



Консультант **Сергей Борисович Хмельков**,
заведующий правовым отделом аппарата Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
e-mail: khmelkov@gmail.com

? Каким образом педагогический работник может подтвердить наличие у него квалификационной категории и срок её действия при трудоустройстве в другую образовательную организацию при переезде в другой населённый пункт, другой субъект РФ, если действующий Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённый приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276, не предусматривает оформление аттестационного листа?

При трудоустройстве в другую образовательную организацию, при переезде в другой населённый пункт, другой субъект РФ наличие квалификационной категории, а также срок её действия подтверждаются записью в трудовой книжке педагогического работника.

По требованию педагогического работника ему может быть выдана выписка из протокола заседания аттестационной комиссии.

? Каким нормативным правовым актом регулируется продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников?

Продолжительность рабочего времени педагогических работ-

ников регулируется приказом Минобрнауки РФ 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», зарегистрированным Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204. Приказ был официально опубликован на интернет-портале «Официальное опубликование правовых актов» 27 февраля 2015 г. и вступил в силу 10 марта 2015 года.

? Подлежит ли прекращению трудовой договор с учителем в случае восстановления по решению суда на работе работника, ранее занимавшего эту должность, если это происходит в период беременности женщины?

Согласно пункту 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит безусловному прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в числе которых (подпункт 2 пункта 1 части 1 данной

статьи) прекращение договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. При этом прекращение договора допускается при невозможности перевода на другую работу.

В Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2005 года, утверждённом постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 1 марта 2006 г., при анализе дел, возникающих из трудовых правоотношений, указано следующее. Поскольку в данном случае увольнение имеет место не по инициативе работодателя, ссылка на пункт 1 статьи 261 Трудового кодекса РФ, запрещающий расторжение трудового договора с беременными женщинами именно по инициативе работодателя, безосновательна. Иное означало бы неверное толкование норм материального права. Такой вывод сделан Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ в определении от 30 сентября 2005 г. по делу № 26-ВГП05-4.

? При обращении в Пенсионный фонд за досрочным назначением пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, из специального стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии, был исключён период, когда я работала методистом гимназии и одновременно имела нагрузку 18 часов в неделю учителя иностранных языков в гимназии. Правомерен ли отказ включить в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии этот период?

Список должностей и учреждений, работа в которых даёт право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, утверждённый Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781, определяет, что работа в должности учителя в гимназии засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей. Однако при этом к учебной нагрузке предъявляются определённые требования. Периоды выполнявшейся до 1 сентября 2000 года работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, засчитываются в стаж работы независимо от условия выполнения в эти периоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), а начиная с 1 сентября 2000 года — при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Таким образом, выполняя норму рабочего времени за ставку заработной платы (18 часов в неделю), условие, определённое Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781, было соблюдено. Следовательно, отказ включить этот период в стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, является необоснованным и может быть обжалован в суд.

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

Согласно пункту 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утверждённой 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, проведённой на основании заявления педагогического работника для установления ему первой или высшей квалификационной категории, должны быть внесены в трудовую книжку.

? С декабря 2014 г. нахожусь в отпуске по уходу за ребёнком, в октябре 2015 г. заканчивается срок действия присвоенной мне первой квалификационной категории. Могут ли мне перестать производить оплату с учётом квалификационной категории, когда я выйду из отпуска по уходу за ребёнком?

С учётом установленной квалификационной категории оплата производится только в течение срока её действия (5 лет). Если срок, на который была установлена квалификационная категория, истёк, у работодателя нет законных оснований для того, чтобы продолжать оплату труда в прежнем размере.

? Если работника увольняют через два месяца как не выдержавшего испытательный срок, нужно ли ему выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск?

В соответствии со статьёй 114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска, каких-либо ограничений в праве на отпуск при установлении испытательного срока Трудовой кодекс РФ не устанавливает, следовательно, при увольнении работника, не выдержавшего испытательный срок, ему должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

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

в разных должностях по совместительству в той же или иной организации, а также путём совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определённой трудовым договором?

В Разъяснениях по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, содержащихся в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014

№ 08—1933/505 указано, что если педагогический работник наряду с работой, определённой 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 категории, 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 учётом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то есть на условиях совместительства, аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями со-

ответствующих организаций на общих основаниях, предусмотренных Порядком аттестации.

? Может ли быть перенесён учебный отпуск работника для использования в другое время, если он совпал с началом основного ежегодного оплачиваемого отпуска?

Учебный отпуск является целевым и не может быть перенесён для использования в другое время. Поэтому если начало основного ежегодного оплачиваемого отпуска совпало с учебным отпуском, то только ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесён на другое время.

? 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?

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

В соответствии со статьёй 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

Следовательно, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276)

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 статьёй 192 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

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

Порядок аттестации не предусматривает оснований для отказа в приёме 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

КОНСУЛЬТАЦИИ

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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- 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. **НО**