

**Положение
об аттестации педагогических работников
с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Белгородской области с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» (с последующими изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г. Регистрационный № 16999);

- Письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 03-52/46 от 18.08.2010 г. «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);

- Постановлением правительства Белгородской области от 27.11.2012 г. № 482-пп «Об утверждении Положения о департаменте образования Белгородской области»;

- нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, регламентирующими правовые отношения в сфере предоставления государственных услуг в рамках проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

1.3. 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.

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

2. Организация процедуры

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.

2.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относится профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, утверждённая приказом

Минсоцразвития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности не подлежат в течение двух лет после выхода на работу:

- 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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

Работодатель направляет заявку и представление на аттестуемого работника в Главную аттестационную комиссию, в соответствии с перспективным пятилетним планом прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. Вне графика возможно представление педагогического работника при ненадлежащем исполнении им должностных обязанностей, при наличии жалоб на ненадлежащее качество предоставляемых педагогом образовательных услуг, при наличии грубых профессиональных ошибок в работе и т.д.

2.5. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошёл.

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

2.6. Основанием для проведения аттестации является заявка и представление работодателя (далее — представление).

Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, информацию о повышении квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций, и при отрицательной оценке деятельности педагогического работника, характеристику условий труда, созданных в учреждении для исполнения работником должностных обязанностей.

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.

Представление руководителя для аттестации по преподавательской работе подаётся лицом, являющимся стороной трудового договора с руководителем, т.к. преподавательская работа руководителя образовательного учреждения оформляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.7. Департамент формирует аттестационную комиссию для проведения аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области. Процедура создания и деятельности аттестационной комиссии регламентируется Положением о Главной аттестационной комиссии департамента образования Белгородской области.

2.8. В целях защиты прав педагогических работников, если аттестуемый является членом профсоюза, в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением своего выборного коллегиального органа для участия в работе аттестационной комиссии представителя вышестоящего профсоюзного органа.

Если аттестуемый не является членом профсоюза, то включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа профсоюзной организации необязательно.

3. Процедура проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

3.1. Процедура аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности представляет собой утверждённую в установленном порядке и предписанную к исполнению стандартную совокупность последовательных действий.

3.2. Первый этап – подготовительный.

Подготовительная работа по подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности включает в себя:

- внесение в трудовой договор с работником пункта об обязанности проходить аттестацию;
- составление списка работников, подлежащих аттестации, и работников, временно освобождённых от неё;
- составление перспективного пятилетнего плана прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности;
- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

3.3. Второй этап – организационный.

3.3.1. Работодатель издаёт приказ в отношении педагогических работников, подлежащих в настоящий момент аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Приказом определяются сроки по подготовке представлений в Главную аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

3.3.2. Работодатель готовит всестороннее объективное представление на аттестуемого педагогического работника.

3.3.3. Работодатель знакомит педагогического работника с подготовленным представлением. Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника с указанием соответствующей даты. Отказ работника от подписи представления не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

В случае отказа работника от подписи представления, он представляет в аттестационную комиссию заявление с соответствующим обоснованием и собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

3.3.4. Наряду с представлением в аттестационную комиссию направляется справка выборного органа первичной профсоюзной организации о членстве аттестуемого и выписка из протокола заседания первичной профсоюзной организации с мотивированным мнением выборного коллегиального органа (в случае, если аттестуемый является членом первичной профсоюзной организации и рассматривается вопрос о несоответствии занимаемой должности).

3.3.5. Главная аттестационная комиссия в месячный срок рассматривает представление работодателя и устанавливает аттестационный период в зависимости от графика заседания аттестационной комиссии.

Информация о дате, месте и времени проведения аттестации, письменно доводится работодателем до сведения педагогического работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

3.3.6. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.4. Третий этап - проведение письменного квалификационного испытания.

3.4.1. Работодатель в соответствии с коллективным договором должен обеспечить за счёт средств образовательного учреждения участие аттестуемого в аттестационных процедурах, проходящих вне места проживания работника.

3.4.2. Педагогический работник, аттестуемый с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проходит квалификационное испытание (тестирование) в форме, утверждаемой Департаментом.

3.4.3. Квалификационное испытание (тестирование) проводится в присутствии лица,

уполномоченного аттестационной комиссией. По итогам выполнения заданий, включенных в квалификационное испытание, составляется протокол, который направляется в аттестационную комиссию.

3.5. Четвертый этап – **принятие решения.**

3.5.1. Решение о соответствии (не соответствии) педагогического работника занимаемой должности принимает Главная аттестационная комиссия. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании Главной аттестационной комиссии.

Педагогические работники, проходящие аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, своё желание об участии в заседании Главной аттестационной комиссии изъявляют при ознакомлении с представлением работодателя, о чём они письменно уведомляют аттестационную комиссию.

3.4.2. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности Главная аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

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

3.5.3. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.5.4. На основании решения Главной аттестационной комиссии в месячный срок издается приказ Департамента о соответствии (не соответствии) работника занимаемой должности.

3.5.5. По итогам аттестации выдается два аттестационных листа, один из которых получает на руки аттестуемый, второй аттестационный лист и выписка из приказа Департамента хранятся в личном деле педагога.

3.6. Установленное на основании аттестации соответствие работника занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

4. Права 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. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности увольнение допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, или вакантную нижестоящую должность, или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

5. Порядок обжалования решений аттестационной комиссии

5.1. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. могут быть обжалованы все элементы, с которыми связаны её результаты.