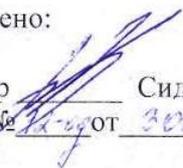


Принято и согласовано
педагогическим советом МКОУДО
«Центр развития творчества детей и юношества»
Протокол № 3 от 30.08 2020 г.

Утверждено:

Директор  Сидоров В.И.
Приказ № 12-ч от 30.08 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке организации и проведения аттестации педагогических
работников на соответствие занимаемой должности
МКОУДО «Центр развития творчества детей и юношества»
Хвастовичского района Калужской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об аттестации педагогических работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» Хвастовичского района Калужской области (далее - Положение) определяет порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2. Нормативной основой для аттестации является:

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013г), (пункт 2 статьи 49)
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 25.11.2009)
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152 ФЗ «О персональных данных» (ред. от 27.07.2010)
- Приказ Министерства образования и науки РФ «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24 марта 2010 г. № 209
- Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761 н (зарегистрирован в Минюсте РФ 06.10.2010 г №18638) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»
- Приказ Министерства образования и науки Калужской области от 29 декабря 2011 года № 2235 «Об организации аттестации педагогических работников образовательных учреждений Калужской области в 2012 году»

Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения аттестации определяет работодатель.

3. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационной категории на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемой ими должности на основе оценки их профессиональной деятельности.

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;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

5. Основными принципами аттестации являются:

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

II. Формирование аттестационной комиссии, ее состав и порядок работы

2.1. Для проведения аттестации педагогических работников администрация муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества» Хвастовичского района Калужской области осуществляет следующие мероприятия:

-формирует аттестационную комиссию в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии из числа педагогических работников учреждения, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, или соответствие занимаемой должности.

Персональный состав аттестационной комиссии и регламент ее работы утверждается приказом по организации. Председателем аттестационной комиссии является директор МКОУДО «ЦРТДЮ».

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник.

-составляет списки педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности и график проведения аттестации, которые утверждаются ежегодно приказом по учреждению.

2.2. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

2.3. Педагогический работник лично присутствует при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

2.4. 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.

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

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

2.5. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника требует от него представить в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности данного педагогического работника.

2.6. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается приказом по МКОУДО «ЦРТДЮ»

2.7. В срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии работник под роспись знакомится с аттестационным листом.

Аттестационный лист, выписка из приказа по организации хранятся в личном деле педагогического работника.

2.8. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

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

18. Аттестации, независимо от отсутствия квалификационной категории, 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. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Остальные педагогические работники не имеют права отказаться от прохождения аттестации. Такой отказ считается нарушением трудовой дисциплины, соблюдение которой является обязанностью каждого работника. За совершение дисциплинарного проступка (т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ) 19. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя .

20. 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.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. 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.

Педагогический работник подает в аттестационную комиссию организации следующие документы:

- заявление о проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности»
- согласие на обработку персональных данных;
- аттестационный лист;
- **самооценку профессиональной деятельности;**
- копия(и) диплома(ов) об образовании;
- копия аттестационного листа или выписки из приказа по итогам предыдущей аттестации (если педагогический работник ранее был аттестован);
- документ (копия документа), подтверждающий назначение на должность, по которой аттестуется педагогический работник;

- документ (копия распорядительного акта, изданного работодателем) в отношении педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям;
- копия(и) документа(ов) о прохождении курсов повышения квалификации либо профессиональной переподготовки (не менее 72 часов);
- копия(и) документа(ов) о награде(ах), ученой степени;
- копия трудовой книжки.

Копии вышеуказанных документов должны быть заверены подписью руководителя организации и печатью.

21. 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.

22. Педагогические работники в ходе аттестации проходят письменные квалификационные испытания по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности, которые включают в себя:

- подготовку конспекта занятия по программе, по которой педагог работает с учащимися в текущем году (конспект занятия по изучению нового материала);
- решение педагогической ситуации.

При подготовке конспекта занятия педагог обосновывает:

- цели и задачи своей деятельности на занятии;
- выбор типа занятия, его структуру;
- технологии, методы и способы достижения поставленных целей;
- формы деятельности учащихся с учетом особенностей данного возраста;
- методы мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся на занятии;
- критерии диагностики и оценивания степени достижения планируемых результатов;
- возможные пути и методы реагирования на ситуации, если педагог определил, что часть учащихся не освоила материал;
- самостоятельную работу дома.

Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности: знаний, умений, личностных качеств.

Аттестуемый педагог выбирает ситуацию из подготовленного для квалификационного испытания набора ситуаций (не менее 10).

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

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

24. 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](#) 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 ([часть 3 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации).