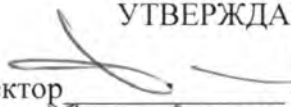


Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Республики Карелия
«Олонецкий техникум»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор  С. В. Седлецкий
«29» января 2016 год

«29» 01 2016 г.

№ 53

Положение
о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Олонецкий техникум» (далее – Техникум) на соответствие педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Правовой основой аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 г. N 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г. Регистрационный № 16999);
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 03-52/46 от 18.08.2010 г. «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.08.2011 г. № 03-515/59 (Дополнения к разъяснениям по применению Порядка аттестации);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

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 и руководящих работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

1.4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам.

2. Порядок аттестации педагогических работников
с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.1. Аттестация на соответствие занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности более двух лет и не имеющих квалификационных категорий.

К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н « Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»).

2.2. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, является обязательной.

2.3. Аттестации 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;
- педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу. Педагогические работники, имеющие вторую квалификационную категорию, также не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации на соответствие занимаемой должности определяется работодателем.

Работодатель направляет представление в аттестационную комиссию Техникума (далее – АКТ) в соответствии с перспективным пятилетним графиком прохождения аттестации педагогическими работниками образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности. Вне графика возможно представление педагогического работника для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности при ненадлежащем исполнении им должностных обязанностей, при наличии жалоб на ненадлежащее качество предоставляемых педагогом образовательных услуг, при прохождении письменного квалификационного испытания в рамках курсов повышения квалификации и т.д.

2.5. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее — представление).

Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, 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. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под подпись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с момента предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с момента поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя

2.6. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации на соответствие занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может

содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа

2.7. Техникум формирует АКТ для проведения аттестации педагогических работников. Аттестационная комиссия создается на основании приказа директора Техникума в составе 7 человек (председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии из числа работников Техникума, имеющих высшую квалификационную категорию).

2.8. Установленное на основании аттестации соответствие занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

3. Процедура проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

3.1. Процедура аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности представляет собой утверждённую в установленном порядке и предписанную к исполнению стандартную совокупность последовательных действий.

Первый этап - подготовительная работа по подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности включает в себя:

- внесение в трудовой договор с работником пункта об обязанности проходить аттестацию;
- составление списка работников, подлежащих аттестации, и работников, временно освобожденных от нее;
- составление перспективного пятилетнего плана прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.
- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации

Второй этап – организация работы:

- работодатель издает приказ в отношении педагогических работников, подлежащих в настоящий момент аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Приказом определяются мероприятия, сроки их проведения, ответственные лица другие необходимые распоряжения
- работодатель готовит представление на аттестуемого педагогического работника (по прилагаемой форме работодателя Приложение 1).
- работодатель знакомит педагогического работника с подготовленным представлением. Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника с указанием соответствующей даты. Отказ работника от подписи представления не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

В случае отказа работника от подписи представления, он представляет в АКТ заявление с соответствующим обоснованием и собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с момента предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с момента поступления на работу).

Аттестационная комиссия в месячный срок рассматривает представление работодателя и устанавливает дату, место и время проведения аттестации в зависимости от графика заседаний АКТ.

Информация о дате, месте и времени проведения аттестации, письменно доводится работодателем до сведения педагогического работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

Третий этап – аттестация

При аттестации на соответствие занимаемой должности проводится собеседование по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

Результаты собеседования доводятся до сведения, аттестуемого в день проведения.

Члены аттестационной комиссии вправе задавать аттестуемому вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

Секретарь ведет протокол заседания аттестационной комиссии, в котором фиксируются её решения и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, заместителем, секретарем и членами аттестационной комиссии и хранится у работодателя (Приложение 2).

Четвертый этап

Решение о соответствии (не соответствии) педагогического работника занимаемой должности принимает АКТ на основании экспертного заключения.

Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании АКТ, о чем письменно уведомляет АКТ при ознакомлении с представлением работодателя.

По результатам аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности АКТ принимает одно из следующих решений:

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

Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее двух третей состава аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу аттестуемого. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист (Приложение 3), который подписывается директором Техникума и заверяется печатью. Аттестационный лист оформляется в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, другой - выдается ему на руки.

На основании решения АКТ в месячный срок издается приказ о соответствии (не соответствии) работника занимаемой должности.

По итогам аттестации, в срок не позднее 30 календарных дней с момента принятия решения АКТ:

- руководитель образовательного учреждения знакомит педагогического работника с решением АКТ;
- производится соответствующая запись в трудовой книжке.

Установленное на основании аттестации соответствие работника занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

4. Права работодателя в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности

4.1. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности увольнение 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. 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 матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).

5. Порядок обжалования решений аттестационной комиссии

5.1. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия

уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

6.1. Аттестация педагогических работников Техникума для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией Министерства образования Республики Карелия.

7. Порядок аттестации руководящих работников

(заместителей директора, руководителей структурных подразделений)

7.1. Аттестация руководящих работников Техникума (заместителей директора, руководителей структурных подразделений) проводится аттестационной комиссией, создаваемой в Техникуме на основании приказа директора. В приказе определяются состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы.

7.2. Председателем аттестационной комиссии является директор Техникума. На одного из членов аттестационной комиссии Техникума возлагаются обязанности секретаря.

7.3. К работе аттестационной комиссии привлекаются эксперты с правом совещательного голоса из числа руководящих работников иных образовательных учреждений, членов Совета Техникума.

7.4. Аттестация руководящих работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет.

7.5. Аттестации не подлежат руководящие работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет.

7.6. Основанием для проведения аттестации является представление на руководящего работника, подготовленное директором Техникума. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств руководящего работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о профессиональной переподготовке, прохождении курсов повышения квалификации по управленческим проблемам, по охране труда и т. д.

С представлением аттестуемый должен быть ознакомлен под подпись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. Аттестуемый вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной деятельности за межаттестационный период, а также заявление о своем несогласии с представлением.

7.7. Аттестация руководящего работника Техникума проводится в форме собеседования. Аттестуемому предлагается для рассмотрения вопрос, тематика которого связана с его профессиональной деятельностью. Аттестационная комиссия заслушивает аттестуемого, задает ему дополнительные вопросы, касающиеся содержания ответа. При необходимости эксперты могут задать вопросы, касающиеся работы аттестуемого, его функционала и зон ответственности за направление работы, перспектив профессионального развития.

7.8. По результатам аттестации руководящих работников, 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).

7.9. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее двух третей состава аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу аттестуемого.

При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует.

7.10. Аттестуемый имеет право лично присутствовать при принятии решения. Решение аттестационной комиссии, принимаемое в присутствии аттестуемого, сообщается ему сразу после голосования.

7.11. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем, членами аттестационной комиссии и экспертной группы, принимавшими участие в голосовании.

7.12. Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист, подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии.

Аттестационный лист оформляется в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, другой - выдается ему на руки.

В аттестационный лист вносится запись о соответствии занимаемой должности, указывается дата и номер приказа. Аттестационный лист подписывается директором Техникума и заверяется печатью.

7.13. Аттестационная комиссия Техникума может принять решение об освобождении от экспертизы результатов профессиональной деятельности руководящего работника, награжденного государственными наградами Российской Федерации и (или) Республики Карелия, отраслевыми нагрудными знаками Российской Федерации за последние три года.

7.14. В случае признания руководящего работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести руководящего 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 Трудового кодекса Российской Федерации).