

**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**



**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ
ДЫШЕТОНЬЯ НО ТОДОСЬЯ
МИНИСТЕРСТВО**

М. Горького ул., д. 73, г. Ижевск,
Удмуртская Республика, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

М. Горький ур., 73 ю., Ижкар к.,
Удмурт Элькун, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

12.05.2023 № 01/01-34эд/4028
На № _____ от _____

Инструктивно-методическое письмо по
итогам мониторингов показателей и
муниципальных нормативных правовых актов
по вопросам аттестации руководителей
образовательных организаций

Руководителям органов местного
самоуправления,
осуществляющих управление
в сфере образования в
Удмуртской Республике

В соответствии с действующим законодательством аттестация руководителей (кандидатов на должность руководителя) образовательных организаций является обязательной. Согласно статье 51 Федерального закона от 29.12.2022 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» порядок проведения обязательной аттестации руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливает учредитель.

Вместе с тем в настоящее время на федеральном уровне ведется работа по формированию на территории Российской Федерации единого подхода к аттестации руководителей общеобразовательных организаций в соответствии с Концепцией целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – Целевая модель), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № Р-117. В перспективе процедуру планируется распространить на руководителей образовательных организаций всех типов. Это позволит унифицировать процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности на всей территории Российской Федерации.

До внедрения Целевой модели на территории Удмуртской Республики с 2022 года осуществляется переход на Единую модель аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики (далее – Единая модель), утвержденную приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 29.06.2022 № 1033. Как показали результаты двух мониторингов (отчет прилагается), по состоянию на 17.04.2023 в 86,7%

муниципальных образований в Удмуртской Республике нормативные правовые акты, регламентирующие аттестацию руководителей (кандидатов на должность руководителя) муниципальных образовательных организаций приведены в соответствие с Единой моделью.

Однако формальный подход к регулированию аттестации в ряде муниципальных образований еще сохраняется. Об этом свидетельствуют не только анализ документов, но и, в определенной мере, значения количественных показателей аттестации.

В целях обеспечения единых подходов к организации и проведению аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций и обеспечения объективности процедуры и принятия решений необходимо руководствоваться настоящим инструктивно-методическим письмом.

Грамотно выстроенная система управления кадровым составом любой организации, включая образовательную, входит в число важнейших факторов эффективности ее деятельности. Одним из инструментов, необходимых для привлечения квалифицированных кадров и/или их развития, а также мотивирования работников для достижения целей организации является оценка персонала.

Оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Цели оценки могут быть разными – оценка соответствия занимаемой должности, результата работы, личных особенностей, влияющих на результат труда, оценка кадрового резерва и потенциала сотрудников. При этом следует обратить внимание на то, что оценивается не сам сотрудник, а исключительно эффективность его деятельности, соответствие профессиональных, поведенческих и личностных характеристик выполняемой работе и/или занимаемой должности. Кроме того, важно иметь в виду то, что деятельность сотрудников важна не сама по себе, а в целях реализации задач организации.

В результате оценки происходит накопление информации, которая нужна для эффективного управления сотрудниками. Насущной потребностью каждого сотрудника является получение обратной связи по итогам своей работы. В этом состоит мотивационная составляющая оценки персонала. В свою очередь, информационная составляющая позволяет увидеть, как результат работы каждого сотрудника вписывается в общий результат организации.

Одной из разновидностей оценки персонала является аттестация работников. Существует несколько целей проведения аттестации: получение объективной информации о работе сотрудников и разработка программы их развития, формирование, изменение или оценка системы мотивации сотрудников, получение информации для принятия управленческих кадровых решений.

В настоящее время в Трудовом кодексе Российской Федерации определение понятия «аттестация» отсутствует. В то же время статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает возможность проведения аттестации работников для подтверждения их квалификации в целях определения соответствия работников занимаемой должности.

В статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) квалификация работника определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, содержится в профессиональных стандартах (статья 195.1 ТК РФ). Кроме того, квалификационные характеристики содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. На основании этих стандартов/квалификационных характеристик работодатель разрабатывает должностные инструкции.

В специальной литературе имеет место следующее определение: аттестация на соответствие занимаемой должности – процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени (оценки соответствия фактической деятельности требованиям должностной инструкции). Иначе говоря, в ходе аттестации оценивается, насколько деятельность сотрудника отвечает стандартным требованиям выполнения работ на конкретном рабочем месте в соответствии с занимаемой должностью. Аттестация позволяет оценить правильность расстановки сотрудников и фактическое исполнение ими должностных обязанностей.

В случае аттестации на соответствие занимаемой должности учитываются только профессиональные качества и только на текущий момент. То есть оценка потенциала работника не предусмотрена.

В определении аттестации присутствуют два ключевых элемента: систематичность, то есть определенная периодичность ее проведения, и формализованность. Под формализованностью понимается четкое планирование проведения процедуры, использование заранее разработанных форм на бумажном носителе, документальное фиксирование результатов. **Необходимо иметь в виду, что в отличие от других методов оценки персонала, аттестация имеет юридические последствия, ее результаты могут быть оспорены, что предъявляет особые требования к качеству ее организации и проведения.**

Единая модель аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики (далее – Единая модель) определяет цели, задачи, принципы и общие подходы к аттестации, не сужая возможности учредителя образовательных организаций в проведении процедуры аттестации. Ключевым моментом Единой модели является трехэтапная процедура проведения аттестации: 1) предоставления портфолио участниками аттестации; 2) выполнение ими заданий (тестов), решение управленческих кейсов; 3) защита программы/проекта/модели/плана или собеседование с членами Аттестационной комиссии. Вместе с тем содержательное наполнение каждого этапа в каждом муниципальном образовании может иметь особенности, которые должны быть отражены в муниципальном нормативном правовом акте, регулирующем вопросы аттестации руководителей подведомственных образовательных организаций. Как отмечено выше, аттестация имеет юридические последствия, поэтому каждый этап аттестации должен быть прописан детально, так же, как и деятельность всех субъектов и участников аттестации.

Если в части портфолио, как правило, вопросы не возникают, то при планировании второго этапа аттестации следует обратить внимание на следующие моменты:

Минтруд России отметил, что в порядок проведения процедуры аттестации может быть включено положение о направлении работников на независимую оценку квалификации как один из этапов аттестации. Независимая оценка квалификации является процедурой подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта. Но необходимо учитывать, что данную процедуру регулирует Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». В Удмуртской Республике центра независимой оценки квалификаций работников сферы образования в настоящее время нет;

в случае проведения второго этапа на местах диагностические материалы, критерии оценивания должны предварительно пройти экспертизу и быть официально утверждены муниципальным органом управления образованием; при этом экспертами должно быть дано письменное согласие о неразглашении и нераспространении указанных материалов. Последнее относится и к проверке результатов участников второго этапа. Проведение оценочных процедур целесообразно при наличии подготовленных экспертов, а сам подбор диагностических материалов должен соответствовать целям диагностики;

по решению учредителя возможен зачет результатов оценки профессиональных компетенций, пройденной аттестующимися руководителями в межаттестационный период либо направленными на указанную процедуру в рамках аттестации. Оценка проводится в соответствии с Положением о проведении оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, утвержденным приказом

Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 22.06.2022 № 984.

Любой из предложенных вариантов должен быть закреплен в муниципальном нормативном правовом акте, регулирующем аттестацию руководителей образовательных организаций.

Форма проведения третьего этапа аттестации также должна быть закреплена документально. В случае, если муниципальным нормативным актом предусмотрена принципиальная возможность вариативности форм, представляется обоснованным закрепление одной конкретной формы, например, на календарный год, организационно-распорядительным документом муниципального органа управления образованием до начала аттестации. В данном случае участники аттестации будут иметь возможность своевременной подготовки к третьему этапу аттестации.

Учредитель образовательных организаций вправе официально установить дополнительные форматы аттестационных процедур, закрепив их документально.

Так же подробно в муниципальном нормативном акте следует прописать раздел об Аттестационной комиссии: её функции, полномочия, качественный и количественный состав (включая минимальный количественный состав для правомочного принятия решения), срок полномочий. По объективным причинам, с учетом ситуации в конкретном муниципальном образовании, количественный состав Аттестационной комиссии может быть уменьшен при условии сохранения нечетного количества членов комиссии. При этом целесообразно формировать Аттестационную комиссию не менее чем из девяти человек.

В документе должна быть отражена форма голосования (открытое или закрытое голосование), прописаны возможные варианты итогового решения Аттестационной комиссии.

Принципиально важным разделом муниципального нормативного акта по вопросам аттестации руководителей образовательных организаций является раздел, посвященный организации деятельности экспертов, что обеспечивает дополнительную прозрачность процедуры аттестации. Должна быть приведена информация о качественном и количественном составе экспертной комиссии (группы), о порядке формирования и утверждения ее состава; о сроках полномочий экспертов. Качественный состав экспертов определяется критериями отбора экспертов. Указанные критерии должны быть подробно отражены в документе.

Если по каким-либо объективным причинам возникают сложности с формированием пула экспертов, во избежание конфликта интересов в качестве независимых экспертов могут выступать члены Аттестационной комиссии – представители независимых общественных организаций, высших учебных заведений, руководители образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики. В подобных случаях особое значение приобретают тщательно проработанные и

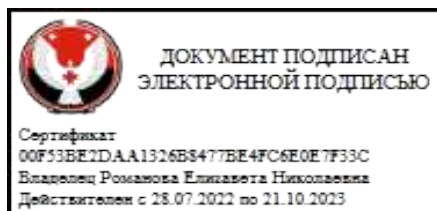
документально утвержденные критерии оценивания аттестационных материалов и докладов участников аттестации.

Не менее подробно должна быть изложена процедура документального оформления принятого Аттестационной комиссией решения и доведения его до сведения участника аттестации.

Только исключительно продуманная и тщательно, пошагово проработанная процедура аттестации, утвержденная соответствующим муниципальным нормативным актом с приложением необходимых организационно-распорядительных документов, позволит провести действительно объективную аттестацию руководителей муниципальных образовательных организаций и принять взвешенные управленческие решения.

Приложение: на 20 л. в 1 экз.

Заместитель министра



Е.Н. Романова