**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**«Основная общеобразовательная школа № 4»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотренона заседаниипедагогического советапротокол № 3 от 18.02.2015 |  | Утвержденоприказом № 87 от 19.02.2015Директор МКОУ ООШ № 4\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.П.Играшкина |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**«Основная общеобразовательная школа № 4»**

**Положение**

**о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.2. К педагогическим работникам в целях применения данного Положения относятся лица, занимающие должности, предусмотренные Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.

1.3. Аттестация педагогических работников проводится с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

- обеспечение дифференциации фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников (ставок заработной платы, должностных окладов), устанавливаемых с учетом квалификационных категорий, за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за норму часов преподавательской (педагогической) работы без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

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

1.6. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой и высшей) или не пожелавших аттестоваться на подтверждение квалификационных категорий (первой или высшей) на основании личного заявления работника (приложение 1).

1.7. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, является обязательной.

1.8. Аттестации не подлежат:

1.8.1. педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данном учреждении;

1.8.2. беременные женщины;

1.8.3. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

1.8.4. педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.9. Аттестация указанных в подп. 1.8.3, 1.8.4 п. 1.8 настоящего Положения работников возможна не ранее чем через два года после их выхода на работу.

1.10. Основанием для проведения аттестации является представление руководителя учреждения (заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе).

1.11. 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 т. ч. по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

1.12. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен руководителем учреждения (заместителем руководителя по учебно-воспитательной работе) 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 руководителя учреждения (заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе).

**2. Формирование аттестационной комиссии, её состав и порядок работы**

2.1. Аттестационная комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии и формируется из числа работников учреждения, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа), представителей коллегиальных органов управления учреждения.

2.2. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

2.3. Персональный состав аттестационной комиссии и график работы утверждается приказом руководителя учреждения ежегодно.

2.4. Руководство работой аттестационной комиссии осуществляет председатель комиссии (во время отсутствия председателя его обязанности исполняет заместитель председателя).

Руководитель учреждения не может являться председателем аттестационной комиссии.

2.5. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6. Решение о проведении аттестации педагогических работников принимается работодателем. Работодатель издает соответствующий распорядительный акт, включающий в себя список работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации и доводит его под роспись до сведения каждого аттестуемого не менее чем за месяц до начала аттестации.

2.7. Решение аттестационной комиссией принимается 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.

**2. Подготовка к проведению аттестации**

2.1. Подготовка к проведению аттестации включает в себя следующие мероприятия:

- создание аттестационной комиссии;

- составление списков работников учреждения, подлежащих аттестации;

- разработку графика проведения аттестации;

- подготовку документов на аттестуемых работников учреждения;

- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

2.2. Количественный и персональный состав аттестационной комиссии, сроки и порядок её работы утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. Списки работников учреждения, подлежащих аттестации, формируются не позднее чем за два месяца до начала аттестации и передаются в аттестационную комиссию для рассмотрения.

Списки работников учреждения после рассмотрения аттестационной комиссией утверждаются руководителем учреждения.

2.4. График проведения аттестации разрабатывается на основании списков работников учреждения и утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации либо (при наличии).

В график включается следующая информация: наименование структурного подразделения, в котором работает работник учреждения, подлежащий аттестации; его фамилия, имя, отчество; занимаемая должность; дата, время и место проведения аттестации; дата представления в аттестационную комиссию аттестационных документов; должности и фамилии работников, ответственных за подготовку указанных документов.

График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемых работников под роспись не позднее чем за один месяц до начала аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого работника не может превышать двух календарных месяцев с даты начала прохождения аттестации, установленной графиком, до принятия соответствующего решения аттестационной комиссией.

По заявлению работника учреждения в связи с уважительными причинами в соответствии с решением аттестационной комиссии продолжительность аттестации может быть продлена, но не более чем на один месяц.

2.5. Не позднее чем за две недели до даты проведения аттестации работника учреждения, установленной графиком, его непосредственный руководитель представляет в аттестационную комиссию отзыв (характеристику) о профессиональной деятельности аттестуемого работника (далее - отзыв).

В отзыв рекомендуется включить оценку профессиональной компетентности, деловых и личностных качеств работника учреждения, результатов его профессиональной деятельности, соответствия его уровня образования и стажа работы требованиям к квалификации, предусмотренным федеральным законодательством по занимаемой должности.

С представленным отзывом аттестуемый работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник отказывается ознакомиться с указанным отзывом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Работник учреждения, подлежащий аттестации, имеет право представить в аттестационную комиссию любые материалы о своей профессиональной деятельности, а также заявление о своем несогласии с отзывом.

Отзыв на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле.

2.6. Секретарь аттестационной комиссии не позднее чем за две недели до даты проведения аттестации представляет в комиссию материалы на каждого аттестуемого работника. В состав материалов входят копии документов об образовании, повышении квалификации, выписка из трудовой книжки, должностная инструкция, аттестационный лист предыдущей аттестации, возможные отзывы сторонних лиц.

**3. Проведение аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

3.1. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится заместителем руководителя по учебно-воспитательной работе до сведения педагогического работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

В случае невозможности присутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам (болезнь, командировка и др.) в график аттестации вносятся соответствующие изменения.

3.2. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

3.3. Квалификационные испытания проводятся в форме письменного экзамена (тестирование).

3.4. Письменный экзамен (тестирование) – форма испытания, при которой аттестуемый работник отвечает письменно на вопросы, предлагаемые комиссией в рамках программы квалификационных испытаний.

3.5. Программа квалификационных испытаний формируется по должностям работников образования и разрабатываются в соответствии с разделом «Должен знать» Квалификационных требований, утвержденных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.6. В процессе проведения квалификационных испытаний педагогический работник подтверждает знания:

– приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Саратовской области;

– законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность;

– Конвенции о правах ребенка;

– основ общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических задач;

– технологий диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

– основ работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;

– правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

– правил по охране труда и пожарной безопасности;

– методов убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с учащимися, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе и т. д.

3.7. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника) при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.8. Решение о соответствии/несоответствии педагогического работника занимаемой должности принимается комиссией на основании результатов квалификационных испытаний, представления руководителя (заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе) и других документов, имеющих значение для обеспечения объективной оценки профессиональной деятельности педагогического работника.

3.9. Положительное заключение о сдаче квалификационных испытаний дается при условии успешного выполнения не менее 75% от общего числа предложенных заданий.

3.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

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.

3.11. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принимавшими участие в голосовании.

3.12. В случаях, когда у работодателя имеются основания для осуществления оценки профессиональной деятельности педагогического работника в межаттестационный период (жалобы учащихся, родителей на низкие показатели результатов работы, качества образования, воспитания и др.), работодатель вправе принять решение о проведении внеочередной аттестации педагогического работника по правилам, предусмотренным настоящим Положением.

Внеочередные (внеплановые) аттестации также могут проводиться:

- по инициативе руководителя учреждения после принятия в установленном порядке решения о сокращении численности работников учреждения в целях определения преимущественного права оставления работника на работе;

- по инициативе руководителя в случае, когда в отношении одного или нескольких работников учреждения выявлены документально подтвержденные факты, свидетельствующие о недостаточной квалификации или неудовлетворительной работе;

- с целью выбора на объективной основе работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;

- в связи с неисполнением работником, прошедшим аттестацию и признанным соответствующим замещаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии, в течение 1 года со дня утверждения результатов аттестации;

- для работников, указанных в пункте 1.8, по истечении срока ограничений.

К проведению внеочередной (внеплановой) аттестации допускаются работники, независимо от стажа работы на занимаемой должности.

3.13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист.

Аттестационный лист подписывается председателем и членами комиссии, принявшими участие в голосовании. Результаты аттестации сообщаются работникам учреждения, проходившим аттестацию, непосредственно после принятия решения аттестационной комиссией. Работник учреждения знакомится с аттестационным листом под роспись.

Аттестационный лист оформляется в трех экземплярах. Один экземпляр аттестационного листа выдается работнику учреждения под роспись, другой хранится в личном деле работника учреждения, третий экземпляр аттестационного листа находится в делах аттестационной комиссии.

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

3.14. Руководитель учреждения (заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе) обязан ознакомить под роспись работника с аттестационным листом и приказом о результатах аттестации.

3.15. Аттестационный лист и выписка из приказа о результатах аттестации хранятся в личном деле педагогического работника.

3.16. Результат аттестации педагогический работник вправе обжаловать в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

3.17. Аттестационная комиссия учреждения по представлению работодателя вправе выносить рекомендации о возможности приема на работу на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, как это установлено пунктом 9 «Общих положений» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, зарегистрированного в Минюсте РФ 06.10.2010, регистрационный № 18638.

**4. Реализация решений аттестационных комиссий**

4.1. Материалы аттестации в течение шести рабочих дней после проведения аттестации представляются руководителю учреждения для принятия решения (об увольнении работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; направлении на профессиональную переподготовку; зачислении в кадровый резерв (при его наличии); переводе на другую работу; присвоении или изменении внутридолжностной категории (при её наличии); повышении или понижении должностного оклада работникам в пределах максимальных и минимальных размеров базовых окладов по соответствующей должности и др.).

4.2. По результатам проведения аттестации может быть принято решение о пересмотре показателей деятельности работников в «эффективном контракте».

4.3. Руководитель учреждения с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в установленном порядке принимает решения в срок не более двух месяцев после проведения аттестации. Время болезни и отпуска работника в указанный срок не засчитываются.

По истечении указанного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

4.4. Трудовые споры по вопросам увольнения и восстановления в должности работников, признанных по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров.