



каменный  
город



# БЕСПЛАТНЫЙ ВЕБИНАР

Аттестация педагогов в 2026:  
что изменилось в документах  
и процедурах

12 марта  
14:00 МСК

**Эксперт**

Вавилова Анна Александровна

- Кандидат юридических наук
- Эксперт в сфере правового сопровождения образовательной



# Проверим СВЯЗЬ

1

Вы меня слышите

2

Вы меня видите

3

Вы меня слышите  
и видите



# Если возникают проблемы со связью

1

## Обновите страницу

Нажмите круглую стрелку рядом с адресной строкой

2

## Нажмите кнопку F5

в верхнем ряду клавиатуры

3

## Заново зайдите на страницу

или смените браузер

4

## Смените устройство

Перейдите за компьютер/планшет/телефон

5

## Отключите VPN,

если он включен на устройстве



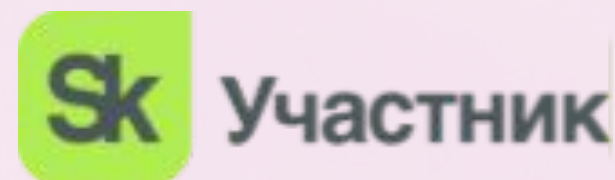
## Организатор вебинара - «ОЦ Каменный город»

С **2009 года** обучает специалистов:

- помогает повышать квалификацию;
- проходить переподготовку;
- проводит корпоративное обучение.

# Преимущества «ОЦ Каменный город»

1. Есть все необходимые документы для ведения образовательной деятельности. Легитимность выдаваемых документов **подтверждается лицензией №ЛО35-01212-59/00204600 от 09.11.2017.**
2. Выдаваемые документы регистрируются в ФИС ФРДО, **наши программы внесены в Федеральный реестр.**



Участник проекта создания и обеспечения функционирования инновационного центра «Сколково»



Входим в международный рейтинг организаций Holon IQ



27 место в рейтинге RBK крупнейших компаний EdTech в сегменте ДПО



# После 1 сентября продолжает работать для вас!

Проводит обучение совместно с РИНО ПГНИУ (Региональный институт непрерывного образования Пермского государственного национального исследовательского университета).

*Это позволяет образовательному центру и дальше предлагать программы обучения с выдачей документов установленного образца в сетевом партнерстве с государственным ВУЗом.*



СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ЦЕНТРОМ  
«КАМЕННЫЙ ГОРОД» И РИНО ПГНИУ



# Давайте знакомиться!

## **Батальцева Ксения**

Модератор мероприятий,  
организатор онлайн-событий  
ОЦ «Каменный город»,  
ведущий специалист по работе  
с экспертами





# Правила вебинара



**Отложите все дела на потом**

**Не запоминаете - записывайте**

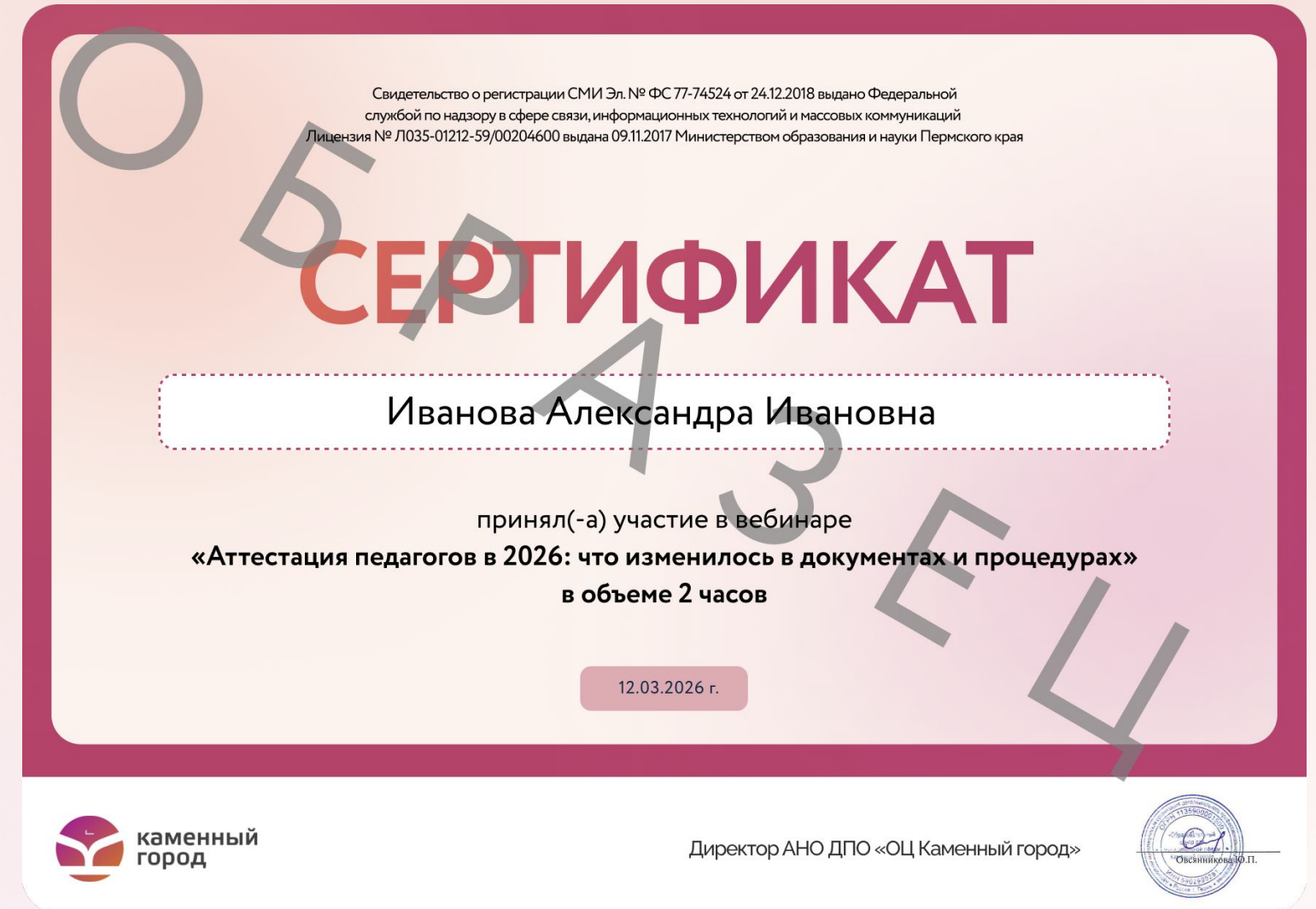
**Пишите вопросы в чате  
и давайте обратную связь**

**У вас будет возможность  
приобрести запись вебинара**



# Завершение обучения

До 16.03.2026 вам придет письмо с записью, презентацией, подарками от эксперта, а также инструкцией для скачивания **бесплатного сертификата** на 2 ак.ч. для вашего портфолио





каменный  
город



# БЕСПЛАТНЫЙ ВЕБИНАР

Аттестация педагогов в 2026:  
что изменилось в документах  
и процедурах

**Эксперт**

Вавилова Анна Александровна

- Кандидат юридических наук
- Эксперт в сфере правового сопровождения образовательной деятельности



План лекции

# Аттестация



1

**Смыслы и система**

2

**Процедуры**

3

**Категории новые и старые**

4

**Рабочее время**

5

**Оплата труда**



# Аттестация как инструмент

**Востребованность педагогической профессии через:**

(номенклатура должностей ПП РФ 225)

- **Достойная прозрачная оплата труда**
- **Регулирование рабочего времени и нагрузки**
- **Современные требования профстандарта**
- **Качественное обучение профессии**
- **Качественная система повышения квалификации**
- **Поддержка (методическая, технологии и др.)**
- **Адаптация начинающих педагогов**
- **Функции методистов и наставников у опытных педагогов**





# Документы

- Федеральный закон об образовании
- Порядок проведения аттестации, Приказ от 24 марта 2023 года N 196
- ТК РФ, положения о рабочем времени, оплате труда + статья о наставничестве в сфере труда
- Разъясняющие письма органов власти
  
- Региональные документы об организации аттестации на категории (как подать заявление, требования к портфолио, проведение экспертизы, графики, электронные платформы, ...)
  
- Локальные документы организаций об организации аттестации на соответствие занимаемой должности
  
- Документы об аттестации по порядку 2023
- Документы по ранее присвоенным категориям (сохраняют силу на тот срок, что были установлены)
- Документы о признании эквивалентности (в части зарубежного образования и опыта работы, в т.ч. по новым регионам)



# Общие положения

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, применяется к педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу), замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников ... утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем замещения должностей педагогических работников в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками)

Аттестация педагогических работников организаций (далее - аттестация педагогических работников, аттестация) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий



# В целях подтверждения соответствия

Аттестация ... 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

Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

В состав ... в обязательном порядке включается представитель выборного органа ... первичной профсоюзной организации, а при отсутствии ... - иного представительного органа (представителя) работников организации. Руководитель организации в состав ... не входит.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.



Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации.

В представлении работодателя 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 результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя 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 работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.



Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем 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 подпись 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.

Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

По результатам аттестации ... аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:  
соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);  
не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение принимается аттестационной комиссией ... в отсутствие аттестуемого ... 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.

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.



# Ст. 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

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

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.

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.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.



Аттестацию в целях подтверждения соответствия не проходят:

- 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 ... трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев 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.





**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.**





# В целях установления первой и высшей категорий

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных государственных органов, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными государственными органами, 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 аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Не меньше 7 человек в комиссии

Заявление работника в комиссию (непосредственно, письмо, электронный документ)

Требования к составу заявления: уровень образования (квалификации), результатах проф.деятельности, квалификационных категориях, и должность, по которой проходят аттестацию

Независимо от продолжительности работы в организации, можно в отпуске по уходу за ребенком

Для высшей – иметь (сейчас или ранее) первую или высшую по одной из должностей

Порядок рассмотрения установлен, общий срок не больше 60 дней

Порядок работы установлен



Первая квалификационная категория устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

стабильных положительных результатов освоения обр. программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией;

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга, проводимого в порядке, установленном Правительством РФ;

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.

Высшая категория устанавливается на основе показателей:

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

... по итогам мониторинга, ... в порядке, установленном Правительством РФ;

выявления и развития способностей обучающихся в научной (интелл.), творческой, физ.-спортивной деятельности, их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества обр., соверш. методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых обр. технологий, транслирования в пед. коллективах опыта практических результатов проф. деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

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



По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:  
установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);  
отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

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.

Педагогические работники, которым 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.

Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.





Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта).

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35, 36 настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.



Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников органы, указанные в пункте 25 настоящего Порядка, издают соответствующие распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.





# Педагог-методист, педагог-наставник

Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

В заявлении в аттестационную комиссию пед. работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

К заявлению прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность пед. работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.



Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 настоящего Порядка, а также показателей, предусмотренных пунктами 50, 51 настоящего Порядка, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Сравнить: наличие исключений для первой и высшей категории





Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;

руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;

методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается пед. работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности:

руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;

наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;

содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.



Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

На основании решений аттестационных комиссий органы, указанные в пункте 25 настоящего Порядка, издают соответствующие распорядительные акты об установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" в порядке, установленном пунктом 42 настоящего Порядка.

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории "педагог-методист" или квалификационной категории "педагог-наставник" проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.



# ЛНА организации

УСТАВ: распределяет полномочия по управлению  
Независимость \ объективность (принципы формирования состава)  
Дисциплина присутствия = законность решений комиссии

Ст. 81 ТК РФ: 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 (ст. 372).

Возложение обязательств подготовить представление  
Неявка работника = необходимость прояснить причины

Распорядительные акты об аттестации  
Акты об отказе от ознакомления, подписи

ЛНА по первой и высшей категории: повышение оплаты труда с необходимой даты  
(документы о системе оплаты труда + распорядительные документы + изменения в трудовой договор)





# ЛНА по методистам, наставникам:

Можно выполнять обязанности в рамках функций наставничества, методической работы:

- В рамках своей основной работы по трудовому договору
  - Сверх своей основной работы по трудовому договору по поручению работодателя
  - Сверх своей основной работы по трудовому договору по личной инициативе
- = возможность продемонстрировать показатели, на основании которых присваивается категория

Можно иметь статус педагога-методиста, педагога-наставника и при этом НЕ выполнять функций сверх трудового договора по педагогической должности





# ТК доп. обязанности через 60.2

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Ст. 151: При совмещении ... без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер ... устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы



# ТК ст. 351.8

**Введена Федеральным законом от 09.11.2024 N 381-ФЗ**

**Вступила в силу с 1 марта 2025 года**

**Наставничество в сфере труда** - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.



Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.



# Некоторые примеры

## Наставники

Педагог-педагог \ \ Администратор-педагог \ \ Педагог-обучающийся \ \ Обучающийся-обучающийся (при кураторстве педагога)

Индивидуально \ \ В группе (малой \ большой)

Длительная программа \ \ Разовое взаимодействие \ \ Проектный тип

Оффлайн \ \ Онлайн в дистанционном очном взаимодействии \ \ Онлайн в записи

Работа в одной организации \ \ Работа в разных организациях

## Методисты

Педагог (методическая работа в рамках задач, участие в методической коллективной и групповой работе, управлении организацией, ...)?

Педагог-методист или методист дополнительного образования \ \ старший методист?

«Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержден приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 652н

Педагог-методист или педагог-наставник (обучение других педагогов, экспертиза для них, содействие внедрению новых пед.технологий, помощь в разработке программ, в оценке хода и результатов образовательного процесса ...)?

Педагог-методист или разработчик авторского материала (ч.4 ГК РФ, служебное произведение, авторский заказ, ...)?



# Новое в рабочем времени:

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам»

14. Виды работ, непосредственно связанные с обр.деятельностью, с письменного согласия за дополнительную оплату...:
- а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в ... мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, ... ;
  - б) классное руководство;
  - в) проверка письменных работ;
  - г) заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
  - д) руководство методическими объединениями;
  - е) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.



# Обязанности

В трудовых договорах, должностных инструкциях, ЛНА – на базе профстандартов (см. трудовые действия + необходимые умения)

Педагог-педагог \ \ Администратор-педагог \ \ Педагог-обучающийся \ \ Обучающийся-обучающийся (при кураторстве педагога)

Педагог \ \ методист \ \ педагог-методист

УЧЕСТЬ: система повышения квалификации, реализующая программы ДПО – отдельная система профессионального роста

В трудовых договорах, должностных инструкциях, ЛНА

Индивидуально \ \ В группе (малой \ большой)

Длительная программа \ \ Разовое взаимодействие \ \ Проектный тип

Оффлайн \ \ Онлайн в дистанционном очном взаимодействии \ \ Онлайн в записи

В ТД, ДИ, ЛНА на базе ТК, БК, соглашения о сетевом взаимодействии

Работа в одной организации \ \ Работа в разных организациях

ПРИМЕР: обязанности старшего педагога, методиста из проф. стандарта





# Формальное прочтение ТК

**Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.**

**Дифференциация за категорию не равна оплате за доп.обязанности (!!!)**

**Регионы: разная практика (не регулируется \ доплата суммы либо коэффициент либо проценты \ при условии выполнения либо по аналогии с первой и высшей**

**Возложение функционала: компенсационная выплата по факту дополнительной нагрузки**

Закрепить в СОТ, с учетом требований ТК

Оформить в ТД \ приказе руководителя

Возможно, учесть региональные и местные НПА

**Получение категории: повышение уровня оплаты труда в связи с наличием категории (при условии выполнения дополнительных обязательств)**

Закрепить в СОТ, с учетом требований ТК

Отразить изменение условий в ТД \ приказе руководителя

Вероятно, учесть региональные и местные НПА

Пример: ведущие наставники \ старшие наставники



# Федеральный уровень

**Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы**

**Положения Соглашения:**

- **обязательны для организаций, на которые оно распространяется;**
- **применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.**

Положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, а также коллективных договоров в организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя Министерство просвещения Российской Федерации не осуществляет.



# Федеральный уровень

5.2. Работодатели государственных (муниципальных) организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.2.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" и "педагог-методист" (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).



# Федеральный уровень

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.





# Федеральный уровень

5.10. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз считают необходимым закреплять в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

5.10.1. 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, в случаях, предусмотренных в приложении N 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.



# Федеральный уровень

5.10.4. Об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.10.5. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.10.6. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.



# Федеральный уровень

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Обратить внимание органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, на недопустимость принятия ими решений, изменяющих порядок проведения аттестации педагогических работников, в том числе связанных с установлением иных требований для обращения в аттестационную комиссию и иных показателей профессиональной деятельности, с установлением ограничений, с определением форм документации, а также с иными изменениями, не предусмотренными Порядком аттестации.





# Федеральный уровень

<Письмо> Минпросвещения России от 21.03.2025 N 08-ПГ-МП-9489 "К вопросу об аттестации педагогических работников«

Департамент обращает внимание, что между Министерством просвещения РФ и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ 27 марта 2024 г. заключено Отраслевое соглашение ... на 2024 - 2026 годы (далее - Отраслевое соглашение).

Учитывая, что показатели профессиональной деятельности при установлении квалификационных категорий педагогическим работником не изменились, в целях создания более справедливого перехода к установлению КК без ограничения сроков их действия для тех педагогических работников, которые на день вступления в силу приказа N 196 имели КК, в пункте 5.10.5 Отраслевого соглашения предложено закреплять в региональных соглашениях положение о принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же КК без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия КК и независимо от того, в каком субъекте РФ КК была установлена.



# Федеральный уровень

Аттестационными комиссиями может быть принято решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена, если такое условие является предметом региональных отраслевых соглашений и (или) коллективных договоров.

Если в отношении педагогического работника, обратившегося в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории, не будет вынесено решение аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории ко дню проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, то такая аттестация проводится с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации N 196.



# Федеральный уровень

<Письмо> Минпросвещения России N 08-610, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 262 от 07.05.2024 <О направлении ответов на дополнительные вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196>

На соответствие занимаемой должности

Малокомплектные организации: при отсутствии в организации возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.



# Федеральный уровень

На соответствие занимаемой должности

Согласно пункту 12 Порядка аттестации аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Для данной категории педагогических работников аттестация возможна не ранее чем через год после их выхода на работу. В пункте 22 Порядка аттестации, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276, речь шла об отсутствии педагогического работника на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. В новом Порядке аттестации слово "подряд" исключено.

Работодатель должен исключать из списков по проведению аттестации лиц, которые на день ее проведения по графику предусмотрены в пункте 22 Порядка аттестации, в том числе в подпункте "е", если к этому времени педагогический работник проболел четыре месяца (подряд или с перерывом).





# Федеральный уровень

На соответствие занимаемой должности

Согласно пункту 12 Порядка аттестации аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Для данной категории педагогических работников аттестация возможна не ранее чем через год после их выхода на работу. В пункте 22 Порядка аттестации, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276, речь шла об отсутствии педагогического работника на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. В новом Порядке аттестации слово "подряд" исключено.

Работодатель должен исключать из списков по проведению аттестации лиц, которые на день ее проведения по графику предусмотрены в пункте 22 Порядка аттестации, в том числе в подпункте "е", если к этому времени педагогический работник проболел четыре месяца (подряд или с перерывом).



# Федеральный уровень

На категорию

**Работник имел период, когда не занимал педагогических должностей, и вернулся к этой работе.**

**Квалификационная категория, полученная в 1994 году, не может учитываться при подаче заявления о проведении аттестации на высшую квалификационную категорию.**

**Проведение аттестации педагогического работника, имеющего почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", в целях установления первой квалификационной категории может осуществляться с учетом положений, предусмотренных абзацами третьим и четвертым пункта 31 Порядка аттестации, т.е. без проведения всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проводимого специалистами.**

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.



# Федеральный уровень

**Если у педагогического работника есть не снятое дисциплинарное взыскание, должно ли это учитываться в ходе аттестации на квалификационную категорию?**

Исчерпывающий перечень показателей профессиональной деятельности для установления первой и высшей квалификационной категории предусмотрен пунктами 35 и 36 Порядка аттестации. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с пунктом 37 Порядка аттестации осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, соответствующих показателям, содержащимся в этих пунктах, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы. Если дисциплинарное взыскание, имеющееся у педагогического работника, связано с результатами профессиональной деятельности и направлениями его работы, то данный факт может быть учтен аттестационной комиссией при проведении аттестации указанного педагогического работника в целях установления квалификационной категории и, в частности, при принятии решения о соответствии результатов его работы показателям, предусмотренным пунктами 35 и 36 (с учетом пункта 37) Порядка аттестации.



# Федеральный уровень

Могут ли быть разработаны на региональном уровне какие-либо показатели и критерии для всестороннего анализа профессиональной деятельности, который осуществляют специалисты (эксперты) аттестационной комиссии в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории? Могут ли быть разработаны на региональном уровне рекомендации по содержанию, объему, оформлению и способам представления в комиссию дополнительных сведений педагогическим работником, характеризующих его профессиональную деятельность?

В соответствии со статьей 49 Закона об образовании, а также Порядком аттестации не предусматривается возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников. Порядок аттестации является ведомственным нормативным правовым актом прямого действия.

При этом не предусматривается установление дополнительных показателей, критериев, не предусмотренных пунктами 35 и 36 Порядка аттестации. Также не устанавливаются требования к педагогическим работникам о представлении письменных отчетов (самоанализа) о своей профессиональной деятельности, распространении опыта по определенной форме, в определенном объеме, представлении рецензий, отзывов на авторские разработки и т.п.



# Федеральный уровень

В заявлении в аттестационную комиссию сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях педагогические работники сообщают в свободной форме.

Порядком аттестации не предусмотрены полномочия по разработке на региональном уровне какой-либо шкалы (в баллах, в процентах и иного инструментария) при проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, из-за которых педагогическому работнику может быть отказано в установлении квалификационной категории.

Вместе с тем, в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях, могут содержаться дополнительные основания, характеризующие достижения и результаты работы педагогических работников, которые могут быть учтены при проведении их аттестации на тех же условиях, что и при наличии государственных наград, почетных званий и иных достижений, указанных в абзацах четвертом и пятом пункта 31 Порядка аттестации.



# Федеральный уровень

Каким образом должны подтверждаться сведения о наградах и достижениях педагогических работников, представляемых в аттестационную комиссию?

Наличие подтвержденных сведений о званиях, знаках отличия, наградах, результатах конкурсов, а также иных достижениях в профессиональной деятельности, о которых педагогические работники сообщают в своих заявлениях в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории, дает им право проходить аттестацию без закрепления за ними конкретных специалистов для осуществления всестороннего анализа их профессиональной деятельности.

Подтверждение наличия званий, знаков отличия, наград, результатов конкурсов, иных достижений в профессиональной деятельности, а также подтверждение соответствия результатов работы педагогического работника показателям, предусмотренным пунктами 35, 36 Порядка аттестации, может по просьбе педагогического работника осуществляться руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. На основе таких подтвержденных сведений аттестационными комиссиями принимаются решения об установлении педагогическим работникам квалификационной категории.



# Федеральный уровень

О методистах и наставниках: необходимо ли выполнять все критерии?

Проведение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" имеют разную направленность.

При установлении первой или высшей квалификационной категории оценивается профессиональная деятельность педагогического работника и результаты работы по занимаемой им должности, а в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" - дополнительная работа педагогического работника, которая, согласно квалификационной характеристике, не входит в его должностные обязанности по занимаемой должности.





# Федеральный уровень

На установление первой или высшей квалификационной категории могут претендовать педагогические работники по 29 наименованиям должностей. Обобщенные показатели профессиональной деятельности, на соответствие которым осуществляется аттестация педагогических работников, предусмотрены пунктами 35 и 36 Порядка аттестации.

Вместе с тем, не все они могут применяться при оценке деятельности конкретного педагогического работника, поскольку должностные обязанности по 29 должностям педагогических работников различны, в связи с чем в соответствии с пунктом 37 Порядка аттестации оценка профессиональной деятельности каждого педагогического работника в целях установления квалификационной категории на основе показателей, предусмотренных пунктами 35, 36 настоящего Порядка, осуществляется при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.



# Федеральный уровень

Что касается установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник", то оценке подлежит деятельность педагогического работника, связанная с методической работой или наставничеством непосредственно в образовательной организации, которая не входит в их должностные обязанности.

Обобщенные показатели такой деятельности перечислены в пунктах 50 и 51 Порядка аттестации и могут использоваться полностью или частично в качестве основания при формировании ходатайства работодателя, прилагаемого к заявлению педагогического работника в аттестационную комиссию.

Согласно пункту 52 Порядка аттестации оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" аттестационной комиссией, прежде всего, осуществляется на основе ходатайства работодателя, ... на основе решения педагогического совета образовательной организации ..., на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, ... согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, ... в котором дается конкретная характеристика деятельности педагогического работника в образовательной организации, направленная на совершенствование методической работы или наставничества.



# Федеральный уровень

Высшая квалификационная категория была установлена ... на день подачи заявления педагогический работник имел действующую высшую квалификационную категорию. Может ли педагогическому работнику устанавливаться квалификационная категория "педагог-наставник", если срок действия высшей квалификационной категории истек в процессе рассмотрения его заявления.

В соответствии с пунктом 45 Порядка аттестации к аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию. Поскольку педагогический работник был допущен к аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-наставник", так как имел высшую квалификационную категорию, то ему не может быть отказано в установлении квалификационной категории "педагог-наставник" по причине истечения срока действия высшей квалификационной категории в процессе проведения такой аттестации и позднее, поскольку квалификационные категории, устанавливаемые начиная с 1 сентября 2023 года, действуют без ограничения срока. В дальнейшем педагогический работник вправе подать заявление в целях установления высшей квалификационной категории бессрочно.



# Федеральный уровень

В ответах на часто задаваемые вопросы по применению Порядка аттестации (совместное письмо Департамента подготовки, профессионального развития и социального обеспечения педагогических работников Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования N 08-1510/394 от 17.08.2023) разъясняется, что педагогические работники, замещающие должности "методист" или "старший методист", должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, не вправе претендовать на установление квалификационной категории "педагог-методист".

Этот факт ставит в неравные условия педагогических работников, занимающих должности методиста и старшего методиста, по отношению к остальным педагогическим работникам, которые вправе претендовать на установление квалификационной категории "педагог-методист". Правомерно ли это?





# Федеральный уровень

Целью проведения аттестации педагогических работников с установлением квалификационной категории "педагог-методист" является совершенствование методической работы непосредственно в образовательной организации.

При этом установлено, что дополнительные выплаты педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", могут устанавливаться только при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в их должностные обязанности по занимаемой в организации должности (пункт 50 Порядка аттестации).

Перечень методической деятельности, которая не входит в должностные обязанности педагогических работников, фактически содержится в показателях, предусмотренных пунктом 50 Порядка аттестации, соответствие которым является основанием для установления квалификационной категории "педагог-методист", а выполнение этих обязанностей дает право на доплату за такую работу, размер которой может определяться коллективным договором организации.



# Федеральный уровень

Должностные обязанности педагогических работников предусматриваются квалификационными характеристиками должностей работников образования, согласно которым должностные обязанности педагогических работников, занимающих должности "методист" и "старший методист", непосредственно и в полном объеме связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах), тогда как у остальных педагогических работников они связаны лишь с участием в деятельности методических объединений и некоторых других формах методической работы.

Таким образом, педагогические работники, замещающие должности "методист" или "старший методист", имеющие высшую квалификационную категорию, не вправе претендовать на установление квалификационной категории "педагог-методист".



# Федеральный уровень

Может ли предметом отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном и региональном уровнях, являться условие, предусматривающее для педагогических работников, имеющих квалификационные категории по состоянию на 1 сентября 2023 года, установление той же квалификационной категории по окончании срока ее действия без проведения аттестации в порядке, утвержденном приказом N 196?

Целью заключения Отраслевых соглашений на федеральном и региональном уровнях является установление дополнительных гарантий, более благоприятных условий, повышающих защищенность работников по сравнению с гарантиями и условиями, предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами.





# Федеральный уровень

Принимая это во внимание, а также учитывая тот факт, что показатели профессиональной деятельности при установлении квалификационных категорий не изменились, для создания более справедливого перехода к установлению квалификационных категорий без ограничения сроков их действия для тех педагогических работников, которые на день введения в действие приказа N 196 имели квалификационную категорию, в пункте 5.10.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы социальные партнеры сочли необходимым предложить закреплять в региональных соглашениях положение о возможности принятия аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

При этом распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией в таких случаях принимаются в порядке, определенном пунктом 42 Порядка аттестации.



# Федеральный уровень

Принимая это во внимание, а также учитывая тот факт, что показатели профессиональной деятельности при установлении квалификационных категорий не изменились, для создания более справедливого перехода к установлению квалификационных категорий без ограничения сроков их действия для тех педагогических работников, которые на день введения в действие приказа N 196 имели квалификационную категорию, в пункте 5.10.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы социальные партнеры сочли необходимым предложить закреплять в региональных соглашениях положение о возможности принятия аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

При этом распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией в таких случаях принимаются в порядке, определенном пунктом 42 Порядка аттестации.



# Федеральный уровень

Совместное письмо Департамента подготовки, профессионального развития и социального обеспечения педагогических работников Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования N 08-1510/394 от 17.08.2023

Регионы не вправе принимать свои положения об аттестации (нет иного регулирования порядка аттестации)

За наличие первой, высшей категории может быть выплата пропорционально размеру нагрузки в процентах, с коэффициентом либо в установленном размере доплаты

Дифференциация оплаты труда за методиста и наставника ТОЛЬКОЛ при условии выполнения дополнительной работы, НЕ входящей в должностные обязанности

Совместители на общих основаниях

Подавать на категорию в процессе аттестации на соответствие можно (последняя будет проведена, если не будет к моменту проведения вынесено решение о присвоении категории)



# Федеральный уровень

Категория по другой должности может быть учтена при оплате труда, если на то есть положения в соответствующих региональных соглашениях или региональных НПА (за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена категория)

Срок подачи на высшую категорию после получения первой не ограничен, но надо выполнить критерии

Аналогично, на методиста и наставника – можно подавать в любой срок после присвоения высшей категории

И в любой срок после начала осуществления деятельности методической, наставнической (но работодатель должен иметь возможность дать характеристику этой работы)

На высшую категорию можно подавать, имея категорию по любой должности

Перечень наград, почетных званий и т.п. не предусмотрен

Участие в региональных комиссиях онлайн не запрещено



# Федеральный уровень

Могут ли в состав аттестационной комиссии образовательной организации включаться представители других организаций? (Малокомплектные организации)

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Данная норма обусловлена требованиями части 3 статьи 82 ТК РФ, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Вместе с тем при отсутствии в организации возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.



# Федеральный уровень

Распространяются ли результаты аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности в одной образовательной организации при переходе в другую образовательную организацию?

Нет, не распространяются. Результаты аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности действуют в течение 5 лет только в данной организации, поскольку проведение такой аттестации осуществляется аттестационными комиссиями каждой организации самостоятельно.

Вместе с тем работодатель по новому месту работы может назначить проведение аттестации педагогического работника не ранее чем через два года со дня, с которого он приступил к работе (подпункт "б" пункта 22 Порядка аттестации).





# Федеральный уровень

Является ли отсутствие у педагогического работника образования, соответствующего профилю его педагогической деятельности, основанием для принятия решения аттестационной комиссией о несоответствии его занимаемой должности?

Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия организации выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Такой вывод подтверждается положениями пункта 23 Порядка аттестации, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки,..., но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий могут приниматься на соответствующие должности, как и лица, имеющие соответствующую подготовку.



# Федеральный уровень

В чем состоит роль аттестационной комиссии организации при реализации пункта 23 Порядка аттестации?

В соответствии с пунктом 23 Порядка аттестации роль аттестационной комиссии организации будет состоять, прежде всего, в оценке возможностей претендента на соответствующую должность педагогического работника выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Кроме того, учитывая, что прием на работу в указанном случае обусловлен также необходимостью выполнения претендентом на должность качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, в чем работодатель не может быть уверен заранее, он может при заключении трудового договора с учетом рекомендаций аттестационной комиссии предусмотреть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.



# Федеральный уровень

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

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

Следовательно, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.



# Федеральный уровень

Возможно ли проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случаях наличия жалоб на ненадлежащее исполнение им своих обязанностей?

Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В случаях ненадлежащего исполнения педагогическим работником своих обязанностей работодатель руководствуется статьей 192 ТК 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).





# Законодательство об образовании

- Кто имеет право на наставника (образование, должность, стаж работы)?
- Кто имеет право быть наставником (образование, должность, квалификационные категории, в т.ч. наставника, стаж работы ...)?
- Как учитывается личная совместимость? Кто инициатор в выборе?
- Каковы требования к соответствию должностей, квалификации и т.п. в паре наставник-наставляемый?
- Каковы минимальные и максимальные сроки наставничества?
- Каков минимальный и максимальный объем наставничества?
- Что может входить в функции наставничества, и чем этот функционал отличается от функций зам.руководителя и методиста?
- Какие допустимы форматы наставничества (с присутствием или дистанционно, групповой или индивидуальный)?
- Есть ли ситуации, при которых требования к наставничеству специфические (например, подготовка к профессиональному конкурсу или наставничество для решения задачи)?
- Как учитывать часы, отработанные наставником – отчетность?
- Мониторинг эффективности? Подведение итогов – публично?
- Какие требования к размеру и периодичности выплат?



# Законодательство об образовании

- Кто имеет право выполнять функции методиста (образование, должность, квалификационные категории, стаж работы...)?
  - ◆ ВАЖНО: требования проф.стандарта к ДОЛЖНОСТИ методиста (не квал.категории): ВО \ СПО по УГС образование и пед.науки ИЛИ по другим УГС при условии соответствия доп.программам по направленности, при необходимости после трудоустройства ДПО
- Каковы минимальные и максимальные объемы работы?
- Что может входить в функции методической работы, и чем этот функционал отличается от функций педагога, зам. руководителя и методиста?
- Что выполняется в отношении себя (сам для себя самостоятельно выполняет задачи разработки и апробирования), а что – предполагает трансляцию для третьих лиц (других педагогов – мастер-классы, семинары, консультации)?
- Какие допустимы форматы методической работы (с присутствием или дистанционно, если консультирование – групповой или индивидуальный формат)?
- Есть ли ситуации, при которых требования к выполнению работы методиста специфические (например, подготовка к профессиональному конкурсу или разработка конкретных материалов)?
- Как учитывать часы, отработанные методистом – отчетность?
- Мониторинг эффективности? Подведение итогов – публично?
- Какие требования к размеру и периодичности выплат?



# Законодательство об образовании + ТК + БК

А если наставник и наставляемый \\ методист и те, с кем он взаимодействует – из разных организаций, то...

1. Рабочее время – за его пределами либо в пределах при условии соглашения о сетевом взаимодействии
2. Оплата труда – (через ГПХ? через ТД совместителю?) организацией (какой из? Где трудоустроен или партнером?) – при условии соглашения о сетевом взаимодействии

ВАЖНО: сетевое взаимодействие не является по умолчанию договором о сетевой форме реализации образовательных программ, следовательно нормы порядка о финансировании сетевой формы реализации не применимы

3. Рабочее время и оплата труда по месту трудоустройства допустимы, если не нарушаются условия предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания





# Документы на уровне ОО:

- ✓ Документ об организации работы по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности
- ✓ Документ о создании и составе аттестационной комиссии
- ✓ Распорядительный документ о проведении аттестации (список, график)
- ✓ Положение либо иной документ о системе наставничества (кто, кому, как, объем, формы, порядок, отчетность, ...) \\ о системе метод.обеспечения работы организации
- ✓ Система оплаты труда (доп.обязанности + категория)
- ✓ Тарификация (? если меняется)
- ✓ Документы, регулирующие распределение рабочего времени, в т.ч. ненормируемой части для отдельных должностей
- ✓ Трудовые договоры и доп. соглашения с наставниками и методистами
- ✓ Формы отчетности (минимальные)
- ✓ Трудовые договоры, должностные инструкции для зам.руководителей по учебно-воспитательной работе, методистов, педагогов (в связи с наличием системы наставничества, метод.поддержки)
- ✓ Дорожные карты, планы работы и др. подобные документы
- ✓ Ходатайство работодателя для аттестации (возможно)
- ✓ Приказы о возложении функций наставника и методиста, об отмене работы
- ✓ Приказы в связи с присвоением квалификационной категории



**Спасибо  
за внимание!**

<https://eduregion.ru>



# Просим вас заполнить анкету обратной связи

Займет не более 2 минут

Ссылка в чате эфира





**Перейдем к ответам  
на ваши вопросы**





**Спасибо  
за внимание!**

<https://eduregion.ru>