СОГЛАСОВАНО
Председатель
общего собрания работников
протокол №1 от 30.05.2019 г.

Т.А. Хоркина

РАССМОТРЕНО
на заседании
совета родителей
протокол №1 от 25.03.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДШИ № 1
п. Чёрновский м.р. Волжский
Самарской области

Е.Н. Попова
приказ №46 от «30» мая 2019 г.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
детская школа искусств №1 посёлка Чёрновский
муниципального района Волжский Самарской области

1. Настоящее Положение о проведении аттестации педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детская школа искусств №1 посёлка Чёрновский муниципального района Волжский Самарской области (далее по тексту – Школа) с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 48, статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ.

2.Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (второй, первой, высшей).

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;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

4. Аттестации 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.

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

5. Основанием для проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности является представление работодателя.

6. Представление работодателя 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.

7. Информация о дате и времени проведения аттестации доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

8. Аттестация (квалификационное испытание) педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, проводится в форме письменного экзамена (тестирования).

9. Тестовые задания с «ключами» (ответами) разрабатывает заместитель директора по научно-методической работе Школы.

10. «Ключи» (ответы) тестовых заданий находятся у директора Школы.

11. Разработчик тестов несёт административную и дисциплинарную ответственность согласно Российскому законодательству и пишет директору Школы расписку о неразглашении и уничтожении у себя «ключей» (ответов) тестовых заданий.

12. В случае разглашения тайны к должностному лицу применяется взыскание за «разглашение тайны» (согласно Российскому законодательству) и разрабатываются новые тестовые задания, а аттестация считается неправомочной и переносится на другой срок.

9. Письменный экзамен (тестирование) – форма испытания, при которой аттестуемый работник отвечает письменно на вопросы, предлагаемые аттестационной комиссией в рамках программы квалификационных испытаний для преподавателей образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры.

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

- основ действующего законодательства в сфере образования, приоритетных направлений развития региональной образовательной системы;
- основ общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических задач;
- методики преподавания предмета и воспитательной работы;
- теории педагогики и педагогической психологии;
- требований к программам, учебникам, средствам обучения и их дидактическим возможностям, оснащенности к оборудованию учебных помещений;
- правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- стратегии, тактики и техники взаимодействия с людьми;
- различных информационных ресурсов, компьютерных и мультимедийных технологий.

11.Положительное заключение о сдаче квалификационных испытаний дается при условии успешного выполнения не менее 60% от общего числа предложенных заданий.

12.Решение о соответствии / несоответствии педагогического работника занимаемой должности принимается аттестационной комиссией на основании результатов квалификационных испытаний и представления работодателя педагогического работника.

13.В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации повторно трудовой договор 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).