

СОГЛАСОВАНО

Председателем Управляющего совета
МБОУ СОШ №3 г. Облучье
_____ Н. Г. Кузьмина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ СОШ №3
№ _____ от _____
_____ Т. В. Кириллова

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации и проведении аттестации педагогических работников МБОУ СОШ №3 г.Облучье с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

1. Общие положения

1.1. Положение об организации и проведении аттестации педагогических работников МБОУ СОШ №3 г.Облучье (далее - Положение) регламентирует процедуру проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 (далее – федеральное Положение), настоящим Положением.

1.3. Аттестацию проходят педагогические работники реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования.

1.4. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

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

1.6. Под аттестацией педагогических работников в настоящем Положении понимается процедура, включающая проведение экспертной оценки (экспертизы) профессиональной деятельности аттестуемого занимаемой должности.

1.7. Аттестацию педагогических работников проводит: **аттестационная комиссия школы.**

1.8. Если педагогический работник является членом профсоюза, то для проведения его аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

2. Основания и сроки проведения аттестации

2.1. **Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности** проводится **один раз в 5 лет** в отношении педагогических работников, **не имеющих квалификационных категорий (второй, первой или высшей).**

2.2. Аттестации **не подлежат:**

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием
- Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков (подпункты 3 и 4). Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом 5 возможна не ранее через год после их выхода на работу.

2.3. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем.

2.4. В образовательном учреждении должен быть издан распорядительный акт в отношении педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям. В нем может быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

2.5. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее - представление).

2.6. 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 прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности **по всем должностям**, в которых выполняется педагогическая работа.

2.7. Педагогический работник должен быть ознакомлен с представлением работодателем под роспись. Дата проведения аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работника работодателем с представлением.

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.

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

20 и 21 федерального Порядка аттестации педагогических работников (не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации).

2.8. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию 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 работодателя.

2.9. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации **письменно доводится работодателем** до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

2.10. Педагогические работники имеют право лично присутствовать при их аттестации на заседании аттестационной комиссии. Свое желание об участии в заседании аттестационной комиссии изъясляют при их ознакомлении работодателем с представлением, о чем работодатель письменно уведомляет аттестационную комиссию.

2.11. Аттестация педагогических работников проводится в течение всего календарного года.

3. Процедура аттестации

3.1. Педагогические работники в ходе аттестации на **подтверждение соответствия занимаемой должности** проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

Письменное квалификационное испытание проводится в форме подготовки конспекта учебного занятия.

3.2. На основе результатов испытания проводится оценка уровня квалификации педагогического работника и при необходимости вырабатываются рекомендации по дальнейшему его профессиональному развитию.

По результатам оценки письменной работы готовится заключение в соответствии с критериями оценки письменной работы педагога в течении одной недели.

3.3. По результатам аттестации на основании педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

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

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

Решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель.

Следует учесть, что, если работодателем будет принято решение об увольнении педагогического работника по данному основанию, то 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).

Кроме того, работодатель может обеспечить обучение, повышение квалификации такого работника и повторное прохождение им процедуры аттестации.

4. Формирование аттестационных комиссий. Их состав и порядок работы.

4.1 Аттестационная комиссия формируется из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, представителей коллегиальных органов.

4.2. Членами аттестационной комиссии могут быть представители муниципальных органов управления образованием, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений.

4.3. В обязательном порядке в состав аттестационной комиссии необходимо включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации .

4.5. Порядок информирования о правилах проведения аттестации педагогических работников должен быть представлен на информационных стендах (в помещении, предназначенном для приема документов, в учительской или методическом кабинете), на которых должны быть помещены:

- график прохождения аттестации педагогическими работниками образовательной организации;

- состав аттестационной комиссии образовательной организации;

- перечень документов, необходимых для прохождения аттестации;

- извлечения из законодательных и иных нормативных правовых актов;

- блок-схемы и краткое описание порядка аттестации;

- основания для отказа в прохождении аттестации;

- порядок получения консультаций;

- порядок обжалования решения, действий или бездействия должностных лиц.

4.6. Секретарь аттестационной комиссии:

- готовит проекты положений, распорядительного акта образовательной организации об утверждении состава аттестационной комиссии и внесении изменений по мере необходимости;

- оформляет информационные стенды;

- формирует списки аттестуемых педагогических работников;

- принимает представления руководителя на аттестацию педагогических работников;

- передаёт списки и представления в аттестационную комиссию в соответствии с графиком её работы;

- обеспечивает взаимодействие между членами аттестационной комиссии и аттестуемыми по вопросу определения даты и времени проведения аттестации.

4.7. Аттестационная комиссия:

- принимает регламент работы, график проведения заседаний;

- утверждает списки педагогических работников, подлежащих аттестации;

- утверждает индивидуальный график проведения аттестации педагогических работников;

- рассматривает представления на аттестуемых;

- принимает решение о подтверждении либо не подтверждении соответствия аттестуемого занимаемой должности;

4.8. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

4.9. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника, где педагогический работник, в случае необходимости, не только ответит на вопросы комиссии, но и, по желанию, сможет представить дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (а при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

4.10. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся изменения. В этом случае работодатель знакомит работника с новой датой заседания комиссии под роспись не менее чем за 30 календарных дней.

4.11. Если педагогический работник на заседание аттестационной комиссии не явился без уважительной причины, аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

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

4.13. По результатам аттестации педагогических работников аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

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

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

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.

4.14. Секретарь аттестационной комиссии составляет на педагогического работника, прошедшего аттестацию (не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения!), выписку из протокола, содержащую сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

Руководитель в течение трех рабочих дней после ее составления выписки из протокола знакомит педагогического работника с выпиской под роспись.

Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с таким работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.