Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 6

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, КОММЕНТАРИИ

Москва, июнь 2014 г.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, будут особо актуальными в 2014 году в связи с утверждением нового порядка аттестации и введением в действие приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 опубликован 4 июня 2014 г. в «Российской газете» и вводится в действие 15 июня 2014 г. (по истечении десяти дней после дня их официального опубликования).

Настоящий тематический информационно-методический сборник содержит извлечения из федеральных законов, нормативных правовых актов, связанных с вопросами аттестации педагогических работников, а также комментарий к Порядку проведения аттестации педагогических работников.

В сборник включено судебное определение по вопросу применения требований к квалификации, предусмотренных квалификационными характеристиками работников образования.

Сборник рассчитан на широкий круг работников сферы образования, руководителей образовательных учреждений (организаций) и профсоюзных работников, осуществляющих в различных формах защиту трудовых прав педагогических работников, а также на иных работников, связанных с вопросами аттестации педагогических работников.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав педагогических работников, в том числе при проведении проверок соблюдения трудового законодательства по этим вопросам.

Председатель Профсоюза Г.И.Меркулова

Сборник подготовлен в отделе по вопросам общего образования. Составитель сборника: эксперт В.Н. Понкратова.

С О Д Е Р Ж А Н И Е

Стр.

Предисловие …….	**2**
Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, с изменениями и дополнениями) (Извлечение) …….……..	**4**
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Извлечение)	**12**
Федеральный закон от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" (Извлечение)	**17**
Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 «О лицензировании образовательной деятельности» (Извлечение)	**18**
Инструкция по заполнению трудовых книжек (утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек») ……	**20**
Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"……. **Порядок** проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность…….	**21**
Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (Извлечение)……	**30**
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (Извлечение) ……	**30**
Комментарий к порядку проведения аттестации педагогических работников ……	**31**
Брянский областной суд Апелляционное определение от 18 февраля 2014 г. по делу № 33-489/14	**46**

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

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ
Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

<...>

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

<...>

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

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

<...>

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

<...>

Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<...>

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ
Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

<...>

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

<...>

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

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

<...>

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

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

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

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

<...>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<...>

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

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

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

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

<...>

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

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

<...>

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<...>

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<...>

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

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

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

для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

<...>

Раздел IX. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

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

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

(введена Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

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

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

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

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

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

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

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

<...>

Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

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

<...>

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

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

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

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

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

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

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня

направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной

учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

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

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

(Извлечение)

<...>

Глава 5. Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

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

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

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

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

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

3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских

программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

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

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

осуществляющей образовательную деятельность.

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

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

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

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

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

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором,

графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

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

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

Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

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

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

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

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

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

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

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

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

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

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке

и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

Статья 49. Аттестация педагогических работников

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

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

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

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

Федеральный закон от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности"

Извлечение

<...>

Статья 19. Порядок организации и осуществления лицензионного контроля

<...>

11. Исчерпывающий перечень грубых нарушений лицензионных требований в отношении каждого лицензируемого вида деятельности устанавливается положением о лицензировании конкретного вида деятельности. **При этом к таким нарушениям лицензионных требований могут относиться нарушения, повлекшие за собой:**

1) возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, а также угрозы чрезвычайных ситуаций техногенного характера;

2) человеческие жертвы или причинение тяжкого вреда здоровью граждан, причинение средней тяжести вреда здоровью двух и более граждан, причинение вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, возникновение чрезвычайных ситуаций техногенного характера, нанесение ущерба правам, законным интересам граждан, обороне страны и безопасности государства.

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 «О лицензировании образовательной деятельности»

Извлечение

Положение о лицензировании образовательной деятельности

(утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966)

Извлечение

1. Настоящее Положение устанавливает порядок лицензирования образовательной деятельности, осуществляемой образовательными организациями, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно (далее - организация, осуществляющая образовательную деятельность).

<...>

2. Лицензирование образовательной деятельности осуществляют следующие лицензирующие органы:

а) Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки в отношении:

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

федеральных государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в сферах обороны, производства продукции по оборонному заказу, внутренних дел, безопасности, ядерной энергетики,

транспорта и связи, наукоемкого производства по специальностям, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации;

<...>

б) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, - в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории субъекта Российской Федерации, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность, указанных в подпункте "а" настоящего пункта.

<...>

6. Лицензионными требованиями к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности являются:

<...>

д) наличие педагогических работников, заключивших с лицензиатом трудовые договоры, имеющих профессиональное образование, обладающих соответствующей квалификацией, имеющих стаж работы, необходимый для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, и **соответствующих требованиям статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"**, а также требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, федеральным государственным требованиям и (или) образовательным стандартам;

<...>

9. К грубым нарушениям лицензионных требований и условий относятся нарушения, повлекшие за собой последствия, установленные частью 11 статьи 19 Федерального закона "О лицензировании отдельных видов деятельности", в том числе:

а) нарушение лицензионных требований и условий, предусмотренных подпунктами "а" - "д", "ж" - "к" пункта 6 и подпунктами "б", "д", "е" пункта 7 настоящего Положения;

<...>

Справочно.

С учетом п. 1 ч. 11 ст. 19 Федерального закона от 04 мая 2011 года №99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" - исчерпывающий перечень грубых нарушений лицензионных требований в отношении каждого лицензируемого вида деятельности устанавливается положением о лицензировании конкретного вида деятельности. При этом к таким нарушениям лицензионных требований могут относиться нарушения, повлекшие за собой возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, а также угрозы чрезвычайных ситуаций техногенного характера.

Инструкция по заполнению трудовых книжек

(утверждена 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).

(Извлечение)

<...>

3. Заполнение сведений о работе

<...>

3.1. **<...>**

Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации отмечается в трудовой книжке с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации. Например, слесарю-ремонтнику была установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда. В этом случае в трудовой книжке: в графе 1 раздела "Сведения о работе" ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата установления второй профессии, в графе 3 делается запись: "Установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда", в графе 4 указывается соответствующее удостоверение, его номер и дата.

<...>

Справочно. *При установлении педагогическим работникам квалификационной категории в Трудовой книжке, примеру учителя или преподавателя математики, которым установлена высшая квалификационная категория, в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись: «Установлена высшая квалификационная категория по должности «учитель», «преподаватель» без указания преподаваемого предмета, в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, приказа образовательного учреждения, на основании которого внесена запись.*

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

В соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566) и подпунктом 5.2.28 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 23, ст. 2923; № 33, ст. 4386; № 37, ст. 4702; 2014, № 2, ст. 126; № 6, ст. 582), приказываю:

1. Утвердить по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации прилагаемый Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Установить, что квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до утверждения Порядка, указанного в пункте 1 настоящего приказа, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

3. Признать 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 апреля 2010 г., регистрационный № 16999).

Министр Д.В. Ливанов

Зарегистрировано в Минюсте РФ 23 мая 2014 г.
Регистрационный № 32408

Приложение

Порядок
проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность
(утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276)

I. Общие положения

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

аттестации педагогических работников организаций.

Настоящий Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее - педагогические работники).

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

3. Основными задачами проведения аттестации являются:

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

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

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

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

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

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми

организациями (далее - аттестационная комиссия организации)*(2).

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

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

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

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

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

11. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии);

б) наименование должности на дату проведения аттестации;

в) дата заключения по этой должности трудового договора;

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

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

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

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

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

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

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

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего

числа членов аттестационной комиссии организации.

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

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

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

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

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

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

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

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

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

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

20. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая

сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

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

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

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

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

III. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории

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

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается

первая или высшая квалификационная категория.

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

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

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

В состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

27. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

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

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

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

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

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

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого

педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

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

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

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

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

36. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

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

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

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

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

37. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

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

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

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

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

том числе экспериментальной и инновационной;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

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

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

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

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

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

---

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

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

*(3) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240)

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

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

Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

(Утвержден постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н)

(Извлечение)

<...>

8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы *(п. 8 изложен в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н).*

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н)

(Извлечение)

I. Общие положения

<...>

9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения[1], могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

---

[1] Слова «в порядке исключения» при применении данного пункта использоваться не должны по аналогии с пунктом 8 постановления Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9, изложенном в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25.10.2010 № 921н, в соответствии с которым эти слова были исключены.

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 <u>не проводится</u>** (пункт 22 Порядка аттестации).

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

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

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

занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

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

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

В соответствии с новым Порядком аттестации педагогические работники проходят аттестацию в целях установления соответствия работников занимаемым ими должностям 1 раз в пять лет. Предложения о возможности проведении для педагогических работников внеочередной аттестации, к примеру, в случае наличия жалоб на ненадлежащее исполнение педагогическим работником должностных обязанностей (в том числе имеющим квалификационную категорию) поддержки не нашли из-за отсутствия правовых оснований.

Предложено в этих случаях руководствоваться статьей 192 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

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

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

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

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

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

Особенности применения пункта 23 Порядка аттестации

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

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

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

Необоснованность таких требований, как правило, подтверждается тем что:

- приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утверждающий квалификационные характеристики, содержащие требования к квалификации, в том числе к направлению подготовки, вступил в силу только 31 октября 2010 г., т.е. по истечении 10 дней после его официального опубликования в «Российской газете» 20 октября 2010 г., в связи с чем к работникам образования, принятым на соответствующие должности до даты вступления этого приказа в силу, требования к квалификации, предусмотренные в квалификационных характеристиках, предъявляться не могут[1];

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

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

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

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

---

[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.

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 аттестация 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 работников 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: Лабеко 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._____