



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**2014 год – Год местной организации
профсоюза**

Аттестация
на соответствие занимаемой должности.
Алгоритм действий.

Пособие для председателей первичных профсоюзных организаций

июль, 2014 г.

Алгоритм действий при аттестации педагогических работников целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № утверждён новый порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Приказ зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408, и вступает в силу с 15 июня 2014 года (далее Порядок).

Закон «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 49) обязывает аттестационные комиссии, самостоятельно формируемые организациями, осуществляющими образовательную деятельность, проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Таким образом, в новом 2014-2015 учебном году образовательным организациям предстоит осуществлять функцию аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым должностям. Каков алгоритм действий педагога, работодателя, профсоюзного комитета при проведении процедуры аттестации?

Первое. Осознание новой функции образовательного учреждения.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности является для педагогических работников обязательной (п.8 ст. 48, пп.1,2 ст. 49 <u>Федерального</u> закона «об образовании в Российской Федерации»), в том числе для лиц, работающих по совместительству и в порядке совмещения должностей (п.1, раздела I	Организует один раз в пять лет аттестацию педагогических работников образовательных организаций. (П.5 Порядка)	Осуществляет контроль за соблюдением социально-трудовых прав педагогических работников, за реализацией принципов проведения аттестации: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении

Порядка)		аттестации. (Устав Профсоюза, п.4 Порядка)
----------	--	---

Примечание:

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности **не проходят следующие педагогические работники:**

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
(Аттестация для них возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков).
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием
(Аттестация данных работников возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу)

(п.22 Порядка)

Второе.Создание аттестационной комиссии.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
	Издает распорядительный акт о создании аттестационной комиссии (председатель, заместитель председателя, секретарь, члены комиссии) <u>п.6.Порядка</u>	Представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке включается в состав АК <u>Ст.81 Трудового кодекса РФ</u> <u>п.7 Порядка</u>

Примечание:

Аттестационные комиссии организаций наделены дополнительной функцией: они **дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы**, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(3) и (или) профессиональными стандартами, но

обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Третье.Издание распорядительного акта (приказа).

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
	Издает приказ, содержащий список работников, подлежащих аттестации, график аттестации.	Осуществляет контроль за исполнением льгот работников, которые не подлежат аттестации
Работник не вправе отказаться от аттестации на соответствие занимаемой должности, которая проводится 1 раз в пять лет. Внеочередной аттестации Порядок не предусматривает. Однако Порядок не предусматривает и сохранение результатов аттестации при переходе в другую организацию.	Знакомит педагогических работников с приказом о проведении аттестации на соответствие занимаемой должности <i>за 30 дней до дня проведения их аттестации по графику.</i>	Осуществляет контроль за своевременностью ознакомления работников с приказом об аттестации.

Четвертое. Представление аттестуемых работников.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
	Готовит представление на каждого работника, подлежащего аттестации.	Осуществляет контроль за объективностью и достоверностью информации, содержащейся в представлении.

Работник должен ознакомиться с текстом представления под роспись. По желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации.	Знакомит работников под роспись не позднее, чем за 30 дней до дня проведения аттестации по графику с представлением, содержащим необходимые сведения.	
	При отказе работника подписать представление составляется акт. Акт подписывают не менее двух лиц.	

Примечание:

В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Пятое. Процедура аттестации.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
Педагогический работник должен	Проводит аттестацию педагогических	Участствует в заседании

лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии.	работников. Аттестационная комиссия принимает одно из решений: -соответствует занимаемой должности (указывается, какой именно должности) -не соответствует занимаемой должности (указывается какой должности). Голосование открытое по большинству голосов. При равенстве голосов – решение принимается в пользу работника.	аттестационной комиссии.
Если работник не смог по уважительной причине присутствовать, то его аттестация возможна не ранее чем через 30 дней.	Если работник по уважительной причине не присутствовал, то изменяется график аттестации, производится ознакомление с новыми сроками аттестации <i>за 30 дней до дня аттестации.</i>	Профсоюзный комитет контролирует дальнейший порядок аттестации педагогического работника, который по уважительной причине не смог присутствовать на заседании АК.
Работник не должен присутствовать при голосовании.	Результат аттестации сообщается работнику сразу после подведения итогов аттестации.	Профком разъясняет права работника на дальнейшие действия.
Примечание: Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления). Аттестация осуществляется на основании представления работодателя, письменное испытание		

Порядком не предусмотрено.

Шестое. Оформление результатов.

	Протокол заседания аттестационной комиссии оформляется, подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем, членами АК. Протокол, представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогом, хранятся у работодателя.	
--	--	--

Примечание:

Аттестационный лист не заполняется.

Приказ об итогах аттестации не пишется.

Седьмое. Ознакомление с результатами.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
Работник знакомится с выпиской под роспись. Работник должен знать, что при переходе в другое образовательное учреждение, работодатель вправе не учитывать данное решение и вновь	<i>Не позднее двух рабочих дней</i> со дня проведения АК секретарем АК составляется выписка из протокола (ФИО, должность, дата АК, результат голосования, решение АК). Работодатель знакомит работника с выпиской <i>под роспись в течение 3 рабочих дней после ее составления.</i> Выписка из протокола аттестационной комиссии хранится в	Контролирует, чтобы через 5 дней после заседания АК работник был ознакомлен с выпиской из протокола аттестационной комиссии.

	личном деле работника.	
--	------------------------	--

Примечание:

1.Выписка из протокола содержит сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

Выписка хранится в личном деле работника.

2.Запись в трудовую книжку не делается.

3.При переходе в другую организацию данная аттестация может не учитываться.

Восьмое.Обжалование решения аттестационной комиссии.

Действия педагога	Действия работодателя	Действия профсоюзного комитета образовательной организации
Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.		Оказывает содействие работнику (члену Профсоюза) в реализации права на обжалование решения о несоответствии занимаемой должности. В случае увольнения работника реализует ст.81, ст.373, 374 Трудового кодекса РФ.

Примечание:

Ст.81 Трудового кодекса РФ:

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

<...>

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Нормативная база:

1.Трудовой Кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, с изменениями и дополнениями).

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3. **Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"**

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

4. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 9 февраля 2004 г. № 9 «**Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих**»

5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «**Квалификационные характеристики должностей работников образования**», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н

6. **Комментарий** эксперта Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ В.Н.Понкратовой к порядку проведения аттестации педагогических работников

