

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

МБУ ДО «КДМШ № 1»

«10» сентября 2014 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «КДМШ № 1»


С. М. Шотт



(приказ по МБУ ДО «КДМШ № 1»
от 28.11.2015 года 70-0)

ПОРЯДОК

**проведения аттестации педагогических работников
на соответствие занимаемой должности**

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

(РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 46)

г. Краснотурьинск
2015 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок, определяет правила проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» (далее по тексту – Школа).

1.2. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в Школе.

1.3. Нормативной основой для аттестации являются: Закон Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»; Устав Школы, настоящее положение.

1.4. 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.

1.5. Основными принципами аттестации являются:

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

2. Формирование Аттестационной комиссии, её состав и порядок работы

2.1. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, в Школе создаётся Аттестационная комиссия. Аттестационная комиссия – коллегиальный орган, осуществляющий процедуру аттестации педагогических работников на основе комплексной оценки уровня квалификации, продуктивности деятельности работников. Состав комиссии и график её работы утверждается приказом директора Школы в начале учебного года по мере надобности.

2.2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа директора, заместителя директора по УВР, заведующих отделениями и представителя трудового коллектива Школы.

2.3. Заседание Аттестационной комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов.

2.4. Педагогический работник имеет право лично присутствовать 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.

2.5. 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 прошёл аттестацию.

2.6. Решение Аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня его подписания председателем комиссии, заместителем председателя, секретарём и членами комиссии, принимавшими участие в голосовании. В случае несогласия с решением комиссии, любой из членов может письменно выразить своё особое мнение, которое в обязательном порядке прилагается к протоколу. Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии хранится в личном деле педагогического работника.

2.7. Решение Аттестационной комиссии о результатах аттестации на соответствие занимаемой должности утверждается приказом директора Школы. Продолжительность подготовки приказа не должна превышать 30 календарных дней с даты принятия решения.

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

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

3.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

3.2. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации определяются директором и отражаются в приказе по Школе. Сроки прохождения аттестации для каждого работника устанавливаются индивидуально в соответствии с графиком работы Аттестационной комиссии. Работник имеет право обратиться в Аттестационную комиссию с заявлением о переносе сроков проведения аттестации при наличии уважительных причин, подтверждённых документально.

3.3. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации доводится до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, секретарём Аттестационной комиссии не позднее, чем за месяц до её начала.

3.4. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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

3.5. Педагогические работники, подлежащие аттестации на соответствие занимаемой должности, обязаны пройти квалификационные испытания, связанные с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности, а именно:

- пройти курсы повышения квалификации по профилю занимаемой должности в объёме 72 часов;
- предоставить методическую работу по одной из актуальных проблем дополнительного музыкального образования;
- провести открытый урок;
- провести концерт класса;

- иметь отзыв на методическую работу от преподавателя высшей квалификационной категории ДШИ или преподавателя высшей категории любой образовательной организации сферы культуры и искусства, работающего по данному профилю.

3.6. Основанием для проведения аттестации является представление директора Школы (далее - представление).

3.7. 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.

3.8. Директор Школы знакомит педагогического работника с представлением 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 директора Школы.

3.9. Отказ педагогического работника ознакомиться с представлением и (или) поставить свою подпись об ознакомлении не является препятствием для проведения аттестации и оформляется актом, который подписывается директором и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

3.10. Не позднее, чем за месяц до проведения аттестации педагогический работник предоставляет секретарю Аттестационной комиссии пакет следующих документов:

- копию документа о прохождении курсов повышения квалификации;
- копию (и) документа (ов) о награде (ах), учёной степени (при их наличии), поощрениях;
- самоанализ педагогической деятельности за последние 5 лет (при первичной аттестации – с момента поступления на работу);
- методическую работу с отзывом на неё;
- программу концерта класса;
- копию (и) диплома (ов) конкурсов и фестивалей (при их наличии), программ концертов с участием обучающихся аттестуемого.

За предоставление недостоверных сведений аттестуемый несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.11. Процедура аттестации педагогического работника состоит из двух этапов:

- первый этап – ознакомление с аттестационным делом всеми членами Аттестационной комиссии и его предварительная экспертиза;
- второй этап – заседание Аттестационной комиссии и принятие окончательного решения.

Период между двумя этапами не должен превышать 30 дней с момента поступления пакета документов.

3.12. На заседании Аттестационной комиссии:

- заслушивается представление директора Школы на аттестуемого работника;
- заслушивается самоанализ педагогического работника;
- проводится собеседование с аттестуемым (в случае необходимости);
- проводится голосование и принятие решения.

3.13. По результатам аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.14. В течение 30 последующих дней секретарь организует выдачу педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, выписку из приказа директора Школы о соответствии или несоответствии занимаемой должности, пакета документов.

3.15. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор (эффективный контракт) 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 учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).