация участия учительского сообщества в государственно-общественном управлении образованием.

Вместе с тем, обозначим и возможные риски, которые могут быть связаны с недостаточной мотивационной готовностью учителей к внешней оценке качества деятельности с позиций нового понимания сущности профессиональной деятельности; не разработанностью механизмов внедрения в массовую практику стандарта профессиональной деятельности учителя и эффективного контракта; а также способов поддержки и сопровождения профессионального образования учителей после аттестации.

Трансформация профессии учителя сегодня требует более чуткой системы профессионального развития, чем это было принято в системе образования. Профессиональное развитие нужно согласовывать не только с индивидуальным карьерным маршрутом учителя, но также и с изменениями более глобального уровня качества образования – в школе и в системе в целом.

Наименование
образовательной
организации
ПРИКАЗ
00.00.20__г.№ _____

О проведении аттестации педагогических работников

(наименование образовательной организации)
в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 07.04. 2014 № 276, с целью организованного проведения аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности и приказом от 2016 года № «О создании и организации деятельности аттестационной комиссии (наименование образовательной организации) в 2016 аттестационном году»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести заседание аттестационной комиссии _____._____. 20__ г. в соответствии с графиком заседаний АК на 20__ год.
2. Утвердить список педагогических работников, подлежащих аттестации в _____ (приложение 1)указать месяц, год
3. Установить срок проведения аттестации педагогических работников с _____._____. 20__ г. по _____._____. 20__ г.
4. (Ф.И.О. ответственного, должность) организовать проведение аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 5.Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Руководитель образовательной организации: _____ / _____
подпись расшифровка подписи

С приказом ознакомлены:

1. _____ / _____ / _____
дата подпись расшифровка подписи
2. _____ / _____ / _____
дата подпись расшифровка подписи

УВЕДОМЛЕНИЕ

(выдается в январе педагогам, не имеющим квалификационной категории, включенным в график аттестации на текущий аттестационный год)

Уважаемый (ая) _____!

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, приказом от _____ 20__ г. № «О проведении аттестации педагогических работников (наименование образовательной организации) в целях подтверждения соответствия занимаемой должности» уведомляем Вас, что Вы включены в график аттестации на 20__ аттестационный год.

Ответственный за организацию аттестации
педагогических работников в ОО _____

подпись

Ф.И.О.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ (Примерная форма)

(на педагогических работников, аттестующихся в целях подтверждения соответствия занимаемой должности)

На _____

(Ф.И.О., дата рождения)

для установления соответствия занимаемой должности

(наименование должности)

в ОО _____

Данные об аттестующемся:

1. Сведения об образовании _____

(какое образовательное учреждение окончил(а) и когда,

специальность, квалификация, звание, ученая степень, ученое звание и др.)

2. Сведения о работе:

Общий трудовой стаж _____

Стаж педагогической работы _____

В данной образовательной организации работает с _____
(дата)

3. Характеристика деятельности:

- профессионально-личностные качества: _____

- деловые качества: _____

- организаторские способности: _____

4. Оценка результатов профессиональной деятельности (достижений)

5. Дополнительные сведения.

(подпись, печать, Ф.И.О. руководителя ОО)

С представлением ознакомлен (а)

« _____ » 20 _____ Подпись _____

Лист экспертной оценки

ФИО аттестующегося: _____

ОУ, должность: _____

Форма аттестации: **защита рабочей программы.**

Предмет (дисциплина): _____, Класс (курс, группа) _____

Компоненты деятельности	Показатели*	Баллы
Эмоционально-психологический	1. Рабочая программа предполагает формирование познавательной мотивации у обучающихся (воспитанников) при изучении учебного материала	
	2. Рабочая программа предусматривает использование учебно-наглядных средств для развития интереса обучающихся (воспитанников) к предмету (дисциплине)	
	3. Проявлена культура письменной речи	
Регулятивный	4. Выбор целей рабочей программы обоснован нормативно-правовыми документами	
	5. Цели и задачи рабочей программы адекватно ориентированы на достижение предметных результатов	
	6. Цели и задачи рабочей программы адекватно ориентированы на достижение метапредметных и личностных результатов	
Социальный	7. Рабочая программа предусматривает развитие коммуникативных способностей у обучающихся (воспитанников), формирование коллектива обучающихся (воспитанников)	
	8. В рабочей программе предполагается дифференцированный и индивидуальный подходы к обучению и воспитанию, сопровождение обучающихся (воспитанников) с особыми образовательными потребностями	
	9. Рабочая программа предусматривает использование на уроках (занятиях) информационно-коммуникационных технологий	
Аналитический	10. Содержание рабочей программы построено как система учебных (познавательных) задач (проблем), на решение которых будет направлена деятельность обучающихся (воспитанников) на уроках (занятиях)	
	11. Рабочая программа ориентирована на применение на уроках (занятиях) современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, развивающих и др.), способствующих формированию универсальных учебных действий	
	12. Предусмотрено использование дидактических и методических материалов в соответствии с целями рабочей программы	

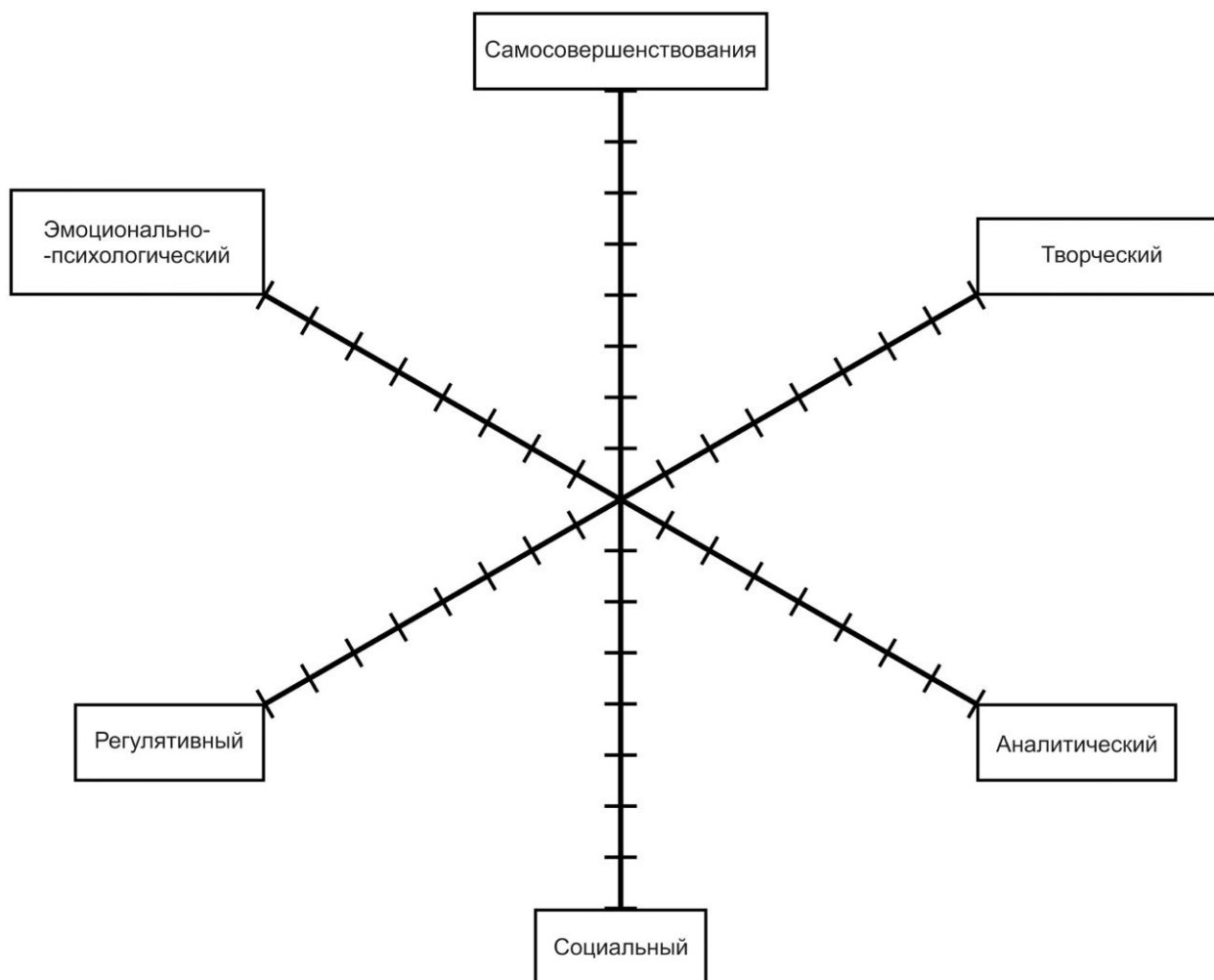
Творческий	13. В рабочей программе разработана система организации самостоятельной работы обучающихся (воспитанников) на уроках (занятиях)	
	14. В рамках рабочей программы предполагается целесообразное использование на уроках (занятиях) активных педагогических методов и приемов	
	15. Представлены темы проектных заданий для вовлечения обучающихся (воспитанников) в творческую деятельность	
Самосовершенствования	16. Рабочая программа ориентирована на формирование у обучающихся (воспитанников) действий оценки и самооценки	
	17. Реализация рабочей программы приведет к достижению предметных и личностных результатов	
	18. Реализация рабочей программы приведет к достижению метапредметных и личностных результатов	

* 0 баллов – показатель не проявляется; 1 балл – единичное проявление показателя; 2 балла – оптимальное проявление показателя.

Максимально возможное количество баллов: 36

Член экспертной комиссии: _____
(Ф.И.О. полностью, подпись)

Уровни сформированности компонентов профессиональной деятельности



Количество баллов: _____

Рекомендации на следующий межаттестационный период:

Председатель экспертной комиссии _____
(Ф.И.О. полностью, подпись)

Члены комиссии _____
(Ф.И.О. полностью, подпись)

_____ (Ф.И.О. полностью, подпись)

С заключением ознакомлен: _____
подпись аттестующегося (расшифровка)

_____ 20__ года

Полученные результаты ранжируются в рамках рейтинговой системы:
0–19 баллов – установление несоответствия занимаемой должности,
20 баллов и выше – установление соответствия занимаемой должности.

ПРОТОКОЛ

заседания аттестационной комиссии

Угловой штамп
Образовательной
организации

_____ (наименование образовательной организации в соответствии с уставом)

от 15.09. 2015 г.

№ ____

Количественный состав АК ____ (чел.)
На заседании присутствовало ____ членов АК
Отсутствовали: (ф.и.о. полностью, причина)

Повестка заседания.

1. Об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

(ф.и.о. полностью, должность)

(ф.и.о. полностью, должность)

Слушали: _____
(ф.и.о. полностью, должность)

Решили:

1. Ф.И.О. (полностью) соответствует занимаемой должности
« _____ »
(наименование должности)
2. Ф.И.О. (полностью) не соответствует занимаемой должности
« _____ »
(наименование должности)

Количество голосов «за» _____, «против» _____

Председатель аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Заместитель председателя аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Секретарь аттестационной комиссии

(Ф.И.О.) (подпись)

Члены аттестационной комиссии

(Ф.И.О.) (подпись)

ВЫПИСКА

из протокола заседания аттестационной комиссии

_____ (наименование образовательной организации в соответствии с уставом)

_____ (заполняется индивидуально на каждого работника)

от 17.09.2015 г.

(дата подготовки выписки)

Ф.И.О.

(полностью) _____

_____ соответствует (не соответствует занимаемой должности)

_____ (указать наименование должности «_____») – нужное выбрать

Председатель аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Заместитель председателя аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Секретарь аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Члены аттестационной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Дата проведения заседания АК ____ . ____ . 20__ г.

Количество голосов «за» _____, «против» _____

Протокол заседания АК от ____ . ____ . 20__ № _____

С решением аттестационной комиссии ознакомлен и согласен (не согласен) –
нужное подчеркнуть

_____ / _____
Подпись расшифровка подписи

Дата ознакомления с выпиской _____ 20__ г.

Комментарии к нормативным правовым актам, касающимся аттестации педагогических работников

1.1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации (**Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678, вступило в силу 01.09.2013 года**).

Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов,

курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют

право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

9. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

10. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) **проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;**

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

Статья 49. Аттестация педагогических работников

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям

на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников 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, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комментарии к статье 49. Статья устанавливает цели проведения аттестации педагогических работников, а также порядок проведения аттестации.

Аттестация – комплекс мероприятий, направленных на определение соответствия работника заданным квалификационным требованиям, на соответствие занимаемой должности и (или) выполняемой работе, иным требованиям, определенным законодательством РФ.

Порядок проведения аттестации не регулируется подробно трудовым законодательством РФ, потому специальные нормы о проведении аттестации были включены в **ФЗ 273**. Прежнее законодательство об образовании не содержало столь подробной статьи.

В ч. 1-3 комментируемой статьи определяются цель проведения аттестации и легальные сроки ее проведения. Согласно ч. 1 комментируемой статьи аттестация проводится в целях:

установления квалификационной категории педагогическому работнику;
подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности.

При этом выделяют добровольную и обязательную аттестацию.

Добровольная аттестация проводится в целях установления квалификационной категории педагогическими работниками, не входящими в число профессорско-преподавательского состава. Педагогический работник имеет право на прохождение такой аттестации, но не обязан ее проходить. Проведение аттестации осуществляется на основании его личного заявления. Право на прохождение такой аттестации имеют работники независимо от формы собственности образовательной организации, т.е. работники частных образовательных организаций также могут проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Обязательная аттестация это аттестация на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности. Обязанность прохождения такой аттестации всеми педагогическими работниками закреплена в п. 8 ч. 1 ст. 48 ФЗ - 273.

2. В ч. 2 49 статьи устанавливаются легальные сроки прохождения обязательной аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности, а именно - один раз в пять лет.

1.2. Комментарий к Порядку проведения Аттестации педагогических работников

Проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности относится к компетенции образовательных организаций. Ранее же такую аттестацию осуществляли аттестационные комиссии, формируемые органами государственной власти субъекта РФ, федеральными органами исполнительной власти. Аттестация в целях, указанных в ч. 2 комментируемой статьи (на соответствие занимаемой должности), проводится, в отношении работников, не имеющих квалификационной категории.

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 принимается 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 гра-

фиком ее проведения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (**часть 2 статьи 81 ТК РФ**), то есть выборного органа первичной профсоюзной организации. См. **Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года № 08-19.**

На практике часто возникает вопрос: требуется ли внесение изменений в устав образовательной организации в связи отнесением проведения аттестации на соответствие занимаемой должности к компетенции образовательной организации? Внесение изменений в устав образовательной организации не требуется, т.к. данный вопрос регулируется иными локальными нормативными актами.

Требование об обязательности прохождения аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой им должности относится к педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях независимо от форм собственности.

Общие положения по регулированию вопросов, связанных с аттестацией педагогических работников

Учитывая, что положения статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 применяются во взаимосвязи всех ее частей, то отнесение к полномочиям образовательных организаций права по формированию аттестационных комиссий не означает, что организации, осуществляющие образовательную деятельность, получили одновременно право и по регулированию порядка проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

Таким образом, Порядок аттестации утвержден приказом Министерства образования Российской Федерации по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, который в соответствии с порядком вступления в силу федеральных ведомственных нормативных правовых актов вводится в действие с 15 июня 2014 года, т.е. по истечении 10 дней после дня их официального опубликования 4 июня 2014 г. в «Российской газете» № 124.

Учитывая, что ни статья 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, ни приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 не содержит указания на возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников, то Порядок аттестации, утвержденный указанным выше приказом Минобрнауки России, является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

Сфера применения Порядка аттестации

В отличие от прежнего порядка проведения аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Минобрнауки России от 24 марта 2010 г.

№ 209, который не применялся к педагогическим работникам негосударственных (частных) образовательных учреждений, а также к педагогическим работникам учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся государственными или муниципальными образовательными учреждениями, **новый Порядок аттестации** применяется при аттестации педагогических работников всех организаций, осуществляющих образовательную деятельность за исключением должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, т.е. распространяется непосредственно на педагогических работников образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих обучение (далее – организация).

В целях настоящего Порядка аттестации к организациям, осуществляющим образовательную деятельность в соответствии с пунктом 20 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.

К педагогическим работникам, к которым применяется Порядок аттестации, относятся работники, замещающие должности педагогических работников, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Следует отметить, что в соответствии с новым Порядком аттестации может проводиться аттестация тех педагогических работников, которые замещают эти должности по совместительству в той же или иной организации, а также в случаях, когда должности педагогических работников замещаются в порядке совмещения должностей, т.е. наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (к примеру, наряду с основной работой в должностях руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, а также наряду с основной работой в других должностях в той же организации (далее в целях аттестации – также педагогические работники).

Особенности проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям

Как уже отмечалось, аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации). Аттестационная комиссия организации, к примеру, может быть сформирована из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, представителей коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации.

К коллегиальным органам управления согласно части 4 ст. 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ относятся:

общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации – общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации);

педагогический совет;

могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Установлено, что в состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Такое условие Порядком аттестации обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ в целях защиты прав педагогических работников, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Среди оснований для увольнения работника по инициативе работодателя действующее трудовое законодательство предусматривает несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Это основание установлено п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Прежде чем говорить о критериях, определяющих несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, необходимо раскрыть термин «квалификация работника», тем более что четко в законодательных актах РФ он не определен. В нескольких статьях ТК РФ присутствует рассматриваемое понятие. Например, ст. 57 в качестве обязательного пункта трудового договора называет трудовую функцию работника, под которой понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой сотруднику работы. Статья 132 устанавливает зависимость заработной платы сотрудника от ряда факторов, в том числе от его квалификации. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, называется квалификационным разрядом (ст. 143 ТК РФ).

Определенный нормативными документами организации уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения возложенных на него обязанностей (соответствующее образование), а также требуемый для данной должности стаж работы называют требованиями к квалификации. Они указываются для каждой из должностей. Требования к квалификации в совокупности с основными обязанностями и необходимыми для занятия должности знаниями называются квалификационными.

Обязанности работников необходимо указывать в трудовом договоре или должностной инструкции, которую рекомендуется оформлять в качестве приложения к трудовому договору. В должностной инструкции также можно установить требования к стажу и опыту работы на соответствующих должностях. Единообразие и четкость при указании требований к должности (профессии), а также обязанностей работника позволит аттестационной комиссии объ-

ективно оценить соответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе и принять обоснованное решение

Как известно, каждая должность имеет свои квалификационные требования. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 26 августа 2010 года № 761н.

Сотрудник, который работает на этой должности, обязан соответствовать всем указанным требованиям. Показать уровень квалификации сотрудника может аттестация. Если такового соответствия не наблюдается, работодатель имеет право провести увольнение за несоответствие занимаемой должности. Только для того, чтобы увольнение не было расценено как неправомерное и инспекцией по труду, и судом, важно провести его правильно, придерживаясь всех действующих норм трудового законодательства. Поскольку увольнение несоответствующего своей должности сотрудника, является, по сути, инициативой работодателя, а не самого работника, суды пристально изучают всю процедуру (ее правильность) увольнения сотрудника. А до суда дело доходит чаще всего, так как сотрудник может быть не согласен с тем, что его уровень квалификации оставляет желать лучшего. Кроме того, не всегда позволительно увольнять сотрудника по статье за профессиональную непригодность.

Статья 195.1 Трудового кодекса устанавливает, что обозначает понятие квалификации работника. Это совокупность определенных знаний, навыков и умений, которые нужны сотруднику на конкретном месте работы, а также наличие профессионального опыта. Для того, чтобы уволить сотрудника по статье за несоответствие занимаемой должности, следует иметь подтверждающие такое несоответствие документы – результаты аттестации. Как указано в статье 81, пункт 3, законодатель дает право работодателю прекратить трудовые отношения с работником, который не имеет достаточной профессиональной квалификации для выполнения вверенной ему работы. Также следует знать, кого нельзя увольнять за служебное несоответствие: работника, который находится в отпуске; работника, который пребывает на больничном, из-за временной потери трудоспособности; беременную сотрудницу; сотрудников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком; матерей, которые сами, в одиночку воспитывают детей возрастом до 14 лет.

Немаловажным вопросом в правильности увольнения сотрудника за профнепригодность, является соответствие всей процедуры установленным нормам. Так, например, статья 82 ТК устанавливает, что в состав аттестационной комиссии должен входить представитель от профсоюзной организации, функционирующей на предприятии. Привлечь профсоюз к данному мероприятию очень важно, поскольку именно результаты данной аттестации и могут служить причиной для увольнения сотрудника за профессиональное несоответствие.

Оценивать сотрудника при проведении аттестации, нужно, руководствуясь указанным выше квалификационным справочным материалом, порядком проведения аттестации, а также должностной инструкцией самого сотрудника. В данной инструкции должно быть четко прописано, что должен делать сотрудник на данной должности, какую работу выполнять, что знать и уметь.

Если результаты аттестации покажут, что сотрудник не может занимать вверенную ему должность в силу недостаточности знаний или квалификационных навыков, увольнять сотрудника спешить не нужно. Во-первых, сам работодатель может поспособствовать повышению квалификации работника, отправив его на курсы или на получение специального образования. А во-вторых, сотрудника можно перевести на иную работу, которая соответствует его знаниям и навыкам. А вот если такой сотрудник откажется от перевода, от повышения квалификации, от иной должности, которая может быть и ниже оплачиваемой, то тогда можно проводить увольнение по статье несоответствия занимаемой должности. Бывает и так, что предприятию просто нечего предложить сотруднику, нет свободных вакантных мест. Тогда, та же статья 81 позволяет сотрудника уволить. Если же все-таки вакансии есть, работодатель должен со всеми ими ознакомить работника, после чего работник должен поставить свою подпись на данном предложении руководителя с содержащимися вакантными должностями. Как согласие на перевод, так и отказ от него, сотрудник должен дать письменно. Именно письменная форма отказа работника имеет правовую силу, чтобы утверждать, что работодатель сделал все возложенные на него законом функции по недопущению потери работником постоянного места работы.

Еще один немаловажный нюанс из практики – нужно внимательно относиться к обязательному наличию подписи сотрудника на документах: о проведении аттестации, об ознакомлении с результатами аттестации, на документах, которые имеют прямое и непосредственное отношение к процедуре. В противном случае, работодателю будет очень тяжело в суде доказать, что все эти материалы не фикция, и действительно аттестация проводилась. Когда возникает ситуация, что работник попросту отказывается ставить свои подписи, данный отказ обязательно должен быть запротоколирован, или же составлен акт отказа за подписью всех членов комиссии.

Новым Порядком аттестации внесено достаточно много существенных дополнений. Так, теперь аттестацию на установление соответствия педагогического работника занимаемой должности проводят образовательные организации, которые сами же создают аттестационные комиссии. Расширен перечень работников, которые не проходят аттестацию. Внесены изменения в порядок прохождения аттестации в целях установления квалификационных категорий, в том числе дополнены критерии оценки результатов.

В связи с принятием Порядка работодатель, опираясь на него, должен разработать технологии оценки профессиональной деятельности работников, а также список работников, подлежащих обязательной аттестации, график ее прохождения и состав аттестационной комиссии.

Всю информацию по вопросам аттестации рекомендуем размещать в месте свободного доступа работников.

Порядок аттестации предусматривает категории педагогических работников, **в отношении которых аттестация в целях подтверждения соответст-**

вия их занимаемым должностям не проводится (пункт 22 Порядка аттестации).

Прежде всего, в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям не проводится аттестация педагогических работников, имеющих квалификационные категории (первую или высшую, а также вторую квалификационную категорию, поскольку срок ее действия у некоторых педагогических работников пока еще не истек).

Не может проводиться аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям тех педагогических работников, которые проработали в занимаемой должности 2 и менее года в организации, в которой проводится аттестация, а тем более недопустимо проведение аттестации педагогических работников «на входе в педагогическую профессию» после получения среднего или высшего профессионального образования по соответствующей специальности, что сейчас активно обсуждается в целях внедрения в педагогическом сообществе.

При этом такая позиция не учитывает положения, предусмотренные частью четвертой статьи 70 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ), в соответствии с которой в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня испытание **для впервые поступающих на работу по полученной специальности не устанавливается**, тем более что в соответствии с частью 8 ст. 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

Порядок аттестации в пункте 22 предусматривает и другие категории педагогических работников, в отношении которых не проводится аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям в течение определенного в этом же пункте времени: беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

При этом следует учесть, что недопустимость проведения аттестации педагогических работников, указанных в этом пункте, касается только аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

В соответствии с новым Порядком аттестации педагогические работники проходят аттестацию в целях установления соответствия работников занимаемым ими должностям 1 раз в пять лет. Предложения о возможности проведении

для педагогических работников внеочередной аттестации, к примеру, в случае наличия жалоб на ненадлежащее исполнение педагогическим работником должностных обязанностей (в том числе имеющим квалификационную категорию) поддержки не нашли из-за отсутствия правовых оснований.

Предложено в этих случаях руководствоваться статьей 192 Трудового кодекса 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).

Основанием для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям является представление работодателя. Прохождение в ходе аттестации квалификационных испытаний в письменной форме, как это осуществлялось в соответствии с ранее действовавшим порядком, новый Порядок аттестации не предусматривает.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, в котором дается мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (пункты 10, 11 Порядка аттестации).

Работники, которые не согласны с оценкой работодателя, могут представить в аттестационную комиссию организации собственные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность.

В соответствии с Порядком аттестации аттестационная комиссия организации в результате рассмотрения представления работодателя, сведений от педагогического работника, в том числе его ответов на возможные вопросы, поступившие к работнику в ходе аттестации, принимает одно из двух решений: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности.

Решение о соответствии педагогического работника занимаемой должности принимается в случае, если за данное решение проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

Особенности применения пункта 23 Порядка аттестации

В разделе II Порядка аттестации, регулирующем порядок аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, содержится пункт 23, закрепляющий за аттестационными комиссиями организаций еще одно полномочие, которое заключается в том, чтобы коллегиально рассматривать случаи, связанные с возможностью назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, и давать соответствующие рекомендации работодателю.

Пункт 23 включен в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных п. 9 «Общих положений» квалификационных характеристик (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н), в соответствии с которым при решении работодателями вопросов комплектования кадров допускается прием на работу лиц, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, если уровень их специальной подготовки не отвечает квалификационным требованиям, предусмотренным указанными квалификационными характеристиками, при соблюдении определенной этим пунктом процедуры.

Необходимость закрепления в Порядке аттестации данного положения вызвана тем, что участились случаи, когда органы контроля и надзора, ссылаясь на часть первую статьи 84 ТК РФ, не всегда обоснованно выносят предписания о необходимости прекращения трудовых договоров с учителями, воспитателями, другими педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отсутствием у них соответствующего документа об образовании, т.е. образования, соответствующего направлению подготовки, предъявляемому к должности работника в соответствии с квалификационной характеристикой.

Необоснованность таких требований, как правило, подтверждается тем что:

– приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утверждающий квалификационные характеристики, содержащие требования к квалификации, в том числе к направлению подготовки, вступил в силу только 31 октября 2010 г., т.е. по истечении 10 дней после его официального опубликования в «Российской газете» 20 октября 2010 г., в связи с чем к работникам образования, принятым на соответствующие должности до даты вступления этого приказа в силу, требования к квалификации, предусмотренные в квалификационных характеристиках, предъявляться не могут;

частью первой статьи 84 прекращение трудовых отношений предусматривается лишь в случаях, когда из-за отсутствия документа об образовании исключается возможность продолжения работы в занимаемой должности;

– учителя, воспитатели, другие педагогические работники, которые по различным причинам вынуждены выполнять педагогическую работу не по профилю полученного высшего или среднего профессионального образования, уже имеют значительный опыт работы в занимаемых должностях, кроме того, были приняты на должность до вступления приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н в силу.

Не должны также являться основанием для применения части первой статьи 84 ТК РФ о прекращении трудовых договоров с педагогическими работниками по причине отсутствия у них соответствующего документа об образовании требования, предусмотренные подпунктом «д» пункта 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 октября 2013 г. № 966.

Такой вывод может быть сделан на основании того, что согласно подпункту «д» пункта 6 указанного положения квалификация педагогических работни-

ков, необходимая для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, должна соответствовать требованиям статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Таким образом, фактически законодатель отсылает нас к тем же квалификационным характеристикам должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, которые в том числе содержат и п.9 «Общих положений», о котором упоминалось выше.

Следовательно, работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника претендента, у которого отсутствует требуемое образование, но который, по мнению работодателя, обладает достаточным практическим опытом и компетентностью и может выполнять работу в должности, вправе теперь, руководствуясь пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик и пунктом 23 Порядка аттестации, для получения соответствующей рекомендации обращаться в аттестационную комиссию организации, в полномочия которой вменена такая функция, не создавая для решения таких вопросов специальную аттестационную комиссию.

Принимая во внимание, что возможность назначения претендента, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, на должность педагогического работника в соответствии с п. 23 Порядка аттестации связана, прежде всего, с наличием опыта работы, то роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принят выпускник, получивший среднее или высшее профессиональное образование, **но претендующий на должность не по полученной специальности**, поскольку в данном случае это не будет противоречить положениям части четвертой статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников, только в случаях, когда они впервые поступает 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 три дня с указанием причин, послуживших осно-

ванием 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 три дня.

Что касается педагогических работников организаций, квалификация которых не соответствует требованиям к направлению профессиональной подготовки, предусмотренной квалификационными характеристиками: «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо деятельности в образовательном учреждении (тем более, как было отмечено выше, такие требования до 31 октября 2010 г. к большей части педагогических работников не предъявлялись), то это не может явиться причиной для их увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, **если это не подтверждено результатами их аттестации.**

Следует также учесть, что применение пункта 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования следует осуществлять без употребления слов «в порядке исключения» по аналогии с тем, как это было установлено приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, которым внесены изменения в Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9.

Особенности оформления результатов аттестации, проводимой в целях установления соответствия работников занимаемым ими должностям

Порядок аттестации при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям не предусматривает оформление на педагогического работника аттестационного листа.

Оформление результатов такой аттестации осуществляется протоколом, подписываемым председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самим педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

В соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации на педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации, решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Необходимо отметить, что Порядком аттестации не предусматривается сохранение результатов аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, и действующих в течение пяти лет по месту ее проведения, при переходе в другую организацию, исходя из чего работодатель по новому месту работы вправе осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных пунктом 22 указанного порядка.

**Порядок
проведения аттестации педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность**

(утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276)

ГАРАНТ:

См. **Регламент** проведения Минобрнауки России аттестации педагогических работников организаций, подведомственных Минобрнауки России, направленный **письмом** Минобрнауки от 23 декабря 2014 г. № АК-4220/06

I. Общие положения

ГАРАНТ:

О применении настоящего раздела см. **письмо** Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 г. № 08-1933/505

1. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников организаций.

Настоящий Порядок 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 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее – педагогические работники).

2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории*(1).

3. Основными задачами проведения аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

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

обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

ГАРАНТ:

О применении настоящего раздела см. **письмо** Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 г. № 08-1933/505

5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации)***(2)**.

6. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

9. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

10. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

11. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

12. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

13. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

14. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

15. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

16. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

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

17. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

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

19. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

20. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

21. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

22. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных **подпунктами "г" и "д"** настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных **подпунктом "е"** настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" **раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования"** Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(3) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

III. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории

ГАРАНТ:

О применении настоящего раздела см. **письмо** Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 г. № 08-1933/505

24. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

25. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - аттестационные комиссии)*(4).

26. При формировании аттестационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

В состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

27. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками 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 сети «Интернет».

28. В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

29. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

30. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

31. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

32. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

33. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

34. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

35. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

36. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном **постановлением** Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662*(5);

выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

37. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном **постановлением** Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662*(5);

выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

38. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных **пунктами 36 и 37** настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

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

установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

40. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

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

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

41. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

42. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

43. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

44. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие федеральные органы исполнительной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

45. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

46. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

*(1) **Часть 1 статьи 49** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27 ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566).

*(2) **Часть 2 статьи 49** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27 ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566).

*(3) **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).

*(4) **Часть 3 статьи 49** Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566).

*(5) **Постановление** Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4378).

**Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678
«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников
организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей
руководителей образовательных организаций»**

В соответствии с **частью 2 статьи 46** Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую **номенклатуру** должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2013 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации

Д. Медведев

Москва
8 августа 2013 г. № 678

**Номенклатура
должностей педагогических работников организаций, осуществляющих
образовательную деятельность, должностей руководителей
образовательных организаций
(утв. постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678)**

**I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих
образовательную деятельность**

**1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-
преподавательскому составу**

Ассистент
Декан факультета
Начальник факультета
Директор института
Начальник института
Доцент
Заведующий кафедрой
Начальник кафедры
Заместитель начальника кафедры
Профессор
Преподаватель
Старший преподаватель

2. Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Логопед
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший инструктор-методист
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

1. Должности руководителей

Ректор
Директор
Заведующий
Начальник
Президент

2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

Первый проректор

Проректор

Помощник ректора

Помощник проректора

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

Советник при ректорате

Старший мастер

Ученый секретарь совета образовательной организации

Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания: 1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности «логопед» предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность «преподаватель», предусмотренная в **подразделе 1** раздела I настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность «преподаватель», предусмотренная в **подразделе 2** раздела I настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность «президент» предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры» и «заместитель начальника кафедры» предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

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

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ
Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений,
основания возникновения трудовых отношений

<...>

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

<...>

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

<...>

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

<...>

Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ)

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

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

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 28.12.2013 №421-ФЗ)

<...>

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 13. Прекращение трудового договора

<...>

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

<...>

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

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

<...>

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

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

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

<...>

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

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

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

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

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

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

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

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

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

<...>

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

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

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), **если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:**

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

<...>

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

<...>

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<...>

Глава 28. Другие гарантии и компенсации

<...>

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

<...>

Раздел IX. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Глава 31. Общие положения

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

(введена Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ)

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное

образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

<...>

Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

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

<...>

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

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

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

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

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

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

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получе-

ния мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

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

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

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

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

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

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

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

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

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

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда

в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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

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

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

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

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

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

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

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 26 августа 2010 г. № 761н
«Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей
руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные
характеристики должностей работников образования»**

(Извлечения)

С изменениями и дополнениями от: 31 мая 2011 г.

В соответствии с **пунктом 5.2.52** Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного **постановлением** Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2005, № 2, ст. 162; 2006, № 19, ст. 2080; 2008, № 11 (1 ч.), ст. 1036; № 15, ст. 1555; № 23, ст. 2713; № 42, ст. 4825; № 46, ст. 5337; № 48, ст. 5618; 2009, № 2, ст. 244; № 3, ст. 378; № 6, ст. 738; № 12, ст. 1427, 1434; № 33, ст. 4083, 4088; № 43, ст. 5064; № 45, ст. 5350; 2010, № 4, ст. 394; № 11, ст. 1225; № 25, ст. 3167; № 26, ст. 3350; № 31, № 4251), приказываю:

Утвердить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» согласно **приложению**.

Министр

Т. Голикова

Зарегистрировано в Минюсте РФ 6 октября 2010 г.
Регистрационный № 18638

Приложение
к приказу Министерства здравоохранения
и социального развития РФ
от 26 августа 2010 г. № 761н

**Единый квалификационный справочник должностей руководителей,
специалистов и служащих**

**Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников
образования»**

I. Общие положения

1. «Квалификационные характеристики должностей работников образования» **Единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС состоит из четырех разделов: **I** – «Общие положения», **II** – «Должности руководителей», **III** – «Должности педагогических работников», **IV** – «Должности учебно-вспомогательного персонала».

3. Квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

4. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

В разделе «Должностные обязанности» содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

5. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

6. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

7. При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по должно-

стям работников, свойственным другим видам экономической деятельности (медицинские работники, работники культуры: художественные руководители, дирижеры, режиссеры, балетмейстеры, хормейстеры, работники библиотек и др.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

8. Должностное наименование «старший» применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

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

Учитель

Должностные обязанности. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события совре-

менности. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов). Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими). Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; **Конвенцию** о правах ребенка; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач; педагогику, психологию, возрастную физиологию; школьную гигиену; методику преподавания предмета; программы и учебники по преподаваемому предмету; методику воспитательной работы; требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним; средства обучения и их дидактические возможности; основы научной организации труда; нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профес-

сиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Воспитатель (включая старшего)

Должностные обязанности. Осуществляет деятельность по воспитанию детей в образовательных учреждениях и их структурных подразделениях (интернате при школе, общежитии, группах, группах продленного дня и др.), иных учреждениях и организациях. Содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания. Осуществляет изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействует росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; организует подготовку домашних заданий. Создает благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого обучающегося, воспитанника. Способствует развитию общения обучающихся, воспитанников. Помогает обучающемуся, воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими). Осуществляет помощь обучающимся, воспитанникам в учебной деятельности, способствует обеспечению уровня их подготовки соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям. Содействует получению дополнительного образования обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства. В соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся, воспитанников совершенствует жизнедеятельность коллектива обучающихся, воспитанников. Соблюдает права и свободы обучающихся, воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса. Проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников, в том числе с помощью электронных форм. Разрабатывает план (программу) воспитательной работы с группой обучающихся, воспитанников. Совместно с органами самоуправления обучающихся, воспитанников ведет активную пропаганду здорового образа жизни. Работает в тесном контакте с учителями, педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, воспитанников. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планирует и проводит с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально). Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведе-

нии методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим). Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего воспитателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности воспитателя*(3), осуществляет координацию деятельности воспитателей, педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь воспитателям, способствует обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; **Конвенцию** о правах ребенка; педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся, воспитанников; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся, воспитанников; методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего воспитателя – высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

Унифицированная форма личной карточки № Т-2

(заполняется образовательной организацией при аттестации работника на соответствие занимаемой должности)

Раздел IV. «Аттестация»

В этом разделе заполняем данные из решения аттестационной комиссии, которые обычно формулируют так:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности.

Пишем дату аттестации, номер и дату результатов аттестации, основание для аттестации (приказ).

Данные об аттестации проставляются на основании документа, выданного работнику.

IV. АТТЕСТАЦИЯ				
Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
1	2	3	4	5
06.09.2013	Соответствует занимаемой должности	38	05.09.2013	Приказ о проведении аттестации работников от 01.09.2013 №23

**Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского
Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года № 08-1933/505**

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены **разъяснения** по применению **Порядка** проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) (далее соответственно – Разъяснения, Порядок аттестации).

Разъяснения были разработаны на основе вопросов, полученных от органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, руководствующихся **Порядком** аттестации.

Просим довести **Разъяснения** до образовательных организаций, педагогических коллективов, первичных профсоюзных организаций и разместить на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Директор Департамента
государственной политики
в сфере общего образования
Министерства образования
и науки Российской Федерации

А.В. Зырянова

Заместитель Председателя
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Т.В. Куприянова

**Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации
педагогических работников организаций, осуществляющих
образовательную деятельность**

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (заре-

гистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) (далее – Порядок аттестации).

Указанный приказ **вступил в силу** 15 июня 2014 г. по истечении 10 дней после дня его официального опубликования 4 июня 2014 г. в «Российской газете» № 124.

Настоящие Разъяснения подготовлены в целях единообразного применения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация, образовательная организация), на основе вопросов, полученных от органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, и сгруппированы по соответствующим разделам **Порядка** аттестации.

К разделу «Общие положения»

Вопрос. Вправе ли органы государственной 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 государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Порядок аттестации является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

Вопрос. Каким образом должна быть обеспечена на практике дифференциация размеров оплаты труда педагогических работников в зависимости от квалификационных категорий и объема их преподавательской (педагогической) работы, предусмотренная **пунктом 3** Порядка аттестации?

Ответ. В случаях, когда в системах оплаты труда для педагогических работников, имеющих квалификационные категории, повышенный уровень оплаты труда предусматривается без учета объема преподавательской (педагогической) работы (то есть в виде надбавки либо повышающего коэффициента только за объем преподавательской или педагогической работы в пределах нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы), такие системы оплаты труда следует скорректировать с учетом положений, предусмотренных абзацем седьмым **пункта 3** Порядка аттестации.

Например, дифференциация размеров оплаты труда с учетом квалификационных категорий и объема преподавательской (педагогической) работы для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, может быть обеспечена путем:

– оплаты труда за весь объем преподавательской (педагогической) работы из повышенного за наличие квалификационной категории размера ставки заработной платы;

– применения повышающего коэффициента за квалификационную категорию к размеру заработной платы, исчисленному за фактическую преподавательскую (педагогическую) работу из размера ставки заработной платы, предусмотренного по должностям педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

– пропорционального исчисления размера надбавки с учетом объема преподавательской (педагогической работы).

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

Ответ. Порядок аттестации, согласно **пункту 1**, применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в **подразделе 2** раздела I номенклатуры должностей.

Должности же 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.

К примеру, кандидаты на должность руководителей и руководители образовательных организаций высшего образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации осуществляет Правительство Российской Федерации, проходят обязательную аттестацию по **правилам**, утвержденным **постановлением** Правительства Российской Федерации от 13 июня 2014 г. № 544 «Об утверждении правил проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которой осуществляет Правительство Российской Федерации».

Аттестация заместителей руководителей 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 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. Может ли руководитель образовательной организации являться председателем аттестационной комиссии организации или входить в ее состав?

Ответ. Согласно **пунктам 5–7** Порядка аттестации аттестация педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями и утверждаемыми распорядительным актом работодателя. Порядком аттестации не установлено запрета на включение в состав аттестационной комиссии руководителя образовательной организации. Таким образом, решение о вхождении руководителя образовательной организации в состав аттестационной комиссии, в том числе в качестве председателя, относится к компетенции образовательной организации.

Вместе с тем, учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, то ему входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем нецелесообразно.

Вопрос. При формировании образовательной организацией состава аттестационной комиссии, кто может входить в ее состав? Могут ли в состав аттестационной комиссии образовательной организации включаться представители других организаций?

Ответ. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными 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.

Вопрос. 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 принимается 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. Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случае, когда замещение их должностей осуществляется в разных должностях по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором?

Ответ. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной кате-

гории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то есть на условиях совместительства, то аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями соответствующих организаций на общих основаниях, предусмотренных **Порядком** аттестации.

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

Ответ. Прохождение аттестации педагогических работников 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. Должна ли проводиться аттестационными комиссиями организаций аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, если она была проведена до 1 сентября 2013 года аттестационными комиссиями, формируемыми органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, а также аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, как это было установлено **приказом № 209**?

Ответ. По ранее действовавшему порядку аттестации аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводилась один раз в 5 лет.

Следовательно, в течение пятилетнего срока со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией работодатель не должен проводить аттестацию таких педагогических работников, поскольку внеочередной характер проведения такой аттестации не предусмотрен **Порядком** аттестации, утвержденным **приказом** Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

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

Если у педагогического работника истек срок действия квалификационной категории, и он не обратился в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории, то в какой срок работодатель должен подготовить и направить в аттестационную комиссию организации представление для прохождения педагогическим работником аттестации с целью подтверждения соответствия им 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. Возможно ли проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности в случаях наличия жалоб на ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей?

Ответ. **Порядком** аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации на соответствие 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. Если педагогический работник будет включен в список лиц, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности, имеет ли он право одновременно обратиться в аттестационную комиссию для установления ему квалификационной категории? Следует ли проводить аттестацию такого педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности?

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

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников с целью 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. 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 его аттестации в целях установления квалификационной категории, не будет вынесено решение аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории, на которую он претендует, ко дню проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, то она проводится с учетом положений, предусмотренных **пунктами 5 и 22** Порядка аттестации.

Вопрос. 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 другого работодателя, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, 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. Может ли аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности проводиться по желанию работников на основании их заявления?

Ответ. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по инициативе работодателя на основании его представления в аттестационную комиссию.

По желанию педагогических работников в соответствии с **частью 1 статьи 49** Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» может проводиться только аттестация в целях установления квалификационной категории.

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

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 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, ус-

тановленной в подразделе «Требования к квалификации» **раздела** «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(1) (далее – квалификационные характеристики должностей работников образования), 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.

Вопрос. Будет ли считаться нарушением установленного **Порядка** аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, если педагогический работник не был ознакомлен с распорядительными актами организации об аттестации, а также с представлением работодателя или ознакомлен с ними в сроки, меньшие, 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 роспись с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации (**пункт 9** Порядка аттестации), а также с представлением (**пункт 12** Порядка аттестации).

Несоблюдение работодателем положений, предусмотренных указанными пунктами **Порядка** аттестации, может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Вопрос. Может ли педагогический работник лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации, если он письменно это не указал в заявлении?

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.

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

Ответ. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку не вносятся.

В соответствии с **пунктом 20** Порядка аттестации на педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Вопрос. Требуется ли заполнение аттестационных листов при проведении аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности?

Ответ. **Порядок** аттестации не предусматривает такую форму оформления результатов аттестации, как аттестационный лист.

Согласно **пункту 20** Порядка аттестации решение аттестационной комиссии организации оформляется протоколом. По результатам аттестации в целях подтверждения занимаемой должности на педагогического работника составляется выписка из протокола (**пункт 20** Порядка аттестации), которая хранится в личном деле педагогического работника.

Вопрос. 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 1 статьи 81** ТК РФ не допускается.

Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая 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. Распространяются ли результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности одной образовательной организации при переходе в другую образовательную организацию?

Ответ. Нет, не распространяются. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности действуют в течение пяти 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. 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 в отношении педагогического работника, которому было отказано в установлении первой или высшей квалификационной категории, вправе провести аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, за исключением случаев, предусмотренных **пунктом 22** Порядка аттестации, к которым относится случай, когда отказано в установлении высшей квалификационной категории, но за педагогическим работником сохраняется действие первой квалификационной категории.

Необходимость и сроки представления педагогических работников для проведения их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных **пунктами 5 и 22** Порядка аттестации.

Вопрос. 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 для 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 выплат стимулирующего характера.

Вопрос. Какие полномочия предоставляются аттестационным комиссиям организаций в соответствии с **пунктом 23** Порядка 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 подразделе «Требования к квалификации» **раздела** «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(2) и(или) про-

фессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Пункт 23 был включен в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных **пунктом 9** раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования*(3), 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, для чего необходимо было создавать специальную аттестационную комиссию, принимая локальный нормативный акт.

Теперь работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника при отсутствии у него специальной подготовки, но обладающего, по мнению работодателя, достаточным практическим опытом, компетентностью, способностью выполнять работу в конкретной должности, руководствуясь **пунктом 9** квалификационных характеристик должностей работников образования и **пунктом 23** Порядка аттестации, вправе обращаться для получения соответствующей рекомендации в аттестационную комиссию организации.

Вопрос. 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 указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то работодатель с учетом рекомендаций аттестационной комиссии может при заключении трудового договора 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 письмен-

ной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета 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 три дня.

Вопрос. 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 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 по многу лет, повышали свой профессиональный уровень, а также проходили аттестацию в целях установления квалификационной категории, контрольно-надзорные органы предлагают руководителям организаций 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 со стороны надзорных органов 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 Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной **пунктом 9** раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Указанный приказ вступил в силу 31 октября 2010 г. и обратной силы не имеет. Ранее 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 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 Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, но и сохраняет такую возможность в настоящее время.

Необходимо также иметь в виду, что указанные в квалификационных характеристиках должностей работников образования*(2) направления подготовки «Образование и педагогика», следует применять с учетом соответствия направлений подготовки высшего образования – бакалавриата, направлений подготовки высшего образования – магистратуры, специальностей высшего образования – специалитета, установленных **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 1245*(4).

Вопрос. 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 работников 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 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 в

течение срока ее действия может быть учтена только при решении вопросов, связанных с оплатой труда работников, если такое условие является предметом отраслевых региональных соглашений и(или) коллективных договоров, как это в настоящее время предусмотрено **пунктами 5.9 и 5.10** Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России на 2012-2014 годы, заключенного между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, и **приложением 2** к данному Отраслевому соглашению.

Вопрос. Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям в малокомплектных образовательных организациях?

Ответ. **Порядком** аттестации не предусмотрены какие-либо особые условия аттестации педагогических работников малокомплектных образовательных организаций в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям определяется работодателем самостоятельно в соответствии с положениями, предусмотренными **пунктами 5 и 22** Порядка аттестации.

К разделу III «Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории»

Вопрос. **Пунктом 25** Порядка аттестации установлено, что аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Какие уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, которые должны формировать аттестационные комиссии, имеются в виду?

Могут ли создаваться подкомиссии или представительства аттестационной комиссии, если требуется аттестация большого количества педагогических работников?

Ответ. **Порядком** аттестации, как и **статьей 49** Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» конкретно не определено, какие органы государственной власти, действующие на территории субъекта Российской Федерации, будут наделены полномочиями по формированию аттестационных комиссий в целях установления педагогическим работникам квалификационных категорий.

Решение по данному вопросу принимает орган государственной власти субъекта Российской Федерации, который вправе наделить полномочиями по формированию аттестационных комиссий как органы государственной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых непосредственно нахо-

дятся организации, осуществляющие образовательную деятельность (то есть по принципу формирования аттестационных комиссий на федеральном уровне), так и орган государственной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования, который может сформировать необходимое количество аттестационных комиссий, в том числе по территориальному принципу, по типам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их ведомственной принадлежности и другим принципам.

В этих целях органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут внести в орган государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации согласованное предложение по формированию аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников, поименованных в **подразделе 2** раздела I номенклатуры должностей, в целях установления квалификационной категории, руководствуясь **Порядком** аттестации.

Создание подкомиссий или представительств аттестационных комиссий **Порядком** аттестации не предусматривается.

Вопрос. Какие акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с **Порядком** аттестации?

Ответ. В соответствии с **пунктами 25 и 26** Порядка аттестации органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать акты, регулирующие следующие вопросы:

- формирование аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий;
- определение составов аттестационных комиссий с включением представителя соответствующего профессионального союза;
- регламент работы аттестационных комиссий;
- условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, которые, к примеру, могут предусматривать права и обязанности сторон в процессе осуществления специалистами всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Перечисленные акты субъектов Российской Федерации не должны противоречить федеральному законодательству, в том числе **Порядку** аттестации.

Помимо перечисленных актов уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

Вопрос. На каких условиях привлекаются специалисты для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников негосударственных и ведомственных организаций? Должна ли оплачиваться заявителем или работодателем такая услуга?

Ответ. В соответствии с **пунктом 26** Порядка аттестации условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, в том числе педагогических работников негосударственных и ведомственных организаций, определяются при формировании аттестационных комиссий.

При этом следует учесть, что **Федеральным законом** «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусматривается взимание платы за осуществление всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников ни с работодателей, ни с педагогических работников, которые желают пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Вопрос. Утверждается ли персональный состав аттестационной комиссии распорядительным актом уполномоченного органа государственной власти субъекта Российской Федерации? Размещается ли информация о проведении аттестации, регламенте работы аттестационных комиссий на официальном сайте соответствующих уполномоченных органов государственной власти?

Может ли регламентом работы аттестационных комиссий определяться порядок подачи заявлений от педагогических работников о прохождении аттестации, а также устанавливаться конкретные периоды для приема заявлений и их рассмотрения?

Ответ. В соответствии с **пунктом 26** Порядка аттестации предусмотрено определение составов аттестационных комиссий. Установлено, что в состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

В целях обеспечения принципов коллегиальности, гласности, открытости при проведении аттестации педагогических работников информация, касающаяся вопросов аттестации педагогических работников, в том числе персональном составе аттестационных комиссий, регламенте их работы размещается на официальных сайтах соответствующих уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

При этом регламент не может предусматривать иного порядка подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, отличного от порядка, установленного **пунктом 27** Порядка аттестации. Не могут предусматриваться также конкретные периоды для приема и рассмотрения заявлений от педагогических работников о прохождении такой аттестации. Педагогическим работникам должны обеспечиваться возможность обращения с заявлениями в аттестационную комиссию в любое время, а также рассмотрение заявлений педагогических работников в срок не более 30 дней, в течение которых:

– определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально в течение периода, не превышающего 60 календарных дней, и с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

– осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

Вопрос. Имеет ли право аттестационная комиссия принять решение об установлении высшей квалификационной категории педагогическому работнику, пожелавшему (согласно его заявлению) пройти аттестацию на первую квалификационную категорию?

Педагогический работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, что не позволило ему по старому порядку пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию, в связи с чем он вынужден был аттестоваться на первую квалификационную категорию. Может ли такой педагогический работник пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории?

Ответ. В соответствии с **пунктом 27** Порядка аттестации аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений.

Поскольку согласно **пункту 28** Порядка аттестации педагогические работники в заявлении указывают квалификационную категорию, на которую они претендуют, аттестационная комиссия не вправе принять решение об установлении квалификационной категории, на которую педагогический работник не претендовал.

Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подается педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с **пунктом 31** Порядка аттестации истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию.

Следовательно, в указанном случае работник вправе до истечения двухлетнего периода после установления первой квалификационной категории обратиться с заявлением в аттестационную комиссию об установлении высшей квалификационной категории.

Вопрос. Насколько длительным может быть период по истечении срока действия высшей квалификационной категории, дающий право педагогическим работникам обращаться в аттестационную комиссию?

Ответ. Для педагогических работников, имевших высшую квалификационную категорию, срок действия которой по каким-либо причинам истек, **пунктом 31** Порядка аттестации не устанавливаются каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

Вопрос. Каким образом должно осуществляться письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения аттестации?

Ответ. Уведомление о сроке и месте проведения аттестации может осуществляться любым доступным для получения педагогическим работником путем, в том числе:

– по почте с уведомлением о вручении на почтовый адрес, указанный в заявлении на аттестацию;

– по электронной почте на электронный адрес, если для связи с ним указан такой адрес.

Вопрос. В какой форме должно быть написано заявление об аттестации? Должно ли оно содержать только просьбу о проведении аттестации или должно содержать перечень результатов профессиональной деятельности аттестуемого в соответствии с **пунктами 36 и 37**?

Ответ. Порядком аттестации не предусматривается форма заявления педагогического работника в аттестационную комиссию, которая проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Заявление в аттестационную комиссию педагогическим работником может быть подано в произвольной форме.

Например, учитывая, что первая или высшая квалификационная категория устанавливается на основе результатов, поименованных в **пунктах 36 и 37** Порядка аттестации, педагогический работник в заявлении может охарактеризовать свою профессиональную деятельность с точки зрения результатов работы, перечисленных этими пунктами, если его деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Вопрос. Имеет ли право педагогический работник подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по должности «педагог дополнительного образования», если он имеет высшую квалификационную категорию по должности «учитель», а оплата труда по должности педагога дополнительного образования осуществляется с учетом квалификационной категории учителя?

Ответ. В соответствии с **пунктом 30** Порядка аттестации заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Вместе с тем было бы нецелесообразным педагогическому работнику (к примеру, учителю), имеющему высшую квалификационную категорию, отказывать в приеме заявления и в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности (к примеру, педагога дополнительного образования), учитывая, что решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

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

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

Ответ. Да, может, поскольку **Порядок** аттестации не предусматривает для педагогических работников в качестве основания прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории предварительное прохождение ими аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Вопрос. Могут ли устанавливаться квалификационные категории без прохождения аттестации педагогическим работникам, имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в Педагогической деятельности, а также педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, педагогическим работникам, являющимся победителями конкурсного отбора лучших учителей, победителями или призерами различных этапов конкурса «Учитель года» и т.д.?

Может ли быть таким педагогическим работникам, имевшим квалификационные категории, продлен срок их действия?

Ответ. В соответствии с **пунктом 24** Порядка аттестации срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию, которое педагогический работник выражает посредством подачи заявления в аттестационную комиссию (**пункты 27–30** Порядка аттестации).

В соответствии с **пунктом 38** Порядка аттестации оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных **пунктами 36 и 37** настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, с победой или получением призов в номинациях на различных этапах конкурса «Учитель года» и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности, могут приниматься как результат их работы для установления квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, что целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

В отраслевых соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, могут предусматриваться размеры ставок заработной

платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории.

Кроме того, системы оплаты труда могут предусматривать для педагогических работников, перечисленных в абзаце третьем данного ответа, выплаты стимулирующего характера.

Вопрос. Может ли педагогический работник подавать заявление на аттестацию в целях установления квалификационной категории, если его образование не соответствует направлению подготовки, предусмотренному квалификационной характеристикой по соответствующей должности? Имеет ли право учитель, имеющий среднее профессиональное образование, претендовать на установление высшей квалификационной категории?

Ответ. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо несоответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, само по себе не является основанием для отказа в прохождении ими аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, а тем более в приеме от них заявления о прохождении аттестации. Не может быть по этим же причинам отказано в установлении высшей квалификационной категории, если профессиональная деятельность педагогического работника соответствует результатам работы, предусмотренным **пунктом 37** Порядка аттестации.

При этом в соответствии с **пунктом 38** Порядка аттестации оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы, предусмотренных **пунктом 37** Порядка аттестации, осуществляется при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

Вопрос. В какие сроки педагогическим работником может быть подано заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории?

Могут ли сроки подачи заявлений и периоды для проведения аттестации регулироваться распорядительными актами уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации?

Ответ. **Порядком** аттестации не предусматривается установление для педагогических работников сроков подачи ими заявлений, а также периодов в течение года, когда от педагогических работников принимаются заявления и проводится их аттестация.

Пунктом 32 Порядка аттестации установлено, что при рассмотрении заявления определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника с учетом срока действия ранее установленной ему квалификационной категории.

Уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации не вправе ограничивать сроки подачи педагогическими работниками заявлений о прохождении аттестации и периоды проведения аттестации в течение календарного года.

Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию в любое время.

Вместе с тем, если педагогический работник желает, чтобы аттестационной комиссией рассмотрение его заявления и определение периода прохождения аттестации осуществлялись с учетом срока действия имеющейся у него квалификационной категории, то заявление целесообразно подавать заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории. Это время будет использовано для рассмотрения заявления (30 календарных дней), а также для проведения аттестации, продолжительность которой для каждого педагогического работника не должна превышать 60 календарных дней.

Вопрос. Требуется ли согласие руководителя организации на проведение аттестации в целях установления квалификационной категории?

Вправе ли руководитель организации воспрепятствовать подаче педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию?

Ответ. В соответствии с **пунктом 24** Порядка аттестации аттестация в целях установления квалификационной категории проводится по желанию педагогического работника. Согласия руководителя организации (либо согласования заявлений с руководителем организации) для прохождения педагогическим работником аттестации в целях установления квалификационной категории не требуется, поскольку в соответствии с **пунктом 27** Порядка аттестации педагогический работник самостоятельно обращается в аттестационную комиссию с заявлением.

Воспрепятствовать подаче заявления педагогическим работником в аттестационную комиссию руководитель организации не вправе,

Вопрос. Необходимо ли педагогическим работникам одновременно с заявлением, рассматриваемым в течение 30 календарных дней, либо в период до начала аттестации представлять в аттестационную комиссию какие-либо сведения и материалы, удостоверяющие результаты их работы?

Ответ. Согласно **пункту 27** Порядка аттестации аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, которые рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения. Рассмотрение в течение указанного срока каких-либо иных сведений и материалов Порядок аттестации не предусматривает, из чего следует, что их представление одновременно с заявлением или в период, предшествующий началу аттестации, не требуется.

Вопрос. Может ли педагогический работник в одном заявлении указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию?

Ответ. **Порядок** аттестации не ограничивает для педагогических работников количество должностей, указываемых в одном заявлении, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

Вместе с тем, если аттестация педагогических работников по должностям, по которым имеется желание пройти аттестацию, осуществляется различ-

ными аттестационными комиссиями, то и заявления должны подаваться в соответствующие аттестационные комиссии.

Вопрос. По каким основаниям педагогическому работнику может быть отказано в приеме заявления и в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, а в каких случаях отказ в прохождении аттестации будет неправомерным?

Ответ. **Порядок** аттестации не предусматривает оснований для отказа в приеме от педагогических работников заявлений для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории.

После рассмотрения заявлений педагогических работников в соответствии с **Порядком** аттестации педагогическим работникам может быть отказано в прохождении аттестации для установления квалификационной категории по следующим основаниям:

– если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея установленной первой квалификационной категории (**пункт 30** Порядка аттестации);

– если обращение за установлением высшей квалификационной категории аттестующегося впервые на высшую категорию следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории (**пункт 30** Порядка аттестации);

– если обращение за установлением той же самой квалификационной категории (первой или высшей) следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении этой квалификационной категории по той же должности (**пункт 43** Порядка аттестации);

– если лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления не замещает должности педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (**пункт 1** Порядка аттестации).

Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогического работника по причине:

– несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

– истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

– прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

– нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

– наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

– незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Вопрос. Может ли быть отказано педагогическому работнику, явившемуся на заседание аттестационной комиссии, в личном присутствии при его аттестации, если он заранее не уведомил об этом аттестационную комиссию?

Ответ. В соответствии с **пунктом 35** Порядка аттестации педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При этом обязанность педагогического работника уведомлять аттестационную комиссию о своем присутствии Порядком аттестации не предусматривается.

Вопрос. Может ли аттестационная комиссия принять решение об отказе в установлении квалификационной категории педагогическому работнику, если работник не прошел повышение квалификации в межаттестационный период?

Ответ. Нет, не может, поскольку необходимость дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд в соответствии со **статьей 196** ТК РФ определяется работодателем с учетом положений, предусмотренных **статьями 187** и **197** ТК РФ. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Установление квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляется по основаниям, предусмотренным **пунктами 36** и **37** Порядка аттестации, в число которых не входит обязательность получения педагогическим работником дополнительного профессионального образования (по программам повышения квалификации).

Вопрос. Кто осуществляет всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников, а также обобщает результаты работы педагогического работника?

Ответ. Для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников привлекаются соответствующие специалисты на условиях, определяемых при формировании аттестационных комиссий соответствующими уполномоченными органами государственной власти.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы, представленных привлеченными специалистами, осуществляется аттестационными комиссиями.

Вопрос. Предусматривается ли при вынесении решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории указание на причину, в соответствии с которой педагогическому работнику было отказано в установлении квалификационной категории?

Ответ. Поскольку в соответствии с **пунктом 45** Порядка аттестации педагогический работник имеет право обжаловать в соответствии с законодатель-

ством Российской Федерации результаты его аттестации, проведенной в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), протокол заседания аттестационной комиссии должен содержать информацию о причинах отказа в установлении квалификационной категории.

Вопрос. Вносится ли запись в трудовую книжку педагогического работника в связи с установлением ему квалификационной категории (первой, высшей)?

Ответ. Согласно **пункту 3.1** Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной **постановлением** Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (зарегистрировано в Минюсте России 11 ноября 2003 г., регистрационный № 5219), если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Следовательно, сведения о результатах аттестации, проведенной на основании заявления педагогического работника для установления ему первой или высшей квалификационной категории, должны быть внесены в трудовую книжку.

Например: учителю информатики (преподавателю) присвоена высшая квалификационная категория. В этом случае в трудовой книжке в **графе 1** раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись «Установлена высшая квалификационная категория по должности "учитель" ("преподаватель")» без указания преподаваемого предмета, в графу 4 вносятся дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Вопрос. Может ли аттестационная комиссия давать рекомендации педагогическому работнику по итогам аттестации?

Ответ. **Порядком** аттестации не запрещается давать педагогическим работникам рекомендации, в том числе о необходимости повышения квалификации или получения профильного образования.

Указанные рекомендации могут отражаться в протоколе аттестационной комиссии.

Вопрос. Каким образом педагогический работник, в случае его отсутствия на заседании аттестационной комиссии, будет уведомлен об отказе в установлении квалификационной категории, если **пунктом 44** Порядка аттестации предусмотрено размещение на официальных сайтах в сети «Интернет» только распорядительных актов об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории?

Ответ. **Порядок** аттестации не предусматривает способов уведомления педагогического работника, не присутствовавшего лично при его аттестации, об отказе в установлении квалификационной категории. Вместе с тем, учитывая, что принятое аттестационной комиссией решение может быть обжаловано в соответствии с законодательством Российской Федерации, педагогический

работник имеет право получить выписку из протокола аттестационной комиссии.

Направление педагогическому работнику выписки из протокола в таком случае должно осуществляться аттестационной комиссией в том же порядке, в котором он был уведомлен о сроке и месте проведения аттестации.

Вопрос. Имеет ли педагогический работник, которому установлена квалификационная категория, право на изменение уровня оплаты труда?

С какого времени он может претендовать на такое изменение?

Ответ. В соответствии с **пунктом 3** Порядка аттестации одной из задач аттестации является обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Право на изменение уровня оплаты труда у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Вопрос. Если педагогическому работнику отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет ли он право сразу подать заявление на первую категорию?

Ответ. **Порядок** аттестации не устанавливает ограничений по срокам подачи заявления о проведении аттестации на первую квалификационную категорию, в том числе в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории.

Вопрос. Какой документ получит педагогический работник, прошедший аттестацию в целях установления квалификационной категории? Требуется ли заполнение аттестационных листов при принятии аттестационной комиссией решения об установлении педагогическому работнику квалификационной категории?

Ответ. **Порядком** аттестации не предусматривается оформление аттестационных листов.

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие федеральные органы государственной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издадут распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

На основании распорядительных актов уполномоченных органов государственной власти субъектов Российской Федерации работодатели вносят в трудовые книжки педагогических работников соответствующие записи об установленной квалификационной категории, изменяют размер оплаты труда, вносят изменения в трудовые договоры с работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Вопрос. Каким образом педагогический работник может подтвердить наличие у него квалификационной категории и срок ее действия при трудоустройстве в другую образовательную организацию при переезде в другой насе-

ленный пункт, другой субъект Российской Федерации, если **Порядок** аттестации не предусматривает оформление аттестационного листа?

Ответ. При трудоустройстве в другую образовательную организацию, при переезде в другой населенный пункт, другой субъект Российской Федерации наличие квалификационной категории, а также срок ее действия подтверждаются записью в трудовой книжке педагогического работника.

По требованию педагогического работника ему может быть выдана выписка из протокола заседания аттестационной комиссии.

Вопрос. Как проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком?

Требуется ли после выхода из отпуска по уходу за ребенком проработать не менее 2 лет перед аттестацией в целях установления квалификационной категории?

Ответ. Аттестация в целях установления квалификационной категории в соответствии с **частью 1 статьи 49** Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также **пунктом 24** Порядка аттестации проводится по желанию педагогических работников.

В соответствии с **пунктом 29** Порядка аттестации педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом Порядок аттестации не предусматривает к таким педагогическим работникам требований проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории может осуществляться на основе результатов их работы до ухода в указанный отпуск, представленных в аттестационную комиссию специалистами, привлеченными для всестороннего анализа их профессиональной деятельности.

Вопрос. Допускается ли продление сроков действия квалификационных категорий для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком?

Ответ. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с **пунктом 24** Порядка аттестации продлению не подлежат.

Вместе с тем в целях социальной защиты педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, соглашения на всех уровнях социального партнерства, а также коллективные договоры организаций могут содержать положения, предусматривающие на определенный период (к примеру, на 1 год) сохранение уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории.

Вопрос. Можно ли подавать заявление на одновременное проведение аттестации в целях установления квалификационных категорий по должностям «учитель» и «преподаватель» (например, «учитель английского языка» и «преподаватель английского языка»)?

Ответ. Согласно **подразделу 2** раздела I номенклатуры должностей «учитель» и «преподаватель» являются разными должностями.

Следовательно, аттестация педагогического работника по должности «преподаватель» не предполагает установления квалификационной категории по должности «учитель».

На основании **пункта 28** Порядка аттестации в заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

Таким образом, педагогический работник имеет право пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории как по должности «учитель», так и по должности «преподаватель».

Необходимость в прохождении аттестации по двум указанным должностям («учитель» и «преподаватель») возникает лишь в случае, если педагогический работник одновременно осуществляет педагогическую деятельность в двух разных типах организаций (причем в одном из них педагогическая работа оформляется как совместительство). Так, в должности «преподаватель» преподавательская работа осуществляется в организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, а в должности «учитель» – в организации, реализующей общеобразовательные программы.

Вопрос. Если воспитатель имеет высшую квалификационную категорию и переходит на должность старшего воспитателя, необходимо ли при этом проходить сначала аттестацию в целях установления первой квалификационной категории, а не ранее чем через 2 года – высшей квалификационной категории?

Ответ. Согласно **Общероссийскому классификатору** профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденному постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 (с изменениями и дополнениями), должности служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)».

Согласно **пункту 8** раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования должностное наименование «старший» применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться также при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Таким образом, квалификационная категория, установленная по перечисленным должностям, учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

Вопрос. Какова процедура аттестации педагогических работников, замещающих эти должности в организациях, не относящихся к образовательным организациям, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти (Минздрава России, Минкультуры России, Минспорта России и других органов исполнительной власти), а также в ведении субъектов Российской Федерации в целях установления соответствия занимаемым ими должностям, а также в целях установления квалификационных категорий?

Ответ. Если педагогический работник состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей наряду с основной деятельностью образовательную деятельность на основании лицензии, то их аттестация осуществляется в соответствии с **Порядком** проведения аттестации:

– в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям – аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

– в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти – аттестационными комиссиями, формируемыми соответствующими федеральными органами исполнительной власти;

– в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, находящихся в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления – аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Вопрос. Применяется ли **Порядок** аттестации для аттестации педагогических работников организаций, не имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности?

Ответ. Согласно **части 19 статьи 2, частям 20 и 21 статьи 2** Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и(или) организации образовательной деятельности. Организациями, осуществляющими образовательную деятельность, являются образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение, а организацией, осуществляющей обучение, – юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Таким образом, при отсутствии лицензии на образовательную деятельность организация не может быть признана организацией, осуществляющей обучение, а следовательно, ее работники не являются педагогическими работниками, к которым применяется **Порядок** аттестации.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками организаций, не имеющих лицензии, является **пункт 3 части 1 статьи 81** 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 2 статьи 81** ТК РФ).

***(1) Приказ** Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"» (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным **приказом** Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240) (далее – Приказ Минздравсоцразвития России № 761н).

***(2) Приказ** Минздравсоцразвития России № 761н.

***(3)** То же.

***(4) Приказ** Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. № 1245 «Об установлении соответствия направлений подготовки высшего образования – бакалавриата, направлений подготовки высшего образования – магистратуры, специальностей высшего образования – специалитета, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061, направлениям подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр», перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. № 337, направлениям подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист», перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. № 1136» (зарегистрирован Минюстом России 31 декабря 2013 г., регистрационный № 30964).

**ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**
г. Москва, 119119, Ленинский пр.

Региональные
(межрегиональные)
организации Профсоюза

05 сентября 2014 г. № 365

ЦС Профсоюза информирует, что в связи с тем, что органы, осуществляющие государственный надзор и контроль в области образования в субъектах РФ рассматривают факты наличия в образовательных учреждениях педагогических работников, имеющих среднее или высшее профессиональное образование, направление подготовки которых не совпадает с требованиями к направлению подготовки, содержащимися в квалификационных требованиях квалификационных характеристик, как нарушение Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 октября 2013 г. № 966 «О лицензировании образовательной деятельности», Общероссийский Профсоюз образования направил в Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки (далее – Рособrnадзор) письмо от 14 июля 2014 г. № 293 с просьбой разъяснить позицию Рособrnадзора по данному вопросу.

Рособrnадзор согласился с доводами, указанными в обращении Общероссийского Профсоюза образования. В письме Рособrnадзора от 14.08.2014 г. № 01-58-420/05-5589, в частности, указывается, что руководитель образовательной организации **может назначить, в порядке исключения, на должность педагогического работника лицо, не имеющее необходимого для выполнения должностных обязанностей уровня профессиональной подготовки, удостоверяемого документами об образовании по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации или после прохождения им профессиональной переподготовки с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности.**

В письме также сообщается, что при проведении проверок Рособrnадзор разъяснит вышеуказанную позицию органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования.

Приложение:

- 1) Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 14 июля 2014 г. № 293 на 3 л.;
- 2) Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14.08.2014 г. № 01-58-420/05-5589 на 3 л.

Председатель Профсоюза Г.И. Меркулова
Исп. Хмельков С.Б. (495) 938-77-86



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

г. Москва, 119119, Ленинский пр. 42
тел. (495) 938-8777 факс (495) 930-6815
E-mail: eduprof@spectrnet.ru
<http://www.ed-union.ru>

Руководителю
Федеральной службы по надзору в
сфере образования и науки

С.С. Кравцову

«14» июля 2014 г. № 293

Уважаемый Сергей Сергеевич!

По информации, поступающей в Общероссийский Профсоюз образования из ряда субъектов Российской Федерации, органы, осуществляющие государственный надзор и контроль в области образования в субъектах РФ, рассматривают факты наличия в образовательных учреждениях педагогических работников, замещающих должности учителей I-IV классов, учителей-предметников, иные должности педагогических работников, имеющих среднее или высшее профессиональное образование, направление подготовки которых не совпадает с требованиями к направлению подготовки, содержащихся в квалификационных требованиях квалификационных характеристик, как нарушение пункта «д» части 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28.10.2013 г. № 966 «О лицензировании образовательной деятельности» и требований статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

При этом к руководителям образовательных учреждений применяются административные взыскания, в том числе в виде штрафов. Кроме того, руководителей учреждений обязывают прекращать трудовые договоры с такими работниками по пункту 11 ст. 77 Трудового кодекса РФ, как заключенные с нарушением установленных правил заключения трудового договора, предусмотренных статьей 84 ТК РФ (т.е. в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний).

При принятии таких решений не принимается во внимание, что указанное основание для прекращения трудовых договоров применяется, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, что не может, по нашему мнению, относиться к педагогическим работникам, имеющим значительный практический опыт в занимаемых ими должностях (5 и более лет), а также систематически повышающих свою квалификацию,

проходивших аттестацию на соответствие занимаемой должности либо на установление квалификационной категории.

Не учитывается также, что нормативные правовые акты, на основании которых органы, осуществляющие государственный надзор и контроль в области образования в субъектах РФ, выносят свои решения о нарушении со стороны руководителей правил приема на работу педагогических работников, у которых отсутствуют документы о требуемой квалификации, были приняты значительно позже возникших с работниками трудовых отношений. Следовательно, нормативным правовым актам придается обратная сила, что недопустимо.

Так, Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденное постановлением Правительства РФ от 28.10.2013 г. № 966, вступило в силу 7 ноября 2013 г., а требования к квалификации педагогических работников с учетом направления подготовки, содержащиеся в квалификационных характеристиках, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, вступили в силу с 31 октября 2010 г.. Соответственно, указанные нормативные правовые акты могут применяться лишь к отношениям, возникшим после даты вступления их в силу.

Вместе с тем, обращаем Ваше внимание на то, что актуальность назначения на должности педагогических работников лиц, чей уровень квалификации не будет полностью отвечать установленным требованиям сохранится и в дальнейшем, к примеру, при дефиците кадров по отдельным специальностям, а также при реализации задачи, предусмотренной Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» о привлечении в школу учителей, не имеющих базового педагогического образования.

С этой целью в квалификационном справочнике, использование которого при реализации права на занятие педагогической деятельностью предусмотрено частью 1 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в пункте 9 «Общих положений» квалификационных характеристик работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", который зарегистрирован как ведомственный нормативный правовой акт Минюстом России 06.10.2010, регистрационный № 18638), сохраняется нормативная основа для приема на работу при определенных условиях лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации».

Положения, определяющие возможность назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки, закреплены теперь и в пункте 23 Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014, регистрационный № 32408) (далее – Порядок аттестации).

Установлено, что аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью.

С учётом изложенного, руководствуясь пунктом 3.2.6 «Соглашения о взаимодействии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» от 28.12.2010 г. о том, что стороны приняли на себя обязательство обмена информацией по вопросам, относящимся к предмету соглашения и входящим в компетенцию сторон, а также в соответствии с п.6.2 и п.6.3 «Положения о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки», утвержденного постановлением Правительства РФ от 15.07.2013 № 594 (в ред. от 27.12.2013), просим разъяснить позицию Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки по данному вопросу.

В случае, если Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки разделяет изложенную выше позицию Общероссийского Профсоюза образования, предлагаем подготовить и направить совместное письмо с разъяснением по данному вопросу в адрес органов, осуществляющих государственный надзор и контроль в области образования в субъектах Российской Федерации, и в адрес территориальных организаций Профсоюза.

Председатель Профсоюза



Г.И. Меркулова

Исп. Хмельков С.Б.
(495)9387786





МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральная служба
по надзору в сфере
образования и науки
(Рособрнадзор)**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

ул. Садовая-Сухаревская, 16
Москва, К-51, ГСП-4, 127994
телефон/факс: 608-61-58
ИНН 7701537808

17.08.2014 № 01-58-420/05-5589

На № _____

Председателю Центрального совета
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Г.И. Меркуловой

Ленинский проспект, д. 42,
г. Москва, 119119

Уважаемая Галина Ивановна!

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (далее – Рособрнадзор) рассмотрела в пределах установленной компетенции Ваше обращение, по вопросу приема на работу в субъектах Российской Федерации педагогических работников, при отсутствии документов о необходимой квалификации, и сообщает следующее.

В соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 № 594, Рособрнадзор осуществляет функции по контролю и надзору в сфере образования и науки и не наделен полномочиями по нормативно-правовому регулированию и официальному толкованию федеральных законов, актов Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации.

Вместе с тем, Рособрнадзор полагает необходимым отметить, что согласно пункту «д» части 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 № 966, наличие педагогических работников, заключивших с лицензиатом трудовые договоры, имеющих профессиональное образование, обладающих соответствующей квалификацией, имеющих стаж работы, необходимый для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, и соответствующих требованиям статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, федеральным государственным требованиям и (или) образовательным стандартам является лицензионным требованием к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности.

Вход. № 374/2
«28» 08 20 14 г.

деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность (части 1, 2 статьи 49 Федерального закона).

Учитывая изложенное, руководитель образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее необходимого для выполнения должностных обязанностей уровня профессиональной подготовки, удостоверяемого документами об образовании, в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации или после прохождения им профессиональной переподготовки с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности.

При проведении проверок Рособнадзор разъяснит вышеуказанную позицию в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования.

Кроме того для получения юридически значимых комментариев по применению норм действующего законодательства Российской Федерации Рособнадзор предлагает в установленном порядке обратиться в Министерство образования и науки Российской Федерации.



А.А.Музаев

О РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

**Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации
от 23 марта 2015 г. № 08-415 Профсоюза работников народного образования
и науки Российской Федерации от 23 марта 2015 г. № 124**

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (далее – Разъяснения).

Просим довести Разъяснения до организаций, осуществляющих образовательную деятельность, педагогических коллективов, первичных профсоюзных организаций и разместить на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Директор Департамента
государственной политики
в сфере общего образования
Минобрнауки России
А.В. ЗЫРЯНОВА

Председатель
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
Г.И. МЕРКУЛОВА

Приложение
к письму Департамента
государственной политики в сфере общего
образования Минобрнауки России
и Общероссийского Профсоюза образования
от 23 марта 2015 г. № 08-415/124

РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) установлено статьей 197 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП): программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (часть 2 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ).

Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (пункт 9 части 1 статьи 8 Федерального закона № 273-ФЗ). Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 99 Федерального закона № 273-ФЗ обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП утвержден приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (далее – Порядок организации ДПО) и является обязательным для организаций ДПО; образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица) (пункт 2 Порядка организации ДПО).

К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (пункт 3 Порядка организации ДПО).

Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ), фактически – к компетенции работодателя.

К созданию условий для ДПО работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе:

предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

направление работника на обучение (как в субъекте Российской Федерации, так и за его пределами) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре

нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 196 ТК РФ), предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

В договоре, в том числе трудовом договоре, к примеру, могут содержаться:

обязанности работодателей по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;

обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Согласно статье 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется статьей 168 ТК РФ, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать ему:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной статье определяются:

работникам федеральных государственных учреждений – нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации и работникам муниципальных учреждений - соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В случае если право работника на подготовку и ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

Если работник направляется работодателем для получения ДПО, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

**Письмо Министерства образования и науки РФ
от 25 августа 2015 г. № АК-2453/06**

**«Об особенностях законодательного и нормативного правового
обеспечения в сфере ДПО»**

В целях разъяснения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части дополнительного профессионального образования и в связи с многочисленными запросами, поступающими от образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, которые реализуют дополнительные профессиональные программы, Минобрнауки России направляет разъяснения об особенностях законодатель-

ного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования.

Приложение: на 16 л. в 1 экз.

А.А. Климов

Приложение

**Разъяснения
об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения
в сфере дополнительного профессионального образования**

Используемые сокращения:

Федеральный закон № 273-ФЗ – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

Вопрос 1. Имеет ли право образовательная организация зачислить на обучение по программе профессиональной переподготовки лицо, предоставившее при зачислении на обучение диплом о начальном профессиональном образовании, выданный ранее 1 сентября 2013 года?

Согласно части 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу указанного Федерального закона № 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным Федеральным законом 273-ФЗ, в том числе начальное профессиональное образование приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Исходя из изложенного лицо, имеющее начальное профессиональное образование имеет право пройти обучение по дополнительным профессиональным программам, в том числе по программе профессиональной переподготовки.

Вопрос 2. Можно ли после успешного освоения программы профессиональной переподготовки в области, например, «Юриспруденция», имея высшее образование в другой области, претендовать на должность «Юрисконсульт»?*

Частью 5 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Вместе с тем, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 (далее – Квалификационный справочник), установлены следующие требования к квалификации «юрисконсульт»:

юрисконсульт I категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет.

юрисконсульт II категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет.

юрисконсульт: высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Исходя из изложенного, в данной ситуации наличие ДПО не дает права занимать должность «юрисконсульт» в связи с требованиями Квалификационного справочника.

Вопрос 3. Можно ли занимать должность «учитель» или «преподаватель» имея высшее образование или среднее профессиональное образование, не относящееся к области образования и педагогика или к области, не соответствующей преподаваемому предмету?*

Можно. При следующих условиях.

Согласно части 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н установлены следующие требования к квалификации: преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов) – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы;

учитель – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Таким образом, для занятия должности «преподаватель» либо «учитель» необходимо пройти обучение по дополнительной профессиональной программе в области образования и педагогика.

Вопрос 4. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. За чей счет должно проводиться обучение и кто должен его организовывать?

Пунктом 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что создание условий и организация ДПО работников относится к компетенции образовательной организации.

Кроме того, в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и ДПО для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и ДПО работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно пункту 3 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников налогоплательщика включаются в состав прочих расходов.

Таким образом, организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников входит в компетенцию работодателя.

Вопрос 5. Федеральным законом № 273-ФЗ предусмотрено требование к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, о наличии должностей научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. В случае если образовательная организация ДПО не реализует образовательные программы высшего образования и не испытывает необходимости в найме научных работников в силу специфики своей деятельности. Распространяется ли в данном случае нормативно закрепленное требование о наличии должностей научных работников на образовательную организацию осуществляющую образовательную деятельность исключительно в сфере ДПО?

Частью 3 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что организация ДПО - это образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Согласно части 4 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ организации ДПО вправе осуществлять образовательную деятельность по программам подготовки научно-педагогических кадров, программам ординатуры, дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения.

Частью 1 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам.

При этом научные работники образовательной организации наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки, а также развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности (часть 3 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ).

Установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации относится к компетенции образовательной организации (часть 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ).

Таким образом, решение о наличии в штатном расписании должности научного работника, либо ее отсутствии входит в компетенцию образовательной организации.

Вопрос 6. Имеют ли право лица, окончившие одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений с присвоением квалификации «Воспитатель детского сада» на ДПО?

Одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений функционировали в соответствии с Временным положением об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, утвержденным приказом Министерства просвещения СССР от 14 января 1981 г. № 6 (далее – Временное положение).

В соответствии с пунктом 9 Временного положения слушателям педагогических классов, успешно выполнившим учебный план и сдавшим выпускные экзамены, присваивалась квалификация «Воспитатель детского сада» и выдавалось удостоверение установленного образца.

В период принятия и действия Временного положения общественные отношения в области народного образования регулировались Законом СССР от 19 июля 1973 г. № 4536-VIII «Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» (далее – Закон СССР).

Согласно статье 5 Закона СССР система народного образования в СССР включала: дошкольное воспитание; общее среднее образование; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; внешкольное воспитание.

Профессионально-техническое образование молодежи осуществлялось в профессионально-технических учебных заведениях единого типа – средних профессионально-технических училищах, обеспечивающих планомерную подготовку квалифицированных рабочих кадров (статья 31 Закона СССР).

Среднее специальное образование осуществлялось в техникумах, училищах и других учебных заведениях, отнесенных в установленном порядке к средним специальным учебным заведениям (статья 39 Закона СССР).

Образование, получаемое в результате окончания одногодичных педагогических классов при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, не приравнивалось ни к одному из вышеуказанных уровней образования.

Кроме того, в соответствии с пунктами 7, 13 Временного положения слушателей годичных педагогических классов приравнивали к учащимся педагогических училищ только в отношении стипендиального обеспечения, а лиц, окончивших указанные классы, приравнивали к лицам, окончившим педагогические училища, только по оплате труда.

Учитывая изложенное, а также то, что образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу Федерального закона 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным вышеуказанным Законом об образовании, в порядке, определенной частью 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ, обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не может быть приравнено к начальному профессиональному образованию, а соответственно и к среднему профессиональному образованию по действующему законодательству Российской Федерации в сфере образования.

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Таким образом, лица прошедшие обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не могут быть допущены к освоению дополнительных профессиональных программ.

Вопрос 7. Кто разрабатывает примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования?

Согласно части 3 статьи 82 Федерального закона № 273-ФЗ примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения.

В соответствии с пунктом 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608 Министерство здравоохранения Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения, а

также отвечает за организацию среднего профессионального, высшего образования и дополнительного профессионального медицинского и фармацевтического образования.

Вопрос 8. Является сертификат специалиста медицинского и фармацевтического работника документом о ДПО?

Нет, не является.

Условия и порядок выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам утверждены приказом Минздрава России от 29 ноября 2012 г. № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (зарегистрирован Минюстом России 29 марта 2013 г., регистрационный № 27918).

Согласно части 10 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Вопрос 9. Обязана ли образовательная организация ДПО иметь помещение для осуществления медицинской деятельности?

Частью 3 статьи 41 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что образовательная организация обязана предоставить безвозмездно медицинской организации помещение, соответствующее условиям и требованиям для осуществления медицинской деятельности.

В соответствии с пунктом 10 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 (далее – Положение) для получения лицензии соискатель лицензии представляет в лицензирующий орган, в том числе, копии документов, подтверждающих наличие помещения с соответствующими условиями для работы медицинских работников.

Кроме того, согласно подпункту "в" пункта 4 и подпункта "в" пункта 6 Положения одним из лицензионных требований, предъявляемых к соискателю лицензии на осуществление образовательной деятельности, а также лицензионное требование к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности является наличие условий для охраны здоровья обучающихся в соответствии со статьями 37 и 41 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно пункту 9 Положения несоблюдение лицензиатом, установленных подпунктом "в" пункта 6 Положения требований, является грубым нарушением лицензионных требований и условий.

Обращаем Ваше внимание, что Положением не установлены требования к образовательной организации в части наличия лицензии на осуществление медицинской деятельности.

Требования к помещению для осуществления медицинской деятельности установлены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2010 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

При заключении между образовательной организацией и медицинской организацией договора на медицинское обслуживание работников и обучающихся медицинская организация обязана получить лицензию на медицинскую деятельность по адресам помещений, предоставленных образовательной организацией.

Исходя из изложенного организация ДПО, обязана иметь помещение для осуществления медицинской деятельности, в соответствии с установленными требованиями.

На организации, осуществляющие обучение и реализующие дополнительные профессиональные программы данные требования не распространяются.

Кроме того, вопрос об организации оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся должен разрешаться соответствующим органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

Вопрос 10. Каким нормативным правовым актом регулируется учебная нагрузка педагогических работников образовательных организаций ДПО?

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), вступил в силу 10 марта 2015 г. (далее – приказ № 1601). Приказ № 1601 утверждает порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, который определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения закреплено за разделом VI Приложения № 2 приказа № 1601, в том числе для педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам. Кроме того, согласно пункту 6.5. раздела VI Приложения № 2 приказа № 1601 соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Вопрос 11. Какова продолжительность отпуска педагогического работника организации ДПО?

В настоящее время действует постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», в соответствии с которым установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (далее – Постановление № 724).

В соответствии с приложением к Постановлению отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим педагогическим работникам, занимающим должности в образовательной организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов: ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора), директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования.

При этом для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

Таким образом, педагогический работник имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней при выполнении вышеперечисленных условий.

Если данные условия не соблюдены, то в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В настоящее время Минобрнауки России разработан проект постановления Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках в сфере образования» (далее – проект постановления), разработанный в соответствии с пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона № 273-ФЗ. С момента вступления в силу проекта постановления, Постановление № 724 утратит силу.

Вопрос 12. Как правильно переименовывать организации ДПО? Необходимо ли в наименовании образовательной организации менять слово «учреждение» на «организация»?

Частью 5 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ определены образовательные учреждения, наименования которых подлежат приведению в соответствие с указанным Федеральным законом 273-ФЗ.

Так, например, с учетом подпункта 5 части 5 статьи 108 Федерального закона 273-ФЗ образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования.

Вместе с тем сообщаем, что понятие «образовательная организация» используется в Федеральном законе № 273-ФЗ, в связи с тем, что образовательные организации могут создаваться не только в форме учреждений.

Согласно части 1 статьи 22 Федерального закона № 273-ФЗ образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций, в которых могут быть созданы образовательные организации, установлены Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Одной из организационно-правовых форм некоммерческих организаций является, в том числе, учреждение (казенное, бюджетное, автономное).

Учитывая изложенное, Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрено включение в наименование образовательной организации общеродового названия всех юридических лиц – «организация», из чего следует, что в наименовании образовательных учреждений слово «учреждение» не требуется заменять словом «организация».

Разъяснения, относительно наименований образовательных учреждений более подробно изложены в письме Минобрнауки России от 10 июня 2013 г. № ДЛ-151/17, которое было направлено в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, имеющим в своем ведении образовательные учреждения были направлены

Указанное письмо размещено на официальном сайте Минобрнауки России www.минобрнауки.рф в разделе «Документы».

Вопрос 13. Является ли обучение мерам пожарной безопасности работников организации дополнительным профессиональным образованием?

В соответствии с абзацем вторым статьи 25 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» обучение мерам пожарной безопасности работников организаций проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности по специальным программам, утвержденными соответствующими руководителями федеральных органов исполнительной власти и согласованными в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности.

Согласно статье 2 Федерального закона № 273-ФЗ указанная деятельность не является образовательной и соответствующему лицензированию не подлежит.

Вместе с тем, деятельность по реализации дополнительных образовательных программ (дополнительные общеобразовательные программы и дополнительные профессиональные программы), в рамках которых изучаются, в том числе вопросы пожарной безопасности, подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

Вопрос 14. Входит ли итоговая аттестация в срок освоения дополнительной профессиональной программы?

Да входит.

В соответствии с пунктом 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444) структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты. Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Вопрос 15. Какие требования установлены к помещениям, предназначенным для проведения занятий по дополнительным профессиональным программам?

Законодательством об образовании не установлены определенные требования к помещениям, предназначенным для проведения учебных занятий в сфере ДПО.

Вместе с тем, статьей 2 Федерального закона № 273-ФЗ определено, что образовательная программа – это комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий.

Таким образом, требования к помещениям могут быть заложены в дополнительной профессиональной программе, а именно в разделе «Организационно-педагогические условия реализации программы».

Вопрос 16. Необходимо ли учитывать требования Единых квалификационных справочников, к обязательному наличию высшего образования в определенной области, при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам?

Да, необходимо.

В настоящее время в Единых квалификационных справочниках, заложены определенные требования к образованию специалистов.

Например. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н установлены следующие требования к квалификации учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед): высшее образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

При этом требования к учителю – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

В соответствии с изложенным, образовательные организации должны руководствоваться требованиями Единых квалификационных справочников, при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам, в связи с тем, что в некоторых областях для осуществления трудовой деятельности необходимо высшее образование в определенной области и наличие дополнительного профессионального образования недостаточно.

Заместитель директора
Департамента государственной политики
в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО

Т.В. Рябко

* Следует обратить внимание, что согласно требованиям Квалификационных справочников, иногда ДПО не достаточно для занятия определенной должности. Прием на работу работников, относится к компетенции работодателя. Таким образом, если одним из требований при приеме за работу, является наличие высшего образования в определенной области например по одной из специальностей укрупненных групп специальностей и направлений подготовки «Гуманитарные и социальные науки», то работодатель вправе отказать специалисту с высшим (техническим) образованием с ДПО в области гуманитарных и социальных наук.

** Следует обратить внимание, что согласно требованиям Квалификационных справочников, иногда ДПО не достаточно для занятия определенной должности. Прием на работу работников, относится к компетенции работодателя. Таким образом, если одним из требований при приеме на работу, является наличие высшего образования в определенной области, например, по одной из специальностей укрупненных групп специальностей и направлений подготовки «Гуманитарные и социальные науки», то работодатель вправе отказать специалисту с высшим (техническим) образованием с ДПО в области гуманитарных и социальных наук.