

Учет квалификационных категорий педагогических работников при работе в разных должностях

В соответствии с [п. 1 ст. 49](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно [п. 4 ст. 49](#) Федерального закона № 273-ФЗ 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.

Внимание: порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. [№ 276](#) (далее – Порядок аттестации).

Учет квалификационной категории по другой должности (не по которой она присвоена) Порядком аттестации не предусмотрен. То есть квалификационная категория по должности сама по себе не учитывается при работе в другой должности. Исключение из данного правила является [учет квалификационной категории при работе в должности с приставкой "старший"](#) и одноименной должности без соответствующей приставки.

При этом из данного правила могут быть исключения.

В соответствии со [статьей 5](#) Трудового кодекса (далее – ТК РФ) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также [коллективными договорами](#), соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Внимание: в настоящее время на федеральном уровне действует Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы от 22 декабря 2014 г. (далее – Отраслевое соглашение).

Согласно [п. 5.10](#) Отраслевого соглашения Минобрнауки России и Профсоюзом рекомендовано предусматривать в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах следующие положения:

1. Производить оплату 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 № 3](#) к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в [отпуске по уходу за ребенком](#) до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Данные нормы являются рекомендательными для регионального, муниципального и локального уровней.

Следовательно, если региональным или территориальным соглашением, распространяющим свое действие на образовательную организацию, или коллективным договором образовательной организации установлена обязанность работодателя учитывать квалификационную категорию по одной должности при работе в другой должности, то квалификационная категория при установлении заработной платы учитывается (сохраняется). Данное правило распространяется как на основную должность (основная выполняемая работа), так и на работу, выполняемую в порядке совместительства ([ст. 60.1](#) ТК РФ) и в порядке, предусмотренном [ст. 60.2](#) ТК РФ (совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и т. д.).

Внимание: в соответствии со [ст. 45](#) ТК РФ соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и др.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

