

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Краевой политехнический колледж»

ПРИНЯТО

Советом колледжа
28.02.2024 (протокол № 4)

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБПОУ «Краевой
политехнический колледж»
от 28.02.2024 № 84-ОД

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт
Иконникова Т.Н.
27.02.2024

Директор М.В.Азанов

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета
Шумкова Я.Е.
протокол 02 от 20.02.2024

**Положение о порядке аттестации на соответствие занимаемой
должности педагогических работников ГБПОУ «Краевой
политехнический колледж»**

Рег №275

2024

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет требования к порядку, формам и процедуре аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ГБПОУ «Краевой политехнический колледж» в соответствии с п.2 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

1.2 Аттестация проводится в целях установления подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3 Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;

- определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

- обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

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

1.5 Нормативной основой для реализации Положения являются:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 № 73696);

– Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по направлениям подготовки, осуществляемым ГБПОУ «Краевой политехнический колледж» (далее – Колледж);

– Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638);

– Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

– Устав колледжа.

I. Основные положения по применению форм и процедур аттестации

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 (первой, высшей).

Руководящие работники, осуществляющие преподавательскую работу, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, если по этой должности не имеется квалификационной категории.

2.4 Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со ст. 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника. В соответствии со ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

2.5 Оценка профессиональной компетентности педагогических работников производится на основе анализа результатов деятельности работника в форме собеседования. Собеседование включает в себя оценку знаний и практических навыков в области практической педагогики и психологии, возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения, физиологии, современных методов и технологий обучения, содержания нормативных документов в области образования, федеральных государственных образовательных стандартов, использования информационно-коммуникационных и цифровых технологий в образовательном процессе.

Определение соответствия педагогического работника занимаемой должности осуществляется путем оценки качества выполнения должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией.

2.6 Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в колледже;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников колледжа из категорий: женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, – возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.7 Список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, а также сроки проведения аттестации педагогических работников утверждаются распорядительным актом (приказом).

Работодатель вправе включить в список прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности работника, выполняющего педагогическую работу по совместительству.

2.8 Основанием для проведения аттестации является представление работодателя.

2.9 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).

2.10 Аттестация осуществляется аттестационной комиссией, сформированной и утвержденной приказом директора колледжа. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

III. Порядок проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

3.1 Процедура аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности является очной. Если работник не смог присутствовать при проведении аттестации по уважительным причинам (болезнь или иные обстоятельства, подтвержденные документально), то аттестация переносится на более поздний срок, когда его участие становится возможным.

3.2 Основанием для проведения аттестации педагогического работника является представление работодателя (далее Представление, см. Приложение А).

3.2.1 Представление оформляется и подписывается методистами (ответственными за методическую работу).

3.2.2 Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о повышении квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

3.3 Педагогический работник должен быть ознакомлен с представлением под роспись не позднее, чем за один месяц до проведения аттестации. Факт ознакомления Работника с представлением подтверждается подписью работника под указанным документом. Отказ Работника ознакомиться с представлением и (или) поставить свою подпись об ознакомлении не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

3.4 После ознакомления с представлением Работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период от даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации от даты поступления на работу).

3.5 Если Работники не согласны с содержанием представления характеристики, они должны зафиксировать свое несогласие в письменном виде и предъявить собственные сведения, характеризующие их трудовую деятельность за период, предшествующий аттестации (не менее 3 лет), а также заявление с соответствующим обоснованием в аттестационную комиссию ГБПОУ «Краевой политехнический колледж».

3.6 Не позднее, чем за две недели до начала аттестации должностное лицо, знакомившее работника с представлением должен сдать представление в аттестационную комиссию ГБПОУ «Краевой политехнический колледж».

3.7 Информация о дате, месте и времени проведения собеседования доводятся методистами (ответственными за методическую работу) до сведения Работников не позднее 30 календарных дней до начала аттестации.

3.8 Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.9 На основании решения аттестационной комиссии в 2-х дневный срок издается приказ о соответствии работника занимаемой должности.

3.10 Работодатель знакомит Работника с приказом и выпиской из протокола в течении трех рабочих дней после решения аттестационной комиссии.

IV. Действия 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.

4.2 При расторжении с работником трудового договора работодатель увольняет его с занимаемой должности по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

4.3 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 матерей, 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).

4.4 Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности Работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые споры по вопросам аттестации Работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

