



Утверждаю  
Директор  
МБОУ «Гимназия №1»  
А.В. Мартинюк  
Приказ №166 от 28.08.2020

## **Порядок проведения аттестации педагогических работников МБОУ «Гимназия №1» в целях подтверждения занимаемой должности**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников гимназии на соответствие педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Правовой основой аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям являются:

- Закон Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014 № 3879 об утверждении нормативных документов, регламентирующих аттестацию педагогических работников краевых государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. №544-н Профессиональный стандарт Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)

- Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 09.02.2017г. № 21-05/05/125 «О проведении аттестации на соответствие занимаемой должности».

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

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.

### **2. Организация процедуры**

2.1. Аттестация на соответствие занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности более двух лет и не имеющих квалификационных категорий.

2.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, относятся лица, занимающие должности,

отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»).

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

2.3. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу

2.4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации на соответствие занимаемой должности определяется работодателем.

Работодатель направляет представление в Школьную аттестационную комиссию (далее – ШАК) в соответствии с перспективным пятилетним графиком прохождения аттестации педагогическими работниками образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности. Вне графика возможно представление педагогического работника для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности при ненадлежащем исполнении им должностных обязанностей, при наличии жалоб на ненадлежащее качество предоставляемых педагогом образовательных услуг, при прохождении письменного квалификационного испытания в рамках курсов повышения квалификации и т.д.

2.5. Основанием для проведения аттестации является 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.

Для объективности оценки профессиональной деятельности аттестующихся педагогических работников работодателю (руководителю образовательной организации ) при составлении представления рекомендуется использовать результаты внутришкольного контроля:

- аналитические справки о посещенных уроках (учебных занятиях);
- уровень обученности по предмету (отношение числа успевающих на «4» и «5» к общему числу обучающихся);
- результативность работы педагога с разными категориями обучающихся (одаренными, слабоуспевающими, не владеющими русским языком и т.д.);
- результаты промежуточной и итоговой аттестации школьников, в том числе, ОГЭ, ЕГЭ;
- результаты использования современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в процессе обучения по предмету, во внеклассной работе, в воспитательной работе;
- результаты работы учителя как члена методического объединения;

—результаты внеурочной деятельности по предмету (творческие и научные достижения учащихся) и др.

2.6. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации на соответствие занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

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. Администрация школы и профсоюзный комитет (при наличии) формируют аттестационную комиссию для проведения аттестации педагогических работников школы. Процедура создания и деятельности аттестационной комиссии регламентируется Положением о ШАК.

2.8. В целях защиты прав педагогических работников, если аттестуемый является членом профсоюза, при наличии конфликта интересов в работе ШАК принимает участие представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Первичная профсоюзная организация может принять решение о делегировании права представлять её интересы представителю городского профсоюзного органа.

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

### **3. Процедура проведения аттестации на соответствие занимаемой должности**

3.1. Процедура аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым 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 освобожденных от нее;
- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

#### **3.3. Второй этап – организационный.**

3.3.1. Работодатель издает приказ в отношении педагогических работников, подлежащих в настоящий момент аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Приказом определяются мероприятия, сроки их проведения, ответственные лица другие необходимые распоряжения.

3.3.2. Работодатель готовит представление на аттестуемого педагогического работника по форме:

- а) фамилия, имя, отчество ;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.3.3. Работодатель знакомит педагогического работника с подготовленным представлением не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. 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 ШАК 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. Представление работодателя основывается на результатах объективной оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных в виде одного из предложенных вариантов:

-результатов квалификационного испытания, проведенного Алтайским институтом развития образования им. А. М. Топорова;

-результатов краевого конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Преподаватель года», «Воспитатель года», «Вожатый года», «Сердце отдаю детям», «Лучший мастер по профессии»;

-результатов иных процедур, разработанных на уровне краевой образовательной организации и закреплённых локальным актом организации.

3.3.5. Школьная аттестационная комиссия в месячный срок рассматривает представление работодателя и устанавливает дату, место и время проведения аттестации в зависимости от графика заседаний ШАК

3.3.6. 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.

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

#### **3.4. Третий этап – аттестация.**

3.4.1. При аттестации на соответствие занимаемой должности педагогический работник проводит открытый урок для школьной аттестационной комиссии.

3.4.2. Предоставляет членам аттестационной комиссии необходимую для анализа учебную документацию (рабочие программы, конспекты уроков, дидактические материалы и др.)

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

3.5.1. Решение о соответствии (не соответствии) педагогического работника занимаемой должности принимает ШАК на основании представления аттестуемого своей деятельности.

3.5.2. Аттестация проводится на заседании Комиссии с участием педагогического работника

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании Комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание Комиссии без уважительной причины Комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

3.5.3. По результатам аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности ШАК принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.5.4. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.5.5. На основании решения ШАК в месячный срок издается приказ по школе о соответствии (не соответствии) работника занимаемой должности.

3.5.6. По итогам аттестации, в срок не позднее трех календарных дней от даты принятия решения ШАК:

- руководитель образовательного учреждения знакомит педагогического работника с решением ШАК;
- производится соответствующая запись в трудовой книжке;
- выписка из протокола заседания аттестационной комиссии хранится 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**

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности.

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).

#### **5. Порядок обжалования решений аттестационной комиссии**

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.