

Дополнения к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

(Совместное письмо Департамента общего образования Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 15 августа 2011 г. № 03-515/59)

Предлагаемые дополнения к Разъяснениям, направленным в субъекты РФ совместным письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010 г. № 03-52/46 разработаны с учётом дополнительных вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по применению положений, предусмотренных Порядком аттестации педагогических работников, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24 марта 2010 года № 209).

• нормативные правовые акты • квалификационные испытания • аттестация • уровень квалификации

Нормативно-правовая база

В соответствии с пунктом 16 статьи 29 Закона РФ «Об образовании» к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в сфере образования по вопросам аттестации работников относится только проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта РФ и муниципальных образовательных учреждений, в связи с чем органы государственной власти субъектов РФ должны принимать

соответствующие нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию этих полномочий.

К числу основных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы проведения аттестации педагогических работников в соответствии с установленным Министерством образования и науки РФ Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, относятся акты, регламентирующие прежде всего вопросы обеспечения процедур оценки профессиональной деятельности педагогических работников, а также регламентации деятельности аттестационных комиссий (формирование состава, порядок их деятельности и т.п.).

Однако до настоящего времени во многих субъектах РФ нормативно-правовая база в этой сфере ещё не полностью сформирована или находится в процессе разработки. В ряде регионов по вопросам аттестации принимаются решения, не относящиеся к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в сфере образования, либо не предусмотренные трудовым законодательством и Порядком аттестации педагогических работников. К примеру:

- при аттестации педагогических работников, по результатам которой устанавливаются квалификационные категории (первая или высшая), вводятся дополнительные требования, не предусмотренные пунктами 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников;
- при регулировании вопросов проведения аттестации педагогических работников для подтверждения их соответствия занимаемой должности предусматриваются процедуры, необоснованно растягивающие такую аттестацию на длительное время, например, вводится несколько этапов проведения квалификационного испытания;
- в составе аттестационных комиссий создаются подкомиссии, а при аттестации педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности предусматривается создание экспертных групп, деятельность которых пунктом 7 Порядка аттестации педагогических работников определена лишь для всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии при аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
- педагогическим работникам вместо непосредственного обращения в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, предлагается иной, более сложный порядок, а также согласование заявления с руководителем школы;
- от педагогических работников, претендующих на установление квалификационной категории, требуется представить объёмные материалы (определённое количество страниц текстового, иллюстративного, видеоматериалов как на бумажных, так и на электронных носителях), подготовка которых требует значительных временных и материальных затрат, что вызывает многочисленные

обращения и обоснованное недовольство такой излишне усложнённой процедурой, сопровождается серьёзными психоэмоциональными и иными нагрузками.

Квалификационные испытания, оценка уровня квалификации

Для того, чтобы не допустить нарушения прав работников, а также учитывая, что к полномочиям субъектов РФ отнесены только вопросы проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, уполномоченные органы государственной власти субъектов РФ должны принимать нормативные правовые акты для правового регулирования именно в этой сфере.

При этом следует руководствоваться тем, что при аттестации на соответствие занимаемой должности педагогический работник, в отношении которого дано представление работодателя, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, проходит в назначенный день только квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности.

Содержание и вид такого испытания определяет орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий управление в сфере образования. К видам квалификационных испытаний могут быть отнесены электронное тестирование в режиме on-line, решение ситуативных задач по проверке профессиональных знаний, по контрольно-измерительным материалам по предмету в формате ЕГЭ и т.п.

Как показывает опыт регионов, аттестация педагогического работника для установления ему первой квалификационной категории проводится на основе обследования карты результативности педагогической деятельности, состоящей из двух разделов (в первом разделе анализируется степень активности и инициативности учителя в методической, организационной и общественно-педагогической деятельности; второй раздел посвящён оценке результативности педагогической деятельности учителя) и анализ видеоуроков или мультимедийных разработок учебного занятия, что позволяет аттестационной комиссии оценить уровень владения учителем современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их использования на учебном занятии. Защита проектной разработки позволяет оценить степень профессионального мастерства работника, умения определять актуальность проекта, составлять его нормативно-правовое и психолого-педагогическое обоснование в реальных педагогических условиях, предполагать результаты проекта, строить по ним заключение.

При такой форме аттестации целесообразно использовать критерии отбора, сформулированные для конкурса лучших учителей в рамках ПНПО (приказ Минобрнауки России от 26.03.2010 № 217).

Методические материалы

Кроме того, для оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим управление в сфере образования, Департаментом общего образования Минобрнауки России направлены во все субъекты РФ и размещены на официальном сайте Министерства методические материалы по оценке уровня квалификации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников госу-

дарственных и муниципальных образовательных учреждений (Письмо от 29 ноября 2010 г. № 03-339).

Эти методические материалы имеют рекомендательный характер и могут использоваться при оценке уровня квалификации педагогических работников, занимающих в школах различные должности, с учётом особенностей их деятельности при исполнении должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками.

Особенности аттестации

Особенности аттестации педагогических работников, которая проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), могут быть обусловлены различиями в должностных обязанностях и состоять в методах всестороннего анализа их профессиональной деятельности, в оценке степени владения современными образовательными технологиями и методиками их применения в практической профессиональной деятельности, в наличии или отсутствии возможностей участия учащихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в способах определения стабильных результатов освоения учащимися, воспитанниками образовательных программ на основе показателей динамики их достижений, в возможностях инновационной деятельности самих педагогических работников, в эффективности и целесообразности применения ими новых образовательных технологий и т.п.

Актуальными и проблемными остаются также вопросы, связанные с аттестацией руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений.

Как следует из приказа Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209, новый порядок аттестации не предусматривает регулирование порядка аттестации руководителей школ, их заместителей и руководителей структурных подразделений, поскольку статьями 28 и 29 Закона РФ «Об образовании» полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъекта РФ в области аттестации определены только в отношении педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Пунктом 2 приказа № 209 установлено: квалификационные категории, присвоенные руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие этого приказа, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

В соответствии с абзацем 1 пункта 3 статьи 35 Закона РФ «Об образовании» непосредственное управление государственным или муниципальным образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или другой руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения, т.е. аттестация как процедура, которая предшествует заключению трудового договора, законодательно установлена только в отношении руководителя школы.

Возможность установления трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем школы (конкурс, избрание или назначение на должность и т.п.) предусмотрена также статьёй 275 Трудового кодекса РФ.

По результатам такой аттестации, как правило, устанавливается лишь соответствие претендента требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками к должности руководителя, прежде всего возможность исполнения им должностных обязанностей, связанных с руководством школой в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами, уставом школы.

С учётом вышеизложенного аттестация руководителей школы с присвоением им квалификационных категорий законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусматривается. Не предусматривается также и обязательность сохранять для руководителей в новых системах оплаты труда, устанавливаемых на федеральном, региональном и местном уровнях, условия оплаты труда в зависимости от квалификационных категорий.

Вместе с тем заработная плата руководителей школ, как и других категорий работников (без учёта премий и других стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и других стимулирующих выплат), выплачиваемой руководителям до её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей.

Таким образом, с учётом особенностей регулирования труда руководителей государственных и муниципальных школ, трудовой договор с которыми заключают соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, осуществляющие полномочия учредителя школ, правовая регламентация вопросов проведения аттестации руководителей государственных или муниципальных образовательных учреждений должна осуществляться непосредственно их учредителями.

При этом необходимо учитывать, что к полномочиям учредителей государственных и муниципальных школ регулирование вопросов аттестации заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений не относится, поскольку трудовые договоры с этими руководящими работниками заключают школы в лице представителя работодателя — руководителя школы. Поэтому их аттестация может проводиться самой школой в устанавливаемом ею порядке: принимается соответствующий локальный нормативный правовой акт.

Для обеспечения единых подходов к аттестации названных руководящих работников, принимая во внимание их должностные обязанности, связанные в том числе с выполнением отдельных функций по руководству школой, органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим управление в сфере образования, целесообразно разработать соответствующие рекомендации для государственных и муниципальных школ.

Приводим (частично) ответы на часто задаваемые в связи с аттестацией вопросы.

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

Результаты аттестации педагогических работников, проводимой для подтверждения их соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку педагогического работника не вносятся. Результаты такой аттестации оформляются протоколом заседания аттестационной комиссии, утверждаются распорядительным актом (как правило, в форме приказа (распоряжения) федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, и вносятся в аттестационный лист педагогического работника.

В трудовую книжку аттестуемого вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (информация о характере сведений и записей в трудовую книжку о результатах аттестации изложены в вопросах № 2 и № 45 Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников).

Сведения об аттестации педагогических работников как по аттестации, проводимой для установления квалификационной категории, так и об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, вносятся в личную карточку работника (форма № Т-2), утверждённую постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, содержащую раздел IV «Аттестация».

К примеру, в личную карточку педагогического работника об аттестации с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности в раздел IV «Аттестация» вносится следующая информация:

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
14.05.2011	Соответствует занимаемой должности учителя	5	14.05.2011	Решение а/к от 14.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

Если в результате проведённой аттестации педагогический работник был признан не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В личной карточке педагогического работника об аттестации, по результатам которой ему установлена, к примеру, высшая квалификационная категория, фиксируется следующая информация:

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
18.04.2011	Установлена высшая квалификационная категория	4	18.05.2011	Решение а/к от 18.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

Требуется ли согласие педагогического работника на обработку его персональных данных в связи с проведением аттестации?

Федеральным законом от 25 июля 2011 г. № 261-ФЗ внесены существенные изменения и дополнения в Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», действие положений которого (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2011 года.

В соответствии со статьёй 6 «Условия обработки персональных данных» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) персональные данные должны обрабатываться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных этим Федеральным законом, и допускается в определённых случаях, исчерпывающий перечень которых установлен данной статьёй.

К числу таких случаев, наряду с обработкой персональных данных, осуществляемой с согласия субъекта этих данных, отнесена обработка персональных данных, которая необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором РФ или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей (пункт 2 части 1 статьи 6).

В соответствии с пунктом 2 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) оператором являются государственный, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) обрабатывающие персональные данные, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

Таким образом, учитывая, что проведение аттестации педагогических работников относится к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в сфере образования, а работодатели участвуют в её проведении в установленном законодательством порядке, то согласия педагогических работников на обработку их персональных данных в связи с проведением аттестации не требуется. При этом должны быть соблюдены требования трудового законодательства о защите персональных данных работников (глава 14 ТК РФ), а также обязанности оператора, предусмотренные главой 4 «Обязанности оператора» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ).

В каком порядке обеспечивается выполнение требования пункта 6 Порядка аттестации педагогических работников в части формирования состава аттестационной комиссии с участием представителей профессиональных союзов?

При формировании состава аттестационных комиссий в них включаются представители профессиональных союзов на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию для подтверждения соответствия занимаемым должностям (как это установлено частью третьей статьи 82 ТК РФ).

Представителями профессиональных союзов, включёнными в состав аттестационной комиссии на постоянной основе, могут быть руководители профсоюзных организаций, члены выборных коллегиальных органов всех уровней структуры Профсоюза, представители (уполномочен-

ные) профсоюза, штатные профсоюзные работники, специалисты аппаратов профсоюзных организаций, уполномоченные на представительство в установленном порядке.

Представитель выборного коллегиального органа соответствующей первичной профсоюзной организации школы в персональном составе аттестационной комиссии, осуществляющей аттестацию педагогических работников для подтверждения их соответствия занимаемым должностям, предусматривается без указания конкретной фамилии как представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации школы.

Представителем выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации школы может быть также представитель профессионального союза, являющийся постоянным членом аттестационной комиссии, при наделении его полномочиями на это представительство решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации школы, в которой работает педагогический работник, проходящий такую аттестацию (или в порядке представительства от всех первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений субъекта РФ).

Правомерно ли формировать подкомиссии в составе аттестационных комиссий, деятельность которых будет направлена на аттестацию педагогических работников по соответствующим специальностям, должностям, типам или видам образовательных учреждений?

Создание каких-либо подкомиссий в составе аттестационных комиссий Порядком аттестации педагогических работников не предусмотрено. Проводят аттестацию и принимают решения только аттестационные комиссии, причём правомочными считаются решения, если на заседании аттестационной комиссии присутствуют не менее двух третей её членов (пункт 9 Порядка аттестации педагогических работников).

Для аттестации с целью установить соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются лишь экспертные группы для всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии. При этом члены экспертных групп в численный состав аттестационных комиссий входить не должны.

Для обеспечения правомочности деятельности аттестационных комиссий и принимаемых ими решений целесообразно формировать несколько аттестационных комиссий по территориальному принципу, по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам образовательных учреждений, видам аттестации и т.п.

В абзаце 3 пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников предусмотрено занесение в случае необходимости аттестационной комиссией в аттестационный лист педагогического работника рекомендаций по совершенствованию его профессиональной деятельности, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации. Каковы последствия невыполнения этих рекомендаций?

Меру юридической ответственности работника за невыполнение рекомендаций аттестационной комиссии следует определять с учётом конкретных обстоятельств, объективно влияющих на их выполнение.

К примеру, педагогическим работником не выполнена рекомендация о необходимости повышать его квалификацию. Причиной невыполнения этой рекомендации может стать отсутствие у работодателя необходимых средств на эти цели, а повышать квалификацию за счёт собственных средств работник не обязан, и, следовательно, нести ответственность за невыполнение рекомендации не может.

Решение вопросов о повышении квалификации, переподготовке кадров в соответствии со статьёй 196 Трудового кодекса РФ возложено на работодателей, которые определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, по которым должна быть проведена переподготовка и повышение квалификации, с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Установлено также, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

Поскольку право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет закреплено Законом РФ «Об образовании» (абзац 5 пункта 5 статьи 55), работодатель обязан проводить повышение квалификации педагогических работников.

В соответствии со статьёй 197 ТК РФ право работников на повышение квалификации осуществляется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем, который должен содержать обязательства сторон, в том числе обязательство работника повышать свою квалификацию по направлению работодателя, и обязательства работодателя при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы соблюдать гарантии и компенсации, предусмотренные статьёй 187 ТК РФ: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность — оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Что касается невыполнения работодателем обязанности информировать аттестационную комиссию о выполнении работником её рекомендаций, то это может быть расценено как неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в связи с чем руководитель может быть привлечён к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном главой 30 ТК РФ.

Какова максимальная продолжительность сроков проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (от ознакомления с представлением до принятия решения аттестационной комиссией)?

Порядок аттестации педагогических работников для подтверждения их соответствия занимаемой должности не предусматривает какой-либо продолжительности её проведения для самих педагогических работников.

Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым он в соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации педагогических работников должен ознакомить педагогического работника под подпись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации, а также обязан письменно довести до его сведения информацию о дате, месте и времени проведения аттестации также не позднее чем за месяц до её начала в соответствии с пунктом 21.

Принимая во внимание, что до сведения педагогического работника не менее чем за месяц доводится конкретная дата, место и время аттестации, а не сроки её проведения, процедура аттестации должна в отношении данного работника завершиться в тот же день.

Кроме того, необходимо учесть, что аттестация для подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности не предусматривает создание каких-либо экспертных групп для всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, как это установлено пунктом 7 Порядка аттестации педагогических работников при аттестации с целью установить соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности при аттестации для подтверждения его соответствия занимаемой должности даёт в представлении работодатель, а в назначенную конкретную дату и время педагогический работник проходит квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с его педагогической деятельностью по занимаемой должности.

Правомерны ли указания органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, о том, чтобы заявления педагогических работников, претендующих на первую или высшую квалификационную категорию, сопровождалось письмом школы и представлением работодателя, а также сдавались лично специалисту управления образованием?

Нет, не правомерны. Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает помимо заявлений педагогических работников об аттестации на первую или высшую квалификационную категорию каких-либо иных документов, в том числе писем образовательных учреждений.

В соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников аттестация для установления соответствия уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категориям, проводится только на основании личного заявления педагогического работника, адресуемого аттестационной комиссии.

На основании представления работодателя проводится лишь аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Работник имеет первую квалификационную категорию, срок действия которой истекает, к примеру, 1 мая. Он подал заявление в аттестационную комиссию на высшую квалификационную категорию 28 апреля. В период рассмотрения его

заявления срок действия первой квалификационной категории истёк. Даёт ли это право отказать работнику в установлении ему высшей квалификационной категории?

Нет, истечение срока действия первой квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не даёт основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, а также не даёт основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел первую квалификационную категорию.

Продлеваются ли сроки действия квалификационных категорий педагогическим работникам, если срок их действия заканчивается в период нахождения их в отпусках по уходу за ребёнком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса РФ и статьёй 55 Закона РФ «Об образовании», а также в случаях, когда до наступления возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости, осталось не более одного-двух лет? Если нет, то каким образом можно поддержать учителей и других педагогических работников, у которых в связи с окончанием срока действия квалификационной категории резко снижается размер заработной платы?

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает продления сроков действия квалификационных категорий. Вместе с тем новый порядок аттестации педагогических работников во многом упрощает обращение в аттестационную комиссию, поскольку не устанавливает сроков подачи заявления; не содержит каких-либо ограничений в прохождении аттестации для установления соответствия уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Ограничения предусмотрены только для педагогических работников, претендующих на высшую квалификационную категорию, в связи с тем, что на неё могут претендовать только педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, причём не ранее чем через два года после её установления, и подавшие заявление в аттестационную комиссию не позднее последнего дня действия первой квалификационной категории.

Из этого следует, что педагогический работник, претендующий на первую квалификационную категорию, может обратиться в аттестационную комиссию в любое время, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком либо непосредственно после выхода из него. Педагогическому работнику для сохранения уровня оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории (теперь только имевшейся первой или высшей квалификационной категории) целесообразно обращаться в аттестационную комиссию заранее, как правило, не позднее чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведён один месяц, а для проведения аттестации — два месяца.

Что касается оплаты труда педагогических работников, у которых в период отпуска по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории, то школа может предусмотреть такую дополнительную гарантию при выходе на работу, сохранив уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в коллективном договоре, поскольку в нём с учётом финансово-экономического положения работодателя для работников могут устанавливаться условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

Кроме того, такие же дополнительные социально-трудовые гарантии могут закрепляться в отраслевых соглашениях, заключаемых на всех уровнях социального партнёрства — федеральном, региональном и местном, которые будут обязательны для выполнения школами.

Согласно складывающейся практике, отраслевые соглашения в сфере образования во многих субъектах РФ предусматривают для различных категорий педагогических работников, в том числе приступивших к работе после отпуска по уходу за ребёнком, сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории.

Срок действия присвоенной до 1 января 2010 г. высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истёк. В настоящее время педагог работает в другой должности. Учитывается ли данная квалификационная категория при работе в новой должности? Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по новой должности?

Например. Педагогическому работнику образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования была присвоена высшая квалификационная категория по должности «преподаватель»; в настоящее время он работает учителем того же предмета в школе. Имеет ли педагог право подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «учитель»?

Педагогу школы была присвоена высшая квалификационная категория по должности «учитель» или «преподаватель», в данный момент он работает педагогом дополнительного образования — профиль кружка совпадает. Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования»?

Подобные ситуации могут возникнуть и по другим должностям в связи с тем, что ранее учитывались присвоенные квалификационные категории при выполнении педагогической работы в разных педагогических должностях.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется. Однако это не должно служить основанием для того, чтобы запрещать педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию по одной должности, через два года после её установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, поскольку прямой запрет пунктом 29 Порядка аттестации педагогических работников не предусмотрен.

Нецелесообразно, к примеру, учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, имеющим первую квалификационную категорию, которые по каким-либо причинам работают в должностях с другими наименованиями, по которым совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности (воспитателями, социальными педагогами, педагогами-организаторами, педагогами дополнительного образования), отказывать в возможности по этим новым должностям через два года после установления первой квалификационной категории по предыдущей должности в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию. Тем более, что решение о соответствии (несоответствии) педагогического работни-

ка требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, будет устанавливаться аттестационной комиссией после всестороннего анализа экспертами результатов их профессиональной деятельности в новой должности.

Особенности прохождения педагогическими работниками аттестации в указанных случаях целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях на федеральном и региональном уровнях социального партнёрства.

Могут ли быть установлены особенности процедуры организации и проведения аттестации педагогических работников, имеющих отраслевые и государственные награды?

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает каких-либо преимуществ при установлении квалификационных категорий либо продление сроков их действия для лиц, имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, для победителей конкурсного отбора лучших учителей.

Вместе с тем, принимая во внимание, что к государственным наградам, почётным званиям, к ведомственным знакам отличия, к участию в конкурсном отборе, как правило, представляются педагогические работники, имеющие квалификационную категорию, при рассмотрении их заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, для них может быть предусмотрено принятие решений аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений и с учётом других данных о результатах профессиональной деятельности, что целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнёрства.

Должны ли системы оплаты труда предусматривать повышение уровня оплаты труда педагогических работников при установлении первой или высшей квалификационной категории по результатам аттестации?

В соответствии с пунктом 3 Порядка аттестации педагогических работников одной из основных задач аттестации остаётся дифференциация уровня оплаты труда педагогических работников.

Учитывая задачи аттестации, связанные с дифференциацией уровней оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления в нормативных правовых актах, регулирующих оплату труда педагогических работников, должны в обязательном порядке предусматривать для этих работников более высокие размеры ставок заработной платы (окладов) либо установление повышающих коэффициентов к ним. Различия в уровнях оплаты труда лиц, имеющих и не имеющих квалификационные категории, могут быть значительными, принимая во внимание, что количество квалификационных категорий сократилось.