

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
ГКУ ДДИ «Южное Бутово»
ДТСЗН г. Москвы
Протокол № 1
от « 27 » августа 2015 г

Директор ГКУ ЦССВ «Южное Бутово»
Голованова Е.Н.
Приказ № 380/1
от « 30 » _____ 2015 г



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
Государственного казённого учреждения города Москвы
Центра содействия семейному воспитанию «Южное Бутово»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников Государственного казённого учреждения города Москвы Центра содействия семейному «Южное Бутово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

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

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России от 07 апреля 2014г. № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

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 педагогических работников ГКУ ЦССВ «Южное Бутово»;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

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

2. СОСТАВ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ ГКУ ЦССВ «ЮЖНОЕ БУТОВО» ДТСЗН Г. МОСКВЫ

2.1. Для проведения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности педагогического работника ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

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

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

2.4. Комиссия формируется из работников ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», представителей Профсоюза ГКУ ЦССВ «Южное Бутово». В ее состав могут входить сотрудники методических служб, научных и других организаций.

2.5. Персональный состав аттестационной комиссии, сроки полномочий и сроки проведения аттестации определяются приказом руководителя ГКУ ЦССВ «Южное Бутово».

2.6. В состав аттестационной комиссии входит председатель аттестационной комиссии - директор ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», заместитель председателя аттестационной комиссии, секретарь и члены комиссии.

2.7. Председатель аттестационной комиссии:

- организует деятельность аттестационной комиссии;
- информирует членов аттестационной комиссии о сроках и порядке проведения аттестации педагогических работников;
- организует подготовку и проведение аттестации;
- ведет заседания аттестационной комиссии.

2.8. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо по его поручению заместителями председателя.

2.9. Аттестационная комиссия создается из педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию.

2.10. Аттестационная комиссия осуществляет аттестацию педагогических работников в соответствии с графиком в период с 1 октября по 30 апреля. Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения и до принятия решения аттестационной комиссией.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности более двух лет и не имеющих квалификационных категорий.

3.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»).

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.

3.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности 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;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

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

Вне графика возможно представление педагогического работника для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при ненадлежащем исполнении им должностных обязанностей, при наличии жалоб на ненадлежащее качество предоставляемых педагогом коррекционно-развивающих и воспитательных услуги т.д.

3.5. 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.

3.6. 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 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.

3.7. В целях защиты прав педагогических работников, если аттестуемый является членом профсоюза, при наличии конфликта интересов в работе АК ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» принимает участие представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация может принять решение о делегировании права представлять её интересы представителю городского или областного профсоюзного органа.

3.8. Если аттестуемый не является членом профсоюза, то участие в работе аттестационной комиссии ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» представителя выборного органа профсоюзной организации необязательно.

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

3.10. 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.

3.11. 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 аттестационной комиссии ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» 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).

3.12. Наряду с представлением в аттестационную комиссию ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» направляется справка выборного органа первичной профсоюзной организации о членстве аттестуемого.

3.13. 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.

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

3.15. По итогам выполнения заданий, включенных в испытание, с учетом достижений в области профессиональной деятельности, зафиксированных в представлении, экспертная группа готовит экспертное заключение для аттестационной комиссии ГКУ ЦССВ «Южное Бутово».

3.16. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании АК ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», о чем письменно уведомляет АК при ознакомлении с представлением работодателя.

3.17. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссии ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через определенный аттестационной комиссией период;
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.18. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее двух третей состава аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу педагогического работника.

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

3.20. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.21. Педагогический работник знакомится под роспись с результатами аттестации, оформленными протоколом.

3.22. Выписка из протокола.

3.22.1. На каждого педагогического работника, прошедшего аттестацию, составляется выписка из протокола, которая подписывается секретарем аттестационной комиссии и содержит следующие сведения: фамилию, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дату проведения заседания аттестационной комиссии, результаты голосования при принятии решения.

3.22.2. Аттестованный работник знакомится с выпиской из протокола под расписку.

3.22.3. Выписка из протокола и представление руководителя хранятся в личном деле педагогического работника.

3.23. Решения, принимаемые руководителем.

3.23.1. Результаты аттестации работника представляются руководителю не позднее чем через три дня после ее проведения.

3.23.2. В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации руководитель принимает меры к направлению его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

3.23.3. По завершению обучения педагогический работник представляет в аттестационную комиссию отчет об освоении программ профессиональной

переподготовки или повышения квалификации.

3.24. 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 (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).

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

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. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ

5.1. Аттестационная комиссия несет ответственность за выполнение не в полном объеме, невыполнение закрепленных за ней задач и функций.

5.2. В случае возникновения споров по итогам решения аттестационной комиссии, данный вопрос рассматривает вышестоящая аттестационная комиссия. Вышестоящая аттестационная комиссия может принять решение о повторной аттестации работника в следующем учебном году. В этом случае аттестация проводится аттестационной комиссией, принявшей данное решение.

5.3. Решения аттестационной комиссии могут быть обжалованы в судебном порядке только в части процедуры аттестации.

5.4. Трудовые споры по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам судах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о труде.

6. ФОРМЫ И ПРОЦЕДУРЫ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ

6.1. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проходит в виде письменного квалификационного испытания в следующих вариативных формах:

1. подготовка конспекта урока (занятия) по предмету (направлению деятельности), который он преподает (осуществляет) в текущем году;
2. комплексное автоматизированное тестирование (оценка уровня профессиональной компетентности).

6.2. Конспект урока (занятия). Учебный предмет (направление деятельности), программа, в рамках которой будет выполняться письменная работа, и возрастная группа воспитанников определяются педагогом заранее.

Конкретная тема занятий задается непосредственно на квалификационном испытании экспертом.

В ходе написания письменной работы педагогу предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока (занятия), сформулировать цели и задачи урока (занятия) и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности обучающихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей обучающихся и конкретных характеристик класса (группы), в котором будет проводиться урок (занятие).

Во время квалификационного испытания педагог может использовать необходимые учебные пособия.

6.3. Комплексное автоматизированное тестирование позволяет оценить уровень профессиональной компетентности педагога и проводится по региональной модификации комплексных автоматизированных технологий объективного оценивания профессионального потенциала педагогических работников. Система предусматривает два модуля для оценки деятельности аттестуемого и один модуль для обработки собранной информации и формирования заключения. Модуль тестирования педагогических работников содержит тестовые задания различной направленности. Все задания делятся на два раздела:

- тестирование профессиональных знаний и умений содержит вопросы, касающиеся знаний и умений в областях возрастной физиологии, психологии, законодательства;

- тестирование умений, способностей и качеств содержит набор тестов, направленных как на личную оценку своей профессиональной деятельности тестируемым, так и на умение использовать различные навыки и знания, например, уровень владения ИКТ. Также присутствуют тесты, направленные на составление психологического портрета аттестуемого. Кроме того, в данном разделе содержатся три задания, направленных на умение разрешать различные педагогические проблемы, которые могут возникать в процессе профессиональной деятельности аттестуемого.

7. ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ

7.1. В ходе оценивания конспекта урока (занятия) выносится суждение об уровне владения учебным материалом, уровне развития базовых педагогических компетенций и эффективности работы педагога по следующим направлениям:

1. в области личностных качеств;
2. в области постановки целей и задач педагогической деятельности;
3. в области мотивации учебной деятельности;
4. в области обеспечения информационной основы деятельности;
5. в области разработки программ деятельности и принятия педагогических решений;
6. в области организации учебной деятельности.

7.2 .В ходе автоматизированного тестирования получают результаты обследования по направлениям:

1. уровень квалификации (профессиональные знания);
2. профессионализм (профессиональные умения, деловые качества и профессионально значимые специальные способности).

На основе ответов, данных аттестуемым в процессе тестирования, автоматизированно формируется заключение.

7.3 По результатам прохождения квалификационного испытания и анализа представления готовится итоговое заключение.