

1.14

Утверждено приказом директора
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 3» города Алушта
от « 30 » 12 2015 г. № 509
Ситенко Т.С.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой
должности учителями, педагогическими работниками
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 3» города Алушта**

1. Общие положения.

Положение составлено в соответствии со статьёй № 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), Уставом школы.

Целью повышения квалификации является:

- обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации;
- удовлетворение потребности педагогических сотрудников в получении новейших профессиональных знаний (предметных, педагогических, общекультурных) и в приобретении опыта организации учебного процесса в соответствии с современными тенденциями развития образования;
- помощь сотрудникам в реализации своего творческого потенциала.

Повышение квалификации педагогических и инженерно-технических работников проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет, в течение всей их трудовой деятельности. Для сотрудников, не имеющих опыта работы – в течение первых двух лет работы. Конкретные сроки повышения квалификации устанавливаются Графиком повышения квалификации работников школы.

Наличие документа о повышении квалификации является одним из обязательных критериев успешного прохождения аттестации.

Аттестации на соответствие занимаемой должности подлежат педагогические работники, не имеющие квалификационных категорий.

Основанием для проведения аттестации является представление работодателя.

Не подлежат аттестации педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

2. Сроки проведения аттестации.

Аттестация проводится один раз в пять лет.

3. Виды и формы повышения квалификации

Возможны следующие виды повышения квалификации:

- внутришкольное (творческие группы, мастер-классы, наставничество);
- муниципальное (творческие группы, мастер-классы);
- в системе дополнительного профессионального образования.

Формы повышения квалификации:

- очное;
- заочное;
- дистанционное;
- стажировка.

Повышение квалификации может осуществляться как без отрыва, так и с отрывом от основной деятельности.

4. Особые случаи повышения квалификации

Педагогические сотрудники, имеющие низкие показатели результативности обучения учащихся, должны пройти повышение квалификации в течение года после выявления этих результатов.

Наличие печатных работ по вопросам своей основной профессиональной деятельности во всероссийских изданиях приравнивается к внутришкольному повышению квалификации.

5. Процедура организации и документальное сопровождение повышения квалификации

В соответствии с Планом повышения квалификации в учреждении ежегодно (в апреле месяце) издается приказ об организации повышения квалификации в следующем учебном году, с указанием вида, формы и темы повышения квалификации сотрудников.

По завершении курсов повышения квалификации работник обязан представить специалисту по кадрам документ о повышении квалификации.

6. Формирование и состав аттестационной комиссии.

6.1 Аттестационная комиссия формируется в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов, утверждается директором школы.

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

6.3 Решение аттестационная комиссия принимает в отсутствии или присутствии аттестуемого открытым голосованием, равное количество голосов свидетельствует о том, что работник прошел аттестацию.

7. Подготовка к аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности.

7.1 Решение о проведении аттестации педагогических работников принимается руководителем. Руководитель 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.

7.2. В графике проведения аттестации указываются:

- ФИО педагогического работника, подлежащего аттестации;
- должность педагогического работника;
- дата и время проведения аттестации;

- дата направления представления руководителя в аттестационную комиссию.

7.3. Представление руководителя.

7.3.1. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления работодателя в аттестационную комиссию.

7.3.2. В представлении руководителя должны содержаться следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и квалификация по направлению подготовки;
- д) информация о прохождении повышения квалификации;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности и (или) профессиональных стандартов, в том числе в случаях, когда высшее или среднее профессиональное образование педагогических работников не соответствует профилю преподаваемого предмета либо профилю педагогической деятельности в организации, участия в деятельности методических объединений и иных формах методической работы.

7.3.3. Педагогический работник с представлением должен быть ознакомлен руководителем 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 со сведениями, содержащимися в представлении руководителя.

7.3.4. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением руководителя составляется соответствующий акт, который подписывается руководителем и лицами, в присутствии которых составлен акт.

8. Права аттестуемого.

8.1. Аттестующийся имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации.

8.2. В случае несогласия с представлением аттестующийся может подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием.

8.3. Аттестующийся имеет право лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию.

9. Ход аттестации.

9.1. После представления работодателя формируется аттестационная комиссия.

9.2. Председатель аттестационной комиссии составляет график работы аттестационной комиссии, который утверждается директором школы.

9.3. Аттестационная комиссия формирует экспертные группы, которые проводят экспертную оценку деятельности и доводят её до сведения аттестационной комиссии.

9.4. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность),

не соответствует занимаемой должности (указывается должность),

9.5. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и заносится в представление педагогического работника.

В представление могут заноситься рекомендации.

9.6. По итогам аттестации директором школы издаётся приказ.

9.7. 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
