



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

? Должны ли на основании «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённого приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 проводить аттестацию руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители? Какие аттестационные комиссии должны проводить их аттестацию?

Порядок проведения аттестации, согласно пункту 1, применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела 1 Номенклатуры должностей.

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

При этом в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в РФ» кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и её руководитель (за исключением руководителей, указанных в пунктах 3 и 4 части 1 этой же статьи, то есть на-

значаемых Президентом РФ в случаях, установленных федеральными законами, и назначаемых Правительством РФ (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 РФ, проходят обязательную аттестацию по правилам, утверждённым Постановлением Правительства РФ 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 РФ».

Аттестация заместителей руководителей организаций, ру-

ководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом «Об образовании в РФ» 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, подтверждённой результатами аттестации), то порядок её проведения может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом 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, определённой трудовым договором, одновременно замещают должности учителей, педагогов

дополнительного образования, тренеров-преподавателей, 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.

? **Какие действия могут быть приняты работодателем в случае признания педагогического работника не соответствующим занимаемой должности?**

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

Увольнение по этому 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 учётом 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.

Трудовым Кодексом РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ не допускается. Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением 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 этому основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

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

Для педагогических работников, имевших высшую квалификационную категорию, срок действия которой по каким-либо причинам истёк, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комис-

сию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

? **Какие компенсации производятся руководителю образовательной организации при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ?**

Иногда с руководителями образовательных организаций прекращаются трудовые договоры в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), т.е. в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

В соответствии со статьёй 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

В пункте 4.2 постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П указано, что предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации — в силу статей 1 (часть 1), 7

(часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции РФ — предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

Таким образом, статья 279 Трудового кодекса РФ, закрепляет минимальный размер компенсации не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, предоставляя сторонам трудового договора право определять размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации в случае досрочного расторжения с ним трудового договора. Однако для лица, претендующего на должность руководителя образовательной организации, бывает затруднительно договориться о включении в трудовой договор при его заключении более высокого размера компенсации по обстоятельствам объективного и субъективного характера, таким как характер и цели деятельности юридического лица, его организационно-правовая форма (учреждение).

Так же, как при увольнении любого работника, руководителю при увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

Порядок исчисления средней заработной платы, в том числе для расчёта компенсации, предусмотрен статьёй 139 ТК РФ.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок её исчисления. Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30 (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28 (29) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

КОНСУЛЬТАЦИИ

а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определены в Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Следует также обратить внимание на статью 140 ТК РФ, предусматривающую, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму. **НО**