



**Профсоюз работников
народного образования и науки РФ**

Волгоградская областная организация

***I Слет председателей первичных
профсоюзных организаций
Волгоградской области
«Профсоюз: защита, инициатива,
творчество»***

Материалы по мотивации профсоюзного членства

г. Волгоград, ноябрь 2017г.

Уважаемые коллеги!

В руках у Вас информационный бюллетень, в котором проанализированы причины уменьшения численности профсоюзных организаций, членов Профсоюза в них, даны некоторые направления работы по мотивации профсоюзного членства.

Информационный бюллетень подготовлен в рамках проведения I Слета председателей первичных профсоюзных организаций Волгоградской области.

С уважением,
Председатель Волгоградской
областной организации Профсоюза



Г.В.Скоморохова

1. Мотивация профсоюзного членства

Мотивация профсоюзного членства – это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в образовательных организациях.

Статус профессиональных союзов даёт возможность поставить себя в равное положение с органами власти и работодателем.

На сегодня **Профсоюз** - является **единственным** из всех «иных представителей работников» (ст. 31 ТК РФ), который имеет **структурированную организацию от ФНПР до ППО: ФНПР > ЦС Профсоюза (отраслевые) > Обкомы (Рескомы) Профсоюза > Местные (городские, районные) организации Профсоюза, первичные организации Профсоюза.**

Только Профсоюзу, как представительному органу, уполномоченному представлять интересы работников в социальном партнерстве (ст. ст. 29 – 51 ТК РФ), даны права и гарантии, предусмотренные главой 58 ТК РФ (ст. ст. 370 – 378).

Только Профессиональным союзам на законодательном уровне дано право осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, Соглашений, заключенных на разных уровнях социального партнерства (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюз в отличие от «иных представителей работников» осуществляет защитные функции членов Профсоюза на основе:

- Федерального закона №10–ФЗ от 12.01.1996г. «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Положений о территориальной, местной, первичной организаций Профсоюза, прошедших регистрацию в установленном Уставом порядке;
- Трудового Кодекса Российской Федерации, других нормативных правовых документах РФ.

Это преимущество Профсоюза по защите законных прав и интересов работников отрасли по социально-экономическим и трудовым вопросам перед «иными представителями работников» зависит от его численности. Чем больше и сплоченнее члены Профсоюза, тем больше у них шансов привлечь внимание к своим проблемам не только работодателей, но и органов власти.

Сохранение и рост численности профессионального союза, построенного на индивидуальном членстве и фиксированных членских взносах, является залогом его жизнедеятельности в соответствии с Уставом и действующим российским законодательством на длительную перспективу.

От численности и финансовой базы Профсоюза зависят его авторитет и возможности по представительству и защите интересов не только своих членов, но и всех работников в организации, в отрасли, на уровне субъекта Российской Федерации и в целом по стране.

Работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования ее форм и методов, придания ей определенной системности, отнесения мотивации профсоюзного членства к приоритетным направлениям деятельности всех структурных организаций профсоюзов.

В значительной степени на мотивацию влияет ослабление организационной работы профсоюзных органов. В ряде первичных профсоюзных организаций профсоюзные собрания проводятся один раз в три-пять лет и только отчетно-выборные. В лучшем случае, в соответствии с Уставом, один раз в год. Работа председателей профкомов на общественных началах также отрицательно отражается на всей деятельности профсоюзов.

Находясь под полным влиянием предпринимательских кругов, правительства, телевидение, значительная часть прессы (кроме профсоюзной, которой не так много), стремятся игнорировать Профсоюзы, искажать события и факты. Профсоюзы неудобны и для предпринимательских кругов (бизнеса) и Правительства, так как отстаивают права работников.

У Профсоюзов ограничены реальные механизмы, позволяющие донести положительную информацию до конкретного работника. А не информированность членов Профсоюза не позволяет в полной мере отражать деятельность первичных профсоюзных организаций, особенно в критических ситуациях, что в большинстве случаев влечет за собой отток работников из членов Профсоюза.

Немаловажной, с точки зрения мотивации профсоюзного членства, является сама личность профсоюзного лидера, тем более председателя профорганизации. Организация будет жить и будет востребована людьми, если у нее будет дееспособный костяк, вокруг которого все формируется. Остовом являются те люди, которые способны и желают заниматься делами людей, работать в Профсоюзах.

Многие из проблем мотивации невозможно решить иначе, как непосредственно в организациях, поскольку реальная результативность выполнения Профсоюзами своих функций ощущается работниками на примере деятельности их профкома. Огромная мотивационная нагрузка ложится при этом на коллективный договор. Это – главный механизм, с помощью которого профком может осуществить и закрепить собственный статус в жизни организации образования.

Заключение коллективного договора позволяет упорядочить взаимоотношения между работодателями и работниками. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, его исполнения – это

реальное участие профсоюзной организации и ее членов в управлении организацией, которое поднимает престиж Профсоюза.

Отсюда, **цель мотивации профсоюзного членства** должна заключаться **в раскрытии** через все формы деятельности профсоюзных организаций **преимущества работников, состоящих в Профсоюзе**, перед работниками еще не присоединившихся к Профсоюзу.

Осуществляя меры по мотивации профсоюзного членства, профорганы должны заботиться о росте численности профсоюзных организаций и, следовательно, их силе и финансовой устойчивости. При этом необходимо учитывать внешние и внутренние условия мотивации.

2. Внешние условия мотивации

Внешние условия мотивации связаны с созданием положительного имиджа Профсоюза в образовательной организации, среди социальных партнеров.

Реализуя эти условия на уровне первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет может использовать многочисленные формы:

- **участие председателя и членов профсоюзного комитета в общих собраниях работников**, совещаниях с информацией о деятельности и результатах работы профсоюзной организации, ее роли в жизни образовательной организации;
- **проведении отчетных собраний о деятельности первичной профсоюзной организации;**
- **информировании коллектива** путем наглядного материала (профсоюзные уголки, настенные информационные стенды, стенные газеты, информационные памятки, специальные выпуски информационных бюллетеней, экспресс- и агитлистки), новых информационных технологий (Интернет, сайты ФНПР, ЦС Профсоюза, облсовпрофа, областной организации профсоюза, местной и первичной профсоюзных организаций);
- проведение «дней открытых дверей профсоюзной организации», «дней профкома», «дней председателя профкома», «дней профсоюзной информации» и т.д.;
- регулярные выступления профсоюзного актива профкома на страницах профсоюзных изданий («Волгоградские профсоюзы», «Мой профсоюз» и др.), местных изданиях.

Формированию положительного отношения к Профсоюзу способствует внимание к каждому члену коллектива, учет потребностей, нужд работников, организация деятельности профкома по различным направлениям:

- культурно-массовой и досуговой деятельности, в том числе проведение тематических вечеров, экскурсий, туристских походов, организация физкультурно-оздоровительной работы среди членов профсоюза и членов их семей, пропаганда здорового образа жизни (физкультурные группы, турниры, спартакиады, секции и т.д.);

- охраны труда и техники безопасности (выполнение соглашения по охране труда и плана мероприятий по технике безопасности, участие в работе совместных комиссий по охране труда, обучение и организация работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда).

Особое место в работе по мотивации профсоюзного членства занимает деятельность первичной профсоюзной организации с молодежью, молодыми специалистами. В этих целях необходимо проводить с ними большую разъяснительную работу, предусматривать в коллективных договорах **специальные разделы по работе с молодежью, созданию им дополнительных льгот и гарантий**. Желательно, чтобы при каждой первичной организации был создан молодежный Совет, через который проводить разъяснительную работу с молодежью, различные акции такие, как «Вступай в профсоюз!» и др.

Профкому необходимо организовывать встречи с профсоюзными работниками и активом других организаций, специалистами вышестоящих профсоюзных организаций, деятелями культуры, науки и т.д., чтобы жизнь работников была насыщенной и интересной.

Большие возможности в работе по формированию имиджа Профсоюза заложены в таких мероприятиях, как смотры-конкурсы «Лучший председатель ППО», «Лучшая ППО», др., совместные мероприятия со службами социальной защиты населения, филиалами пенсионного фонда, участие в общегородских, общерайонных и областных мероприятиях.

3. Внутренние условия мотивации

Внутренними факторами мотивации выступают результаты защитной деятельности Профсоюза и стиль работы выборных профсоюзных органов, председателей профсоюзных организаций, состояние профсоюзной демократии, организаторской информационной работы.

Чтобы создать благоприятные условия для мотивации профсоюзного членства, следует создать эффективную систему всей организаторской деятельности профсоюзных органов:

- локальную нормативную базу;
- систему подготовки и повышения квалификации профсоюзного актива;
- создание и поддержание благоприятного психологического климата профсоюзной организации.

Важно в каждом профсоюзном комитете иметь команду единомышленников, готовых вести агитационную работу среди работающих, не состоящих в Профсоюзе.

Нельзя забывать и о таком мотивирующем факторе, как поощрение профсоюзных активистов за добросовестный труд. Здесь можно использовать как моральное (благодарственные письма, Почетные грамоты, знаки профсоюзных органов и др.) и материальное (премии, ценные подарки и др.) поощрение.

Для стимулирования мотивации можно в **коллективном договоре** предусмотреть специальный раздел дополнительных льгот и гарантий для членов Профсоюза.

Председатели выборных органов разных уровней должны регулярно информировать всех работников организации о том, какова экономическая эффективность для каждого работника от Федерального отраслевого соглашения, областного Соглашения, районного (городского) Соглашения, коллективного договора, акцентируя внимание на том, **какие дополнительные гарантии включены в коллективный договор по сравнению с действующим трудовым законодательством.**

В любом случае и в любых условиях успех в решении проблем мотивации будет достигнут только тогда, когда будет соблюдаться принцип **«Каждый профсоюзный орган, каждый профсоюзный лидер – для членов профсоюза»**, а не наоборот.

4. Система мотивации профсоюзного членства

Система мотивации профсоюзного членства представляет собой несколько блоков, состоящих из приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации

Правовая мотивация.

Правовая мотивация представляет собой работу:

- по заключению Федерального отраслевого соглашения;
- областного соглашения;
- местных соглашений;
- коллективных договоров, обеспечивающих более высокие социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством;
- юридические консультации по различным вопросам законодательства;
- подготовка исковых заявлений членам Профсоюза в суды;
- представление интересов членов Профсоюза в судах (по доверенности);
- обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров, опирающимся на нормы действующего законодательства, др.

Социально-психологическая мотивация:

- Обучение (организация и проведение регулярных тренингов, семинаров с целью повышения квалификации, курсы повышения квалификации);
- меры поощрения (за выполнение планов организации, за личный вклад в развитие организации, за длительный стаж в организации и другие меры, создающие ощущение причастности работников к управлению организацией и стимулирующие к повышению качества труда);
- отдых, оздоровление, медицинское страхование (совместный корпоративный отдых с частичной оплатой членами Профсоюза, выезды на природу, посещение спортивно-развлекательных комплексов согласно заключенных договоров на абонементное посещение сотрудниками, предоставление дополнительных отпусков,

льготных профсоюзных путевок и т.п. за достижение положительных результатов работы);

- внедрение соревновательных методов, с целью повышения производительности и качества труда, удовлетворения естественных человеческих потребностей быть первым, организация проведения различных производственных соревнований, конкурсов между работниками и структурными подразделениями, в т. ч. «Лучший по профессии», по соблюдению охраны труда, трудовой дисциплине и т.п.

Материальная мотивация осуществляется преимущественно через коллективные договоры посредством разработки и внедрения оптимальных для конкретной организации систем оплаты труда, форм поощрения, компенсационных выплат и т.п. с применением методики оценки деятельности персонала.

Мотивационные признаки необходимости профсоюзной организации для работодателя.

В повседневной деятельности многие профсоюзные комитеты встречают недопонимание со стороны работодателя важности создания и деятельности в организации первичной профсоюзной организации. Для разрешения данной проблемы необходимо постоянно доказывать работодателю преимущества, которые возникают в организации, где имеются первичные профсоюзные организации. Среди основных преимуществ следует отметить:

- создание микроклимата организованности в коллективе;
- поддержка коллективом действий работодателя, направленных на развитие организации;
- укрепление авторитета, имиджа руководителя;
- достижение экономической стабильности;
- организация трудового соперничества;
- решение социальных вопросов через механизм заключения коллективного договора;
- доведение до работников политики руководителя;
- правовая защита руководителя от собственников или вышестоящих структур;
- социальное партнерство на основе закона;
- совершенствование знаний трудового законодательства;
- представительство интересов работодателя в судебных органах;
- знание специфики работы с профсоюзом «изнутри»;
- осуществление через профсоюз управленческих функций;
- снятие с руководителя ответственности за принятие части решений;
- решение неудобных вопросов жизни коллектива;
- формирование здоровой оппозиции.

Нежелание же работодателя создать в организации (предприятии) первичную профсоюзную организацию:

- подрывает авторитет руководителя;
- создает неблагоприятную обстановку в коллективе;
- создает возможность возникновения нездоровой оппозиции.

Из вышеизложенного следует, что деятельность профсоюзного комитета по мотивации профсоюзного членства во многом основывается на:

- информационной и разъяснительной работе о практической деятельности профсоюзной организации по защите интересов членов профсоюза;
- показе практики исполнительской работы комитетов профсоюза (решение – результат);
- создании системы правового всеобуча в профсоюзных организациях и формировании резерва кадров;
- показе правоприменительной практики на конкретных примерах по защите прав членов Профсоюза;
- создании условий для гласности в работе профкома, развитии широких общественных начал в деятельности профсоюзной организации, привлечении к участию в деятельности профсоюза большего числа членов профсоюза, повышении общей культуры профсоюзной работы;
- создании штата общественных агитаторов за Профсоюз с условием их материального вознаграждения.

В качестве практических мер по организации работы по мотивации профсоюзного членства предлагаем:

1. Примерный план мероприятий по мотивации профсоюзного членства для первичной профсоюзной организации (Приложение №1);
2. Примерный перечень льгот и гарантий для членов Профсоюза (Приложение №2);
3. Извлечения из Соглашения между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы (Приложение №3).

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение № 1

Примерный план мероприятий по мотивации профсоюзного членства для первичной профсоюзной организации

№ № п/п	Содержание мероприятий	Срок исполне ния	Ответ ственный	Примеч ание
1.	Ежегодный анализ состояния профсоюзного членства в первичной профсоюзной организации.			
2.	В целях защиты членов Профсоюза практиковать проведение проверок в организации соблюдения действующего трудового законодательства и			

	условий коллективного договора, добиваться ликвидации выявленных в ходе проверок нарушений.			
3.	Разработка и включение в коллективный договор разделов «Права и льготы члена Профсоюза», «Дополнительные гарантии для молодежи».			
4.	Участие в смотрах-конкурсах, проводимых местной организацией Профсоюза: - на лучшую первичную профсоюзную организацию по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза; - на лучшую наглядную агитацию по освещению деятельности первичной профсоюзной организации; - на лучшую первичную организацию по мотивации членства Профсоюза.			
5.	Инициировать ходатайство о награждении членов Профсоюза, добившихся лучших результатов в учебно-воспитательном процессе ведомственными знаками отличия, министерскими, областными и профсоюзными наградами.			
6.	Оказание материальной поддержки профсоюзным активистам.			
7.	Ввести в практику распространение дисконтных карт, предоставляющих льготы членам Профсоюза.			
8.	Оформление наглядной агитации в первичной профсоюзной организации.			
9.	Организация работы профсоюзных кружков (секций)			
10.	Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи агитационно-пропагандистского характера.			
11.	Организация обучения профсоюзного актива.			
12.	Организация подписки на центральную профсоюзную газету «Мой Профсоюз» и газету областного объединения профсоюзов «Волгоградские профсоюзы».			
13.	Распространение «Информационного листка (бюллетеня)» областной организации профсоюза.			
14.	Организация торжественного вручения профсоюзных билетов вновь принятым членам профсоюза. Обязательное ознакомление их с Уставом профсоюза и современным состоянием отраслевого профсоюзного движения.			
15.	Организация, проведение и участие в протестных акциях отраслевого Профсоюза, областного объединения организаций профсоюза, обкома Профсоюза, обеспечение их поддержки всеми работающими с целью привлечения внимания к			

	деятельности Профсоюза.			
16.	Использование юбилейных и памятных дат организации, отраслевого Профсоюза, областного комитета профсоюза, для пропаганды роли и значения Профсоюза в жизни образовательной организации.			
17.	Внедрение системы обеспечения членов Профсоюза льготными (профсоюзными) санаторно-курортными путевками.			
18.	Организация в первичной профсоюзной организации консультаций для членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства и охраны труда силами работников вышестоящих профсоюзных органов (районных (городских), областных).			
19.	Защита интересов членов Профсоюза в судебных органах.			
20.	Другие мероприятия			

Приложение № 2

Перечень некоторых льгот и гарантий для членов Профсоюза.

1. Выдача беспроцентного займа на срок от ____ до ____ месяцев, в сумме от ____ до 10 тысяч рублей из средств специального фонда областной организации Профсоюза.
2. Выдача материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.
3. Оформление документов на награждение ведомственными знаками отличия в труде.
4. Предоставление членов Профсоюза к наградам ФНПР, отраслевого Профсоюза, областного Совета профсоюзов, областной организации Профсоюза.
5. Награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной профсоюзной организации.
6. Получение льготных (профсоюзных) путевок в санатории.
7. Получение новогодних подарков, приобретенных за счет средств первичной профсоюзной организации.
8. Направление детей на Новогодние елки, организуемые областным Советом
9. профсоюзов.
10. Выдача дисконтных карт на товары и услуги организаций по акциям, проводимым областным объединением организаций профсоюзов.
11. Бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

12. Оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха и других обязательств, предусмотренных коллективным договором.
 13. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов Профсоюза, и принятие мер по ним в месячный срок.
 14. Бесплатная защита членов профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам.
 15. Оказание помощи при задержке выплаты заработной платы.
 16. Дополнительные гарантии в случаях производственного травматизма и профзаболевания.
 17. Гарантированная защита при расследовании несчастного случая на производстве и связанного с производством.
 18. Защита членов Профсоюза при увольнении по инициативе администрации в случаях:
 - сокращения численности или штата;
 - недостаточной квалификации;
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- (Каждая услуга первичной профсоюзной организации должна быть просчитана с точки зрения реальной ее стоимости вне профсоюза, т.е. рыночной стоимости, и эта информация должна быть доведена до работников).**

Приложение №3

Соглашение
между комитетом образования и науки Волгоградской области и
Волгоградской областной организацией профсоюза работников
народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы
(Подписано 21 декабря 2016года)

Извлечение:

5.10.2. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07

октября 2014 года № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 года №19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области";

- при переходе педагогических работников из одной организации в другую.

5.11. Стороны договорились, что квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Учитель, преподаватель, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель (независимо от места работы)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом, к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.12. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах с учётом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников, или ликвидации

образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

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.