

**КОММЕНТАРИЙ
К ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕНИЯ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

***Общие положения по регулированию вопросов,
связанных с аттестацией педагогических работников***

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержден новый порядок проведения аттестации педагогических работников, зарегистрированный Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408 (далее – Порядок аттестации).

Одновременно признается утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», который до этого времени применялся в части, не противоречащей статье 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», т.е. в только в той части, которая связана с проведением аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводимой на основании заявления педагогического работника.

Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемой должности с 1 сентября 2013 г. фактически была приостановлена, поскольку положения приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 в этой части вступили в противоречие с положениями статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» и применяться уже не могли, поскольку аттестационные комиссии, сформированные на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации, со дня вступления этого закона в силу утратили право на проведение аттестации этого вида.

В то же время, аттестационные комиссии образовательных учреждений проводить аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемой должности с 1 сентября 2013 г. не могли из-за отсутствия порядка регулирования по ее проведению.

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.

В соответствии с частью четвертой указанной статьи определено, что 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.

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.

Следует при этом учесть, что увольнение по данному основанию не является обязательным, но 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).

Кроме того, не допускается увольнение по данному основанию (т.е. в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ) педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев).

Порядок аттестации предусматривает категории педагогических работников, **в отношении которых аттестация в целях подтверждения соответствия 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 проведения 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 могут¹;

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.

¹ В качестве иллюстрации см. выводы Судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда в апелляционном определении от 18 февраля 2014 г. по делу № 33-489/14, которые были применены при восстановлении в должности работника, принятого на работу в 2008 г. (т.е. до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н) и уволенного из-за отсутствия высшего образования.

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 работников, 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 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.

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.

***Особенности проведения аттестации педагогических работников
в целях установления квалификационной категории***

Особенность проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации связана, прежде всего, с формированием аттестационных комиссий.

Если для аттестации педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, конкретно установлено, что их аттестация в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, то в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, а также педагогических работников муниципальных и частных организаций, однозначно не определено, какие органы власти, действующие на территории субъекта РФ будут наделены полномочиями по формированию аттестационных комиссий.

В соответствии с частью третьей статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ решение по данному вопросу принимает орган государственной власти субъекта РФ, который вправе наделить полномочиями по формированию аттестационных комиссий как органы государственной власти субъектов Российской Федерации, в ведении которых непосредственно находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность (т.е. 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 направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и их ведомственной принадлежности.

В этих целях органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в ведении которых находятся организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут внести в орган государственной власти соответствующего субъекта РФ согласованное предложение по формированию аттестационных комиссий для проведения аттестации педагогических работников, поименованных в подразделе 2 раздела I Номенклатуры, в соответствии с Порядком аттестации.

При формировании аттестационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, включая условия оплаты, компенсацию транспортных расходов и иные условия, на которых будет осуществляться привлечение специалистов.

В состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

Регламент работы аттестационных комиссий должен обеспечивать педагогическим работникам право для обращения с заявлениями в аттестационную комиссию в любое время, обеспечивать рассмотрение их заявлений в срок не более 30 дней, проведение аттестации в течение

периода, не превышающего 60 дней и с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории.

Порядком аттестации определено, что аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию на основании их заявлений, в которых указываются квалификационная категория и должность (должности), по которым они желают пройти аттестацию.

Установлено, что заявления подаются непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляются 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».

Согласование заявлений педагогических работников с работодателем, как это иногда имеет место, не требуется.

Порядок аттестации не предусматривает квотирование или установление каких-либо соотношений количества устанавливаемых квалификационных категорий.

Следует отметить, что Порядком аттестации не предусматривается каких-либо оснований, по которым педагогическим работникам может быть отказано в приеме заявления о прохождении аттестации для установления квалификационной категории, за исключением следующих случаев, предусмотренных пунктами 30 и 43 Порядка аттестации:

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;

- если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории;

- если обращение за установлением первой либо высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

К примеру, не может быть отказано в приеме заявления и в определении срока проведения аттестации педагогического работника по причине:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой

(профессиональным стандартом);

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления;
- в прохождении 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 трех лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности;
- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Не может быть также отказано в приеме заявления и в прохождении аттестации педагогическим работникам, которые по каким-либо причинам до подачи заявления не воспользовались правом на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года, закрепленным пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Следует учесть, что в соответствии со статьей 196 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ) необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется работодателем. 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.

В соответствии со статьей 197 ТК РФ право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором также определяются гарантии и компенсации, установленные статьей 187 ТК РФ. Указанной статьей установлено, что 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.

Следует также отметить, что до начала аттестации педагогического работника, сроки которой в пределах 60 календарных дней определяются аттестационной комиссией с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории, от педагогического работника не может быть потребовано помимо заявления представление каких-либо дополнительных

сведений и материалов, необходимых на этапе осуществления всестороннего анализа его профессиональной деятельности, а также назначение каких-либо испытаний.

Педагогическому работнику не может быть отказано в личном присутствии при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем он не обязан заранее уведомлять аттестационную комиссию.

В то же время, неявка педагогического работника на заседание аттестационной комиссии не ограничивает аттестационную комиссию в принятии решения по результатам его 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 (пункт 38 Порядка аттестации).

Особенности оформления результатов аттестации, проводимой в целях установления квалификационной категории

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает решение об установлении (отказе в установлении) педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности, к примеру, по должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемых ими предметов, курсов дисциплин.

Решение аттестационной комиссии 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.

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

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и вступает в силу со дня его вынесения.

Как следует из Порядка аттестации, аттестационный лист при аттестации, проводимой в целях установления квалификационных категорий, также не оформляется.

На основании решений аттестационных комиссий соответствующие

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

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации, проводимой в целях установления квалификационной категории, в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе и в суде.

***Реализация решений аттестационных комиссий,
осуществляющих аттестацию педагогических работников
в целях установления квалификационных категорий***

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

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.

У педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, со дня вынесения решения аттестационной комиссии возникает право на повышенный уровень оплаты труда, что является одной из основных задач аттестации.

Порядком аттестации (пункт 3) установлено, что обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Закрепление непосредственно в Порядке аттестации положения об оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, с учетом всего объема их преподавательской (педагогической) работы, вызвано тем, что в ряде регионов повышенная оплата за наличие квалификационной категории неправомерно осуществляется только за объем преподавательской (педагогической) работы в пределах нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, а также только по основному месту работы.

Для исправления ситуации органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления следует отменить порядок оплаты труда, ущемляющий права педагогических работников, предусмотрев одновременно для педагогических работников, имеющие квалификационные категории, существенные различия в оплате их

труда по сравнению с педагогическими работниками, у которых они отсутствуют.

Одновременно следует учесть, что запрет на продление срока действия квалификационной категории, предусмотренный пунктом 24 Порядка аттестации, не означает, что по его истечении за педагогическим работником при определенных обстоятельствах не может быть сохранен имевшийся уровень оплаты труда.

К примеру, в Отраслевом соглашении на 2012 - 2014 годы, заключенном между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, содержится рекомендация о закреплении в региональных и иных соглашениях, коллективных договорах оснований, когда педагогические работники, у которых истек срок действия квалификационной категории, будут иметь право на сохранение (установление) уровня оплаты труда, предусмотренного для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории.

К примеру, к таким основаниям в целях материальной поддержки педагогических работников могут быть отнесены случаи, когда срок действия квалификационной истек (истекает):

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Следует отметить, что перечисленные основания для сохранения уровня оплаты труда на определенный период с учетом имевшейся квалификационной категории не являются исчерпывающими. В региональных и территориальных соглашениях и в коллективных договорах могут предусматриваться и другие основания.

В региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах могут предусматриваться также положения, в соответствии с которыми педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) в образовательном учреждении.

Рекомендации об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической

работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотрены в приложении № 2 к федеральному Отраслевому соглашению. Перечень должностей в указанных рекомендациях не является исчерпывающим и может дополняться.

В региональных соглашениях могут закрепляться положения о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Комментарий подготовлен экспертом отдела по вопросам общего образования В.Н.Понкратовой

*Апелляционное определение Брянского областного суда от 18.02.2014 по делу № 33-489/14
Иск о восстановлении на работе, об отмене приказа об увольнении, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и возмещении судебных расходов удовлетворен в части требований правомерно, так как на момент принятия истицы на работу обязательных квалификационных требований к должности о наличии высшего образования установлено не было.*

**БРЯНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
Апелляционное определение
от 18 февраля 2014 г. по делу № 33-489/14**

Судья: Лабeko Г.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Брянского областного суда в составе:

председательствующего Мариной Ж.В.

судей областного суда Киселевой Е.А., Маклашова В.И.

с участием прокурора Бойкачевой О.А.

при секретаре Ц.

рассмотрев 18 февраля 2014 года в открытом судебном заседании по докладу судьи Маклашова В.И. дело по апелляционной жалобе М. на решение Брянского районного суда Брянской области от 9 декабря 2013 года по делу по иску М. к администрации ГБОУ "Сельцовская школа-интернат" о восстановлении на работе, об отмене приказа об увольнении, о внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда и возмещении судебных расходов,

установила:

М. обратилась в суд с данным иском, указав, что с 6 октября 2008 года работа в ГБОУ для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Сельцовская школа-интернат" в должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Приказом № 128-к от 16.09.2013 года была уволена с занимаемой должности на основании п. 11 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ (не соответствие занимаемой должности согласно квалификационного справочника должностей руководителей (нет высшего профессионального образования).

Считает, что увольнение произведено незаконно, поскольку 30.10.2008 года по результатам аттестации было принято решение о ее соответствии заявленной первой квалификационной категории "заместитель директора по АХР". Была присвоена первая квалификационная категория на пять лет.

Также, ссылается, что увольнение произведено с нарушением требований трудового законодательства, без получения объяснений в течение двух дней, по истечению месячного срока с момента обнаружения факта несдачи экзамена в Ростехнадзоре в феврале 2013 года.

После дополнения исковых требований и отказа от части требований просила:

- отменить приказ № 128-к от 16.09.2013 года об увольнении;
- восстановить ее на работе в должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе с момента увольнения 16.09.2013 года;
- внести запись в трудовую книжку о восстановлении на работе в прежней должности;
- взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с момента увольнения по день восстановления на работе;
- взыскать компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей;
- взыскать судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 7500 рублей.

Решением суда в удовлетворении исковых требований М. отказано.

В апелляционной жалобе М. просит отменить решение суда, считает его незаконным и необоснованным, приводит доводы искового заявления.

Заслушав доклад по делу судьи Маклашова В.И., пояснения М. и ее представителя по письменному заявлению К., которые поддержали доводы апелляционной жалобы, возражения на жалобу представителя ответчика ГБОУ "Сельцовская школа-интернат" С., которая просила оставить решение районного суда без изменения, заключение прокурора Б., полагавшей решение суда законным и обоснованным, проверив материалы дела, обсудив доводы жалоб, судебная коллегия приходит к следующему.

Установлено, что 06.10.2008 года на основании приказа № 170-к М. принята на работу ГБОУ "Сельцовская школа-интернат" на должность заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Решением аттестационной комиссии 30.10.2008 года М. признана соответствующей заявленной первой категории "заместитель директора по АХР" и ей присвоена первая квалификационная категория сроком на 5 (пять)

лет.

Приказом директора ГБОУ № 128-к от 16.09.2013 года зам. директора по АХР М. уволена 16.09.2013 года по ст. 77 п. 11 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности согласно квалификационного справочника должностей руководителей (нет высшего профессионального образования), справка № 240 от 31.07.2013 года учебного центра о непрохождении аттестации. Основание ст. 84 ТК РФ.

С приказом истица ознакомлена, трудовую книжку получила. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, заработная плата на момент увольнения истице выплачены в полном объеме. Денежные требования до момента увольнения М. не заявлены.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, М. на момент приема и увольнения не соответствовала квалификационным требованиям, предъявляемым к лицам, замещающим должность заместителя руководителя образовательного учреждения, предусмотренным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих работников образования, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

Судебная коллегия не может согласиться с данным выводом суда по следующим основаниям.

В соответствии с п. 11 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных данным Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Абзацем четвертым ч. 1 ст. 84 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор прекращается в случае отсутствия соответствующего документа об образовании и (или) квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Из изложенного следует, что нарушение правил заключения трудового договора должны быть совершены в период заключения трудового договора.

В разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н., на который суд ссылается в своем решении, установлены требования к лицу, замещающему должность заместителя руководителя образовательного учреждения, а именно, данное лицо должно иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики

и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Однако судом не учтено, что данный приказ № 766н от 26.08.2010 года был издан позже принятия истицы на работу и обратной силы не имеет.

Постановление Минтруда РФ от 17.08.1995 № 46 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации" на которое ссылается ответчик, не подлежит применению, поскольку, данное постановление не прошло государственную регистрацию в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.08.1997 № 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации" (с изменениями и дополнениями).

Согласно п. 10 Указа Президента Российской Федерации от 23.05.1996 г. № 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти, не прошедший государственную регистрацию, не влечет правовых последствий как не вступивший в силу и не может служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений.

Учитывая изложенное и то, что других доказательств нарушения правил заключения трудового контракта в период его заключения стороной ответчика не представлено, судебная коллегия приходит к выводу, что на момент принятия истицы на работу обязательных квалификационных требований к должности заместителя руководителя образовательного учреждения о наличии высшего образования установлено не было, следовательно, правила заключения трудового договора с М. нарушены не были. Соответственно увольнение истицы по данному основанию п. 11 ст. 77 ТК РФ произведено незаконно.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

При таких обстоятельствах, требование истицы о восстановлении на работе в прежней должности подлежит удовлетворению.

Согласно абз. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно справке № 52 от 12.02.2014 года, представленной ответчиком, среднедневной заработок истицы составил 931,81 рубля. Период вынужденного прогула с 16 сентября 2013 года по 18 февраля 2014 года составит 105 рабочих дней. Таким образом, средний заработок за время вынужденного прогула составит 97840 рублей 5 копеек. Данная сумма

подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

В силу абз. 9 ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Судебная коллегия с учетом характера допущенных нарушений прав истца определяет компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей.

Принятия решения, по требованию о внесении записи в трудовую книжку истца о его восстановлении на работе в прежней должности не требуется, поскольку это является прямой обязанностью работодателя.

В соответствии со ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Интересы истицы представлял К., за услуги которого было заплачено 7500 рублей. Судебная коллегия с учетом объема оказанных услуг, сложности рассмотренного дела, а также принципа разумности, считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца расходы на представителя в размер 5000 рублей.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ размер государственной пошлины, взыскиваемой с ответчика в доход местного бюджета, составит 3335 рублей.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия
определила:

Решение Брянского районного суда Брянской области от 9 декабря 2013 года отменить, принять по делу новое решение о частичном удовлетворении исковых требований М.

Восстановить М. на работе в Государственном бюджетном образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей "Сельцовская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Взыскать Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей "Сельцовская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в пользу М. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 97840 рублей 5 копеек, компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей, судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 5000 рублей.

Взыскать с Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей "Сельцовская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 3335 рублей. _____