

**Администрация Владимирской области**  
**Департамент социальной защиты населения**

**П Р И К А З**

**20 . 03 . 2014 г.**

**№ 126**

*Об организации работы  
по проведению аттестации  
специалистов*

В дополнение с приказу директора департамента от 21.11.2013 № 427 «О методических рекомендациях по разработке показателей эффективности деятельности работников учреждений социального обслуживания и заключению эффективного контракта» п р и к а з ы в а ю:

1. Директорам государственных учреждений социального обслуживания:

1.1. Организовать работу по проведению аттестации специалистов на предмет соответствия занимаемой должности с последующим переводом на «эффективный контракт» в следующие сроки:

- до 01.05.2014 г. – социальные работники; педагогические работники;
- до 01.07.2014 г. – административно-управленческий персонал, заведующие отделениями и специалисты по социальной работе;
- до 01.10.2014 г. – по всем другим категориям должностей специалистов.

1.2. При проведении аттестации руководствоваться рекомендациями, изложенными в приложении к настоящему приказу.

2. Продлить срок перевода социальных работников и педагогических работников на «эффективный контракт» до 01.05.2014, после прохождения аттестации.

3. Заместителям директора департамента, начальникам курирующих отделов, экономико-финансового отдела, отдела кадров и делопроизводства, заведующему сектором правового обеспечения оказывать учреждениям методическую и консультативную помощь при организации работы по проведению аттестации специалистов с последующим переводом их на эффективный контракт.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителей директора департамента по курируемым направлениям деятельности.

Директор департамента



Л.Е.Кукушкина

**Рекомендации по организации работы  
по проведению аттестации специалистов  
с последующим их переводом на эффективный контракт**

Для проведения аттестации специалистов с последующим их переводом на «эффективный контракт» на уровне учреждений необходимо:

1. Создать аттестационную комиссию с обязательным включением в нее представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2. Предварительно провести разъяснительную работу среди коллектива, учитывая, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, может повлечь расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

3. Определить категории специалистов, которые не подлежат аттестации (беременные женщины, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, специалисты, отработавшие в организации (на занимаемой должности) менее года, лица, вышедшие на работу после длительного перерыва и др.).

4. Утвердить порядок проведения аттестации, включая план-график проведения аттестации по категориям работников и (или) структурным подразделениям, «пакет» документов, представляемых аттестационной комиссией.

5. Провести аттестацию специалистов.

6. Принять необходимые меры по устранению выявленных в ходе проведения аттестации недостатков.

В ходе подготовки и проведения аттестации специалистов должна быть проделана следующая работа:

1. Проведена проверка соответствия должностных обязанностей, определенных трудовым договором (должностной инструкцией) и фактически исполняемых трудовых обязанностей работника. Выявленные неточности должны быть устранены при последующем переводе работника на «эффективный контракт».

2. Проведена проверка соответствия квалификации работника требуемой квалификации для выполнения должностных обязанностей. По итогам проверки, в частности, может быть принято решение о направлении работника на повышение квалификации.

3. Проведена проверка выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в организации, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт».