

Министерство образования Камчатского края

*Краевое государственное профессиональное образовательное бюджетное
учреждение "Камчатский сельскохозяйственный техникум"
(КГПОБУ "Камчатский сельскохозяйственный техникум")*

*ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
протокол № 4
от «23» 01 2020 г.*



ПОЛОЖЕНИЕ

***об организации и проведении аттестации в целях
подтверждения соответствия педагогических работников
занимаемым ими должностям
в краевом государственном профессиональном образовательного
бюджетном учреждении "Камчатский сельскохозяйственный
техникум"***

Сосновка - 2020

Содержание

1. Общие положения.....	стр. 3
2. Организация процедуры аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.....	стр. 3-4
3. Аттестационная комиссия, её состав.....	стр. 4-7
4. Порядок проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.....	стр. 7-8
5. Действия работодателя в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности.....	стр. 8-10

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено на основании нормативных документов и информационно-методических писем:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04. 2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- нормативно-правовые акты Российской Федерации и Камчатского края, регламентирующие правовые отношения в сфере предоставления государственных услуг в рамках проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

1.2. Аттестация проводится с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемыми ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий; повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

2. Организация процедуры аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

2.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности более двух лет и не имеющих квалификационных категорий.

2.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических

работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования"). Руководящие работники, осуществляющие преподавательскую работу, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, если по этой должности не имеется квалификационной категории.

2.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.4. Список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, а также сроки проведения аттестации педагогических работников утверждаются приказом техникума. Руководитель, вправе включить в список прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности работника, выполняющего педагогическую работу по совместительству.

2.5. Основанием для проведения аттестации является представление руководителя структурного подразделения либо заместителя директора (руководителя филиала) на педагогических работников филиала (далее — представление).

2.6. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных и деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, информацию о повышении квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций и, при отрицательной оценке деятельности педагогического работника, характеристику условий труда, созданных в учреждении для исполнения работником должностных обязанностей.

3. Аттестационная комиссия, её состав

3.1. Аттестационная комиссия создается в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии и формируется из числа работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, организации, в которой работает педагогический работник.

3.2. Численный состав аттестационной комиссии - не менее 3 человек.

3.3. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается педагогическим советом техникума. Срок действия рабочей группы составляет календарный год.

3.4. Председатель аттестационной комиссии:

- руководит деятельностью аттестационной комиссии;
- распределяет обязанности между членами аттестационной комиссии;
- определяет по согласованию с членами комиссии порядок рассмотрения вопросов;
- организует работу членов аттестационной комиссии по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб аттестуемых работников, связанных с вопросами их аттестации;
- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- контролирует хранение и учет документов по аттестации;
- осуществляет другие полномочия.

3.5. В случае временного отсутствия председателя аттестационной комиссии полномочия председателя комиссии по его поручению осуществляет заместитель председателя комиссии либо один из членов аттестационной комиссии.

3.6. Заместитель председателя аттестационной комиссии:

- исполняет обязанности председателя в его отсутствие (отпуск, командировка и т.п.), секретаря;
- проводит заседания аттестационной комиссии;
- проводит консультации педагогических работников;
- рассматривает обращения и жалобы аттестуемых педагогических работников, связанные с вопросами их аттестации;
- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- осуществляет другие полномочия.

3.7. Секретарь аттестационной комиссии:

- подчиняется непосредственно председателю аттестационной комиссии;
- организует заседания аттестационной комиссии и сообщает членам комиссии о дате и повестке дня ее заседания;
- осуществляет прием и регистрацию документов (представления, дополнительные собственные сведения педагогических работников, заявления о несогласии с представлением);
- ведет и оформляет протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- обеспечивает оформление выписок из протокола заседания аттестационной комиссии;
- участвует в решении споров и конфликтных ситуаций, связанных с аттестацией педагогических работников;
- обеспечивает хранение и учёт документов по аттестации педагогических работников;
- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии, выписки из протокола;
- осуществляет другие полномочия.

3.8. Члены аттестационной комиссии:

- участвуют в работе аттестационной комиссии;
- подписывают протоколы заседаний аттестационной комиссии.

3.9. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются председатель первичной профсоюзной организации

3.10. В случае аттестации педагогического работника, не являющегося членом профсоюзной организации, участие в работе аттестационной комиссии представителя первичной профсоюзной организации необязательно.

4. Порядок проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

4.1. Процедура аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям проходит на основе оценки профессиональной деятельности педагога и представляет собой ряд последовательных этапов.

4.2. Первый этап – подготовительный.

4.2.1. Подготовительная работа к аттестации на соответствие занимаемой должности включает в себя проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации. С порядком проведения аттестации педагогических работников знакомит под роспись методист.

4.3. Второй этап – организационный.

4.3.1. Приказом директора устанавливается дата проведения аттестации и список работников организации, подлежащих аттестации. График проведения аттестации на соответствие занимаемой должности составляется по представлению руководителя службы либо директора филиала на педагогических работников филиала. Специалист по кадрам знакомит с приказами педагогических работников под роспись.

4.3.2. Основанием для проведения аттестации является представление руководителя структурного подразделения либо заместителя директора (руководителя филиала) на педагогических работников филиала.

4.3.3. Руководитель структурного подразделения либо заместитель директора (руководитель филиала) готовит всестороннее объективное представление на аттестуемого педагогического работника. В случае отрицательной оценки деятельности педагога работодателем, необходимо документальное подтверждение, свидетельствующее о том, что работник в период работы не справлялся со своими обязанностями (докладные записки, акты, и т.п.).

4.3.4. С представлением и уведомлением о дате, месте и времени проведения аттестации педагогического работника знакомит специалист по кадрам под роспись (с указанием соответствующей даты) не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. Подготовленное представление также подписывается председателем первичной профсоюзной организации (если работник является членом профсоюза).

4.3.5. Педагогический работник имеет право представить в

аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением.

4.3.5. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины и оформляется соответствующим актом в присутствии не менее двух свидетелей.

4.4. Третий этап - проведение письменного квалификационного испытания.

4.5.1. При аттестации на соответствие занимаемой должности проводится письменное квалификационное испытание по вопросам, составленным согласно квалификационным характеристикам должностей работников образования. Задание составлено в форме тестов из 20 вопросов.

4.5.2. По итогам выполнения заданий, включенных в квалификационное испытание комиссия готовит заключение. Заключение может содержать предложения по индивидуальной программе повышения квалификации.

4.5.3. Результаты письменного квалификационного испытания доводятся до сведения аттестуемого в день их проведения.

4.6. Четвертый этап – принятие решения.

4.6.1. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию при ознакомлении с представлением.

4.6.2. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

4.6.3. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола. Специалист по кадрам знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

4.7. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку не вносятся.

5. Действия работодателя в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности

5.1. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ в случае

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ)

5.2. При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

5.3. ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ не допускается. Так, 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 (часть 6 статьи 81 ТК РФ). Не допускается увольнение по данному основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

5.4. Следует также учесть, что при увольнении педагогического работника по данному основанию трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких мате-рей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

5.5. Кроме того, в целях соблюдения требований трудового

законодательства необходимо руководствоваться также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63):

- при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ);
- в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника, работодатель проводит дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- соблюдение месячного срока для расторжения трудового договора, исчисляемого со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ). Следует учитывать, что пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.