**Консультация для воспитателей**

**«Организация аттестации педагогических работников**

**с целью подтверждения соответствия занимаемой должности»**

****

**Организация аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.**

Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, также педагогических работников организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 08 августа 2013 г. №678](http://www.rg.ru/2013/08/19/nomenklatura-site-dok.html), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором.

**Не подлежат аттестации на подтверждение соответствия  занимаемой должности педагогические работники:**

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «д» возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

**Организация аттестации педагогических работников на основе  оценки их профессиональной деятельности осуществляется в три этапа** ([смотреть](http://mdou88kms.ucoz.ru/attestaziya/porjadok_attestacii_na_sootvetstvie.pdf))

В соответствии[со статьей 49 Федерального закона Российской Федерации](http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", [приказом Министерства образования](http://www.rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html) и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для организации аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в МДОУ созданы нормативная база, и распорядительные документы, утверждающие порядок проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

Приказ об аттестационной комиссии  с приложениями (смотреть)

Состав аттестационной комиссии  (смотреть)

Положение об Аттестационной комиссии по проведению аттестации (смотреть)

 Приказ об аттестации педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида  № 88 в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в 2014 -2015 учебном году. (смотреть)

Список  аттестуемых педагогических работников  в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими  должностям  в 2014  - 2015  учебном году и График проведения их аттестации. (смотреть)

График заседаний Аттестационной комиссии (смотреть)

Порядок обжалования решения ([смотреть](http://mdou88kms.ucoz.ru/attestaziya/obzhalovanie.pdf))

**С какими  документами знакомится аттестуемый работник**

Работодатель   обязан ознакомить    педагогического работника под личную роспись:

 - *с распорядительным  актом,*  содержащим  список  работников     организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации,  — не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

- *с представлением* — не позднее, чем за 30 календарных  дней  до  дня   проведения аттестации.

При   отказе   педагогического работника   от       ознакомления с представлением составляется *акт*, который подписывается  работодателем   и лицами (не менее двух), в присутствии которых он составлен.

**Как проводится аттестация**

Аттестация  проводится  на  заседании  аттестационной   комиссии с участием педагога. Заседание считается правомочным, если на нём присутствуют *не менее двух третей* от  общего  числа   членов аттестационной комиссии.

В случае *отсутствия педагога* в  день   проведения аттестации  на  заседании  аттестационной   комиссии  по уважительным причинам, его аттестация *переносится на другую  дату,*  и  в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30  календарных  дней   до  новой даты проведения его аттестации. *При неявке без уважительной  причины*  аттестационная   комиссия  проводит аттестацию *в его отсутствие*.

Аттестационная комиссия рассматривает:  представление,  дополнительные сведения,  представленные самим работником, характеризующие  его  профессиональную  деятельность    (в  случае их представления).

Прохождение в ходе аттестации к*валификационных испытаний в письменной форме*, как это осуществлялось в соответствии с ранее действовавшим порядком, новым Порядком аттестации *не предусматривается*.

По   результатам   аттестации   аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

* соответствует   занимаемой   должности   (указывается      должность педагогического работника);
* не  соответствует  занимаемой  должности  (указывается     должность педагогического работника).

Решение  принимается  аттестационной  комиссией   в отсутствие аттестуемого работника *открытым   голосованием большинством  голосов  членов  аттестационной   комиссии, присутствующих на заседании*. При  прохождении  аттестации  педагогический  работник,   являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

В  случаях,  когда  *не  менее  половины  членов   аттестационной комиссии,  присутствующих  на  заседании*,    проголосовали за решение о соответствии работника  занимаемой  должности,   педагогический работник *признается соответствующим занимаемой должности*.

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

**Оформление результатов аттестации**

Порядок аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой педагогом должности*не предусматривает оформление на него аттестационного листа*.

*Результаты аттестации    заносятся в протокол*,  подписываемый  председателем,   заместителем     председателя, секретарем   и   членами    аттестационной    комиссии, присутствовавшими на  заседании,  который  хранится  с   представлениями, дополнительными  сведениями,  представленными  самими  педагогами, характеризующими их профессиональную  деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, *не позднее двух рабочих дней* со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется *выписка из  протокола*,  содержащая    сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии)  аттестуемого,  наименовании   его должности,  дате   заседания   аттестационной   комиссии     организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

Работодатель *знакомит*педагогического работника с  выпиской   из протокола под роспись *в течение трех рабочих дней*после ее   составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

**При переходе в другую образовательную организацию**

Порядком аттестации  *не предусматривается сохранение результатов  аттестации*педагогических работников, проводимой  в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям  *при переходе в другую организацию*.

Следовательно, работодатель по новому месту работы *вправе*осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных Порядком аттестации.

**О  рекомендациях аттестационной комиссии**

Аттестационные   комиссии   дают     рекомендации работодателю  о  возможности  назначения  на  соответствующие   должности педагогических работников лиц, не  имеющих  специальной  подготовки   или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные  характеристики  должностей  работников    образования» Единого   квалификационного   справочника   должностей     руководителей, специалистов и служащих» ([приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761](http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html)) и (или)  профессиональными  стандартами,   но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Следовательно, работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника претендента, у которого отсутствует требуемое образование, но который, по мнению работодателя,  обладает достаточным практическим опытом и компетентностью и может выполнять работу в должности, *теперь вправе*, руководствуясь  пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик и пунктом 23 Порядка аттестации,  для получения соответствующей рекомендации *обращаться в аттестационную комиссию*, в полномочия которой вменена такая функция, не создавая для решения таких вопросов специальную аттестационную комиссию. При этом роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей  претендента выполнять  предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может включить предложение об установлении при заключении трудового договора  испытательного срока в порядке и на условиях, установленных [статьей 70 ТК РФ](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_15.html).

**Если принято решение о несоответствии работника занимаемой должности**

Результаты аттестации о несоответствии педагога занимаемой  должности  могут послужить основанием для его увольнения в соответствии с [пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html)

Однако,  увольнение по данному основанию не является обязательным, но 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 ТК РФ](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html)).

Кроме того, не допускается увольнение по данному основанию (т.е. в соответствии с [частью 3 статьи 81 ТК РФ](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html)) педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев).

Что касается педагогических работников, квалификация которых не соответствует требованиям к направлению профессиональной подготовки, предусмотренной квалификационными характеристиками: «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо   деятельности в образовательном учреждении, то это не может явиться причиной для их  увольнения в связи с  несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если это не  подтверждено результатами их аттестации.

Порядок обжалования решения

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с таким работником 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. Следует напомнить, что не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Кроме того не допускается увольнение 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. В целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо, чтобы: - при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации; - в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Расторжение трудового договора не является единственным выходом в случае признания работника по каким-либо основаниям не соответствующим занимаемой должности. Аттестационная комиссия может принять решение о признании работника соответствующим занимаемой должности при условии получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности. Кроме того, в случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности и (или) о соответствии работника занимаемой должности при условии получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, принимается одно из указанных решений, за которое проголосовало наибольшее число членов аттестационной комиссии организации. Решение о соответствии педагогического работника занимаемой должности при условии получения им дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, возлагает на работодателя ответственность по его реализации, поскольку в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.