

**областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Кохомский индустриальный колледж**

Принято Советом Учреждения
протокол № 2 «18» 02. 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор  Н.С. Разумова
« 12 » 03 2014 г.
Приказ №183 от 27.11.2014г «Об изменении
титulyных листов локальных актов».



**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке аттестации заместителей директора, старшего мастера
областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Кохомский индустриальный колледж**

I. Общие положения

1.1. В соответствии с ст. 48,49 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон «Об образовании в РФ») настоящее Положение определяет порядок проведения аттестации заместителей директора, старшего мастера областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кохомский индустриальный колледж (далее — Учреждение) с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

1.2. Нормативной основой для Положения являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.05.2010 г. № 761н "Об утверждении профессиональных квалификационных характеристик должностей работников образования"

1.3. Положение применяется с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Аттестации подлежат зам. директора по УМР, зам.директора по УВР, зам.директора по УПР старший мастер Учреждения (далее - аттестуемые).

1.5. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации аттестуемых, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- повышение эффективности и качества труда;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

- определение необходимости повышения квалификации аттестуемых.

1.6. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к руководящим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

2.1. Аттестация заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР, старшего мастера Учреждения проводится аттестационной комиссией, формируемой директором Учреждения.

2.2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей Учреждения, профессиональных союзов.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия руководящего работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации Учреждения, в котором работает данный руководящий работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

2.3. Персональный состав аттестационной комиссии ежегодно утверждается приказом директора Учреждения.

2.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия руководящего работника квалификационным требованиям, предъявляемым к должности аттестационной комиссией создается экспертная группа для проведения экспертизы профессиональной компетентности аттестуемого.

2.5. Состав аттестационной комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

2.6. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

2.7. Аттестуемый имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке аттестуемого на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

2.8. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации аттестуемый, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

III. Порядок аттестации заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР старшего мастера с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

3.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия руководящих работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет и при назначении на руководящую должность в течение 12 месяцев.

3.2. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- руководящие 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.

3.3. Аттестация заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР заместителя директора по УПР, старшего мастера осуществляется в течение всего календарного года. Сроки проведения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком.

3.4. Основанием для проведения аттестации является представление работника (далее — представление).

Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств аттестуемого, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении работником повышения квалификации.

3.5. С представлением аттестуемого должен быть ознакомлен работодатель 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 даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

3.6. Представление подается в аттестационную комиссию. Рассмотрение представления в комиссии должно быть проведено в течение одного месяца со дня подачи.

3.7. Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого с начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией не должна превышать двух месяцев.

3.8. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится до сведения заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР старшего мастера подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

3.9. Руководящие работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания по направлениям:

- экспертиза профессиональной компетенции аттестуемого (при назначении на руководящую должность);
- экспертиза результатов деятельности аттестуемого (при подтверждении соответствия занимаемой должности для аттестуемых, уже занимающих руководящую должность).

3.10. Экспертиза профессиональной компетенции аттестуемого (при назначении на руководящую должность) проводится в форме тестирования по вопросам законодательства в сфере образования; по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей; и др. с целью определения степени развитости профессиональных качеств по группам показателей квалификации, знаний по

основам управления и должностных обязанностей, профессиональных компетенций.

3.11. Экспертиза результатов деятельности аттестуемого (при подтверждении соответствия занимаемой должности для аттестуемых, уже занимающих руководящую должность) проводится в форме тестирования по вопросам законодательства в сфере образования, по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, а также в одной из следующих вариативных форм:

- отчет (самоанализ) о результатах деятельности Учреждения на основе современных требований;
- отчет о результатах реализации программы развития Учреждения;
- анализ материалов, отражающих практические результаты управленческой деятельности аттестуемого по итогам мониторинга успешности работы с педагогическим коллективом, обучающимися;
- отчет о результатах инновационной (опытно-экспериментальной) деятельности,
- лицензионная и аккредитационная экспертизы (совмещение),
- признание результатов деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации (ОУ - победитель образовательного проекта, инновационная экспериментальная площадка).

IV. Решения аттестационной комиссии и их реализация

4.1. По результатам аттестации заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР старшего мастера 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).

4.2. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

В протокол в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности руководящего работника, о необходимости повышения его квалификации и другие рекомендации.

При наличии в протоколе указанных рекомендаций заместитель директора по УМР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по УПР, старший мастер не позднее чем через год со дня проведения аттестации представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности работника.

4.3. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации утверждается приказом директора Учреждения.

4.5. В случае признания заместителя директора по УМР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР, старшего мастера 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 (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30.04.2008 № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации»).

4.6. Результаты аттестации заместитель директора по УМР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по УПР, старший мастер вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Мнение первичной профсоюзной
организации учтено.

Протокол № 3 от 17.02.2014 г.