МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРОЛЕТАРСКОГО РАЙОНА ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ «ДОСУГ»

Согласовано
протокол заседания профкома
МБУ ДО ЦВР «Досуг» № 12
от 01. 09. 2015 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ЦВР «Досуг»
_____ И.В. Воловик
пр. № 139 от 01. 09. 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ АТТЕСТАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об аттестации руководящих работников МБУ ДО ЦВР «Досуг» разработано на основании действующих нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней с целью реализации порядка аттестации на соответствие занимаемой должности руководящих работников образовательного учреждения и на соответствие требованиям, предъявляемым к должностям: «заместитель руководителя», «руководитель структурным подразделением».

1.2. Квалификационные характеристики должностей руководящих работников муниципальных образовательных учреждений определяются в соответствии с Приказом минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761-н (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 года, регистрационный № 18638).

1.3. Целями аттестации на соответствие занимаемой должности руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и на соответствие требованиям, предъявляемым к должностям: «заместитель руководителя» и «руководитель структурным подразделением» являются:

- повышение эффективности подбора и расстановки руководящих кадров;
- объективная оценка их деятельности и определение соответствия занимаемой должности;
- стимулирование профессионального роста заместителей руководителя и руководителей
- структурными подразделениями.

1.4. Положение определяет правила проведения аттестации руководящих работников МБУ ДО ЦВР «Досуг».

1.5. Аттестация руководящих работников с целью установления соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет и является для них обязательной. Отказ от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

1.6. До истечения 5 лет после проведения предыдущей аттестации по решению директора может проводиться внеочередная аттестация действующих руководящих работников.

1.7. Внеочередная аттестация руководящих работников по решению директора проводится в случае обнаружения фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, повлекших применение дисциплинарных взысканий.

Внеочередная аттестация по данному основанию не может проводиться чаще 1 раза в календарный год.

2. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

2.1. Аттестационная комиссия МБУ ДО ЦВР «Досуг» создается распорядительным актом директора в составе председателя комиссии, секретаря и членов комиссии.

2.2. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3. Порядок и формы проведения аттестации

3.1. Аттестация руководящих работников на соответствие занимаемой должности проводится на заседании аттестационной комиссии учреждения с участием аттестуемого.

3.2. Необходимость и сроки представления руководящих работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются директором.

Директором издается распорядительный акт, в котором определяется список руководящих работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

3.3. Аттестации не подлежат:

3.3.1. Руководящие работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет.

3.3.2. Беременные женщины.

3.3.3. Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам.

3.3.4. Руководящие работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.5.Отсутствовавшие на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация руководящих работников, предусмотренных подпунктами 3.3.2., 3.3.3. и 3.3.4. возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация руководящих работников, предусмотренных подпунктом 3.3.5. возможна не ранее чем через год после выхода на работу.

Аттестация руководящих работников, имеющих ученую степень «кандидат педагогических наук», проводится автоматически.

Руководящие работники аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат в течение срока действия высшей, первой квалификационных категорий.

3.4. Для проведения аттестации для каждого работника директор вносит в аттестационную комиссию представление.

3.5. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении работником курсов повышения квалификации за период, предшествующий аттестации, и ее результат.

3.6. С представлением аттестуемый должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работник имеет право представить в АК 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.

3.8. В случае если работник вообще не ознакомлен или не ознакомлен в установленный срок с представлением, то работник вправе потребовать, чтобы его аттестация была проведена не ранее, чем истечет срок, за который он должен быть ознакомлен с представлением, и в срок, в течение которого до него должна быть доведена информация о дате, месте и времени проведения аттестации.

3.9. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим работником, характеризующие его профессиональную деятельность.

3.10. Аттестация проводится в форме тестового испытания и собеседования (только для кандидата) по вопросам, связанным с выполнением условий Трудового договора (контракта), должностных инструкций, распорядительных актов МБУ ДО ЦВР «Досуг» по возложению дополнительных обязанностей и поручений временного характера.

3.11. Комиссия оценивает:

- соответствие аттестуемого квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности;
- профессиональную компетенцию;
- знания нормативных правовых актов в области образования;
- эффективность и результативность работы, выполняемой руководящим работником.

3.12. По результатам аттестации работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности АК принимает одно из следующих решений:

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

3.13. Результаты аттестации оформляются протоколом заседания аттестационной комиссии, утверждаются распорядительным актом (приказом). На работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2-х рабочих дней со дня ее проведения, составляется выписка из протокола заседания. Выписка из протокола хранится в личном деле руководящего работника.

3.14. Результаты аттестации сообщаются аттестуемому после подведения итогов голосования.

3.15. Аттестуемый вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.16. В случае признания работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Решение о расторжении трудового договора с работником принимает директор.

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

Следует также учесть, что если будет принято решение об увольнении работника по данному основанию, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию 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 (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);
- кроме того, в целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо руководствоваться также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. №63);
- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза (по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, должны направляться в выборный орган первичной профсоюзной организации; директор обязан провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; должен быть соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

При этом следует учитывать, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе директора, работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.

Одобрено на общем Собрании коллектива
протокол № 1 от 31. 08. 2015 г.