

Положения порядка аттестации, основанные на профстандарте педагога

Документ разработан во исполнение мероприятия №7 первой подпрограммы «Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8)

Разработка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога

Порядок аттестации педагога на основе требований профессионального стандарта

Одной из важнейших проблем в сфере образования и регулирования трудовых отношений является аттестация педагогических работников. Аттестация – это проверка деловой квалификации работника, также это одно из наиболее действенных средств, позволяющих работодателю выявлять перспективы использования потенциальных возможностей работников, обосновывать необходимость расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям.

Аттестация педагогических работников регулируется общим и специальным нормативными правовыми актами. Общим правовым актом по аттестации работников является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), а специальным – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании).

В соответствии с названным законом выделяют два вида аттестации педагогических работников:

в целях подтверждения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности (данную аттестацию называют обязательной);

в целях установления квалификационной категории (по желанию работника, добровольная аттестация).

Во исполнение названного закона Министерством образования и науки Российской Федерации был издан Приказ № 276 от 07 апреля 2014 года «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [5] (далее – Приказ №276), который вступил в силу с 15 июня 2014 года.

Названный приказ носит обязательный характер, обладает качеством прямого действия, что исключает возможность издавать акты о порядке аттестации педагогических

работников органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, образовательными организациями. В то же время на региональном, муниципальном и локальном уровне имеется возможность издавать акты, определяющие форму и процедуру проведения аттестации, состав аттестационной комиссии, список работников проходящих аттестацию.

Полномочиями по изданию таких актов на региональном уровне наделены органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации (их полномочия закреплены в законах субъектов РФ, постановлениях органов исполнительной власти субъектов РФ). Органы муниципального уровня издают приказы по организации аттестации педагогических работников, что позволяет довести до педагогических работников сведения о времени, месте проведения аттестации.

Образовательные организации принимают локальные акты по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

В соответствии с планом-графиком деятельности Рабочей группы Министерства образования и науки РФ по разработке и применению профстандартов в сфере образования [4] в 2015 – 2018 гг. осуществляется переход образовательных организаций общего образования на работу в условиях действия профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (далее - профессиональный стандарт педагога).

Одной из основных задач внедрения профстандарта педагога является формирование системы аттестации педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога [2].

Для решения вышеуказанной задачи необходимо выполнить следующие этапы работы [2]:

I этап - разработка и апробация методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога в процессе аттестации (2015 - 2016 гг.);

II этап - разработка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015 - 2016 гг.);

III этап - обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (2015 - 2020 гг.).

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный (или трудовой) контракт – в

качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации.

Применение работодателями при аттестации работников профстандарта педагога выдвигает требование внесения изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация будет проводиться только с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, а по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников.

Введение профессионального экзамена станет формой оценки и установления дифференцированных уровней квалификации педагогических работников, не имеющих до момента введения в действие нового порядка аттестации квалификационных категорий. Первая квалификационная категория соответствует третьему и четвертому дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – пятому уровню.

Оценка профессиональной деятельности в форме аттестации проводится на основании перечня должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях педагогических работников и трудовом договоре. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

При разработке общей рамки оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должны быть учтены предложения всех уровней и институтов системы общего образования.

При разработке нормативной правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (II этап) должны быть разработаны и/или актуализированы следующие документы:

1. Дифференцированные уровни квалификаций профессионального стандарта.
2. Рекомендации по оценке и самооценке квалификаций с учетом нового законопроекта.
3. Модель экзамена на определение квалификационного уровня педагога (учитель, воспитатель).
4. Номенклатура педагогических работников.

5. Примерные документы (примерный трудовой договор с педагогом, примерные должностные инструкции, рекомендации руководителю по оплате труда) и рекомендации по их составлению и применению на разных уровнях.

6. Приказ № 276 от 07 апреля 2014 года «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В течение 2014-2015 годов задачу обеспечения перехода и внедрения системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (III этап) выполняют профильные стажировочные площадки Министерства образования и науки Российской Федерации Алтайского края, Забайкальского края, Ленинградской области, Тамбовской области и Хабаровского края.

Использованные источники литературы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 г.
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №536 от 27 мая 2015 года «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профстандартов в сфере образования и науки 2015 — 2018.
5. Приказ № 276 от 07 апреля 2014 года «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
6. Путило Н.В., Пуляева Е.В., Волкова Н.С. , Андриченко Л.В., Еремина О.Ю., Павлушкин А.В., Плюгина И.В., Цомартова Ф.В., Глазырин Т.С., Мельник И.Е., Махник Д.И., Баранков В.Л., Журавлева О.О., Шуплецова Ю.И., Егошина Л.А. Аналитическая информация о практике регулирования образовательных отношений органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и образовательными организациями с учетом Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 г.. – Москва, 2015.

Приложение 1

Схема модернизированной модели (процедуры) аттестации педагогических работников на основе требований ПС

Рисунок 1



Рисунок 2

Предлагаемая (модернизированная) модель аттестации



Концепция новой модели аттестации педагогических работников

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских учителей и воспитателей необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты общего и дошкольного образования определили долгосрочные цели развития образовательных организаций и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 году федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), введение целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Профессиональный стандарт педагога должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы общего образования.

Необходимо констатировать, что при внедрении профессионального стандарта педагога появляется ряд проблем, связанных с отсутствием в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта); отсутствием четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Понятно, что ни один человек не может соответствовать всем квалификационным требованиям трудовых функций, записанным в стандарте, и каждый директор школы вправе сосредоточить усилия на конкретных аспектах деятельности: предметном, воспитательном, работе с одаренными, с трудными, с инвалидами. Это означает, что в зависимости от особенностей конкретной образовательной организации профессиональный стандарт позволяет расставить акценты на разных трудовых функциях в общем объеме деятельности.

Задача современной школы – не только приобщение к знаниям, культуре, но и воспитание гражданина, будущего профессионала, и при этом решение гигантских социальных проблем: коррекция нарушений в поведении, избавление от различных зависимостей, адаптация детей-мигрантов, совместное (инклюзивное) образование. Не случайно ключевая идея профстандарта – умение педагога работать с разными категориями детей: мигрантами, сиротами, одаренными, инвалидами, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

Организацию аттестации педагогов на основе профессионального стандарта рекомендуется осуществлять посредством внутреннего или внешнего аудита.

Аудит (от лат. *audit* – слушает) – это процедура независимой оценки деятельности организации, системы, процесса, проекта или продукта. В ходе аудита персонала устанавливается уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, дается комплексная характеристика работникам.

Образовательная организация, демонстрирующая в течение ряда лет стабильно высокие результаты в обучении и воспитании детей и юношества, приобретает одну из самых важных интегральных характеристик качества образования - доверие. В подобном случае, имеет смысл делегировать ей право присваивать педагогам высшие квалификационные категории, то есть проводить «внутренний аудит». Внутренний аудит – аудит, осуществляемый собственными силами организации или другой организацией от её имени для оценки соответствия предъявляемым к педагогам профессиональных

требований. Такой подход является дополнительным стимулом в работе образовательных организаций в целом и педагогов в частности, побуждая их к освоению передовых педагогических практик. Кроме того, он позволит экономить силы и высвободить кадровые ресурсы управлений образования, сосредоточить усилия на тех образовательных организациях, которые вызывают опасения и нуждаются в помощи, в том числе и в решении проблемы объективной оценки квалификации своих сотрудников.

Внутренний аудит, демонстрируя доверие к образовательной организации со стороны учредителя, меняет стиль отношений между органами управления образованием, управленческим персоналом школ и педагогами, повышая их взаимное уважение. Помимо этого, внутренний аудит является одним из существенных элементов перехода на деле к государственно-общественному управлению, заявленному в новом Законе РФ «Об образовании».

Внешний аудит - это оценка с привлечением внешних специалистов – экспертов для получения независимой оценки, которую может дать только взгляд «со стороны».

Два вида аудита включают в себя анализ планов и отчётов, посещение проводимых уроков или просмотр видеозаписей уроков, результатов обучения, воспитания и развития обучающихся.

Сбор данных для оценивания осуществляется путём «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных. Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с «потребителями» его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами обучающиеся и их родители.

Методические рекомендации с описанием модели аттестации на основе профстандарта педагога.

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации. В настоящее время модернизируется и расширяется система профессиональных конкурсов работников образования и последующее патронирование профессионального развития участников и лауреатов конкурсов, осуществляется поддержка сетевых педагогических сообществ, занимающихся развитием профессионального потенциала всех работников образования.

В своем Указе от 07 мая 2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Президент Российской Федерации В.В. Путин дает поручение Правительству Российской Федерации увеличить к 2020 году число высококвалифицированных работников, с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников системы социальной сферы. До 1 декабря 2012 г. Правительству Российской Федерации в вышеназванном документе дано поручение разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Программа модернизации педагогического образования на 2012–2013 гг. включала в качестве одного из основных направлений развитие кадрового потенциала системы педагогического образования и дополнительного профессионального педагогического образования. В рамках указанного направления были реализованы мероприятия по разработке и апробации новых форм оценки качества труда и общественно-профессиональной сертификации профессорско-преподавательского состава вузов и ссузов, внедрению новых моделей аттестации работников образования.

Государственная программа «Развитие образования» на 2013–2020 годы в качестве одного из приоритетных результатов выдвигает повышение уровня квалификации педагогических и руководящих работников системы образования. Данный ожидаемый

результат направлен на повышение эффективности работы всех участников образовательного процесса в меняющейся образовательной среде.

Согласно Поручению Президента Российской Федерации (пункт 11 перечня поручений по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации № Пр-1798 от 17 июля 2012 г.) при выработке единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оценки профессионального уровня квалификации работников.

С целью эффективного управления новым механизмом оценки перед Федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации, а также общероссийскими объединениями работодателей встает задача создания координационного органа, включающего представителей заинтересованных ведомств, а также общероссийских профсоюзов и профессиональных сообществ. Создание данного органа позволит решить задачи координация функционирования системы независимой оценки квалификаций, мониторинга ее проведения, а также осуществления контроля за деятельностью организаторов независимой оценки квалификаций.

При этом организациями независимой оценки квалификаций наряду с общероссийскими объединениями работодателей могут выступать общероссийские отраслевые объединения работодателей, профессиональные сообщества, общероссийские и межрегиональные профсоюзы и их ассоциации.

Новый механизм независимой оценки квалификации приведет к изменению процедур промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (в части учета независимой оценки квалификации), а также будет способствовать разработке новой модели аттестации педагогических работников.

Правительством Российской Федерации утверждена комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (28 мая 2014 года № 3241п-П8), предусматривающая формирование системы аттестации педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога.

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г. базой для оценки квалификаций и труда педагога выдвигает профессиональный стандарт педагога.

Подпрограмма 1 данной программы посвящена внедрению профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

Целью подпрограммы является обеспечение перехода образовательных организаций общего образования на работу в условиях действия профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (далее - профессиональный стандарт педагога).

Задача – формирование системы аттестации педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога.

Подпрограмма предусматривает следующие мероприятия:

разработка и апробация методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога в процессе аттестации (2015 - 2016 годы);

разработка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015 - 2016 годы);

обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (2015 - 2020 годы).

Таким образом, введение профессионального стандарта педагога предусматривает системное регулирование определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности. При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт - в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы общего образования.

Аттестацию педагогов на основе профессионального стандарта рекомендуется осуществлять с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности посредством внутреннего аудита, тогда как оценку уровня квалификации рекомендуется осуществлять посредством профессионального экзамена с участием независимых экспертов.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия

педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Оценка профессиональной деятельности должна быть основана на содержании должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях педагогических работников. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 и требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

Аттестационные комиссии организации по итогам аттестации должны формировать рекомендации работодателю о необходимости и направленности повышения квалификации, то есть определять основу курса персонифицированного финансирования повышения квалификации.

**Инструктивное письмо для руководителей и педагогов образовательной
организации по проведению аттестации педагогических работников в условиях
применения профстандарта педагога**

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276 ; зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014) аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

Применение работодателями при аттестации работников профстандарта педагога выдвигает требование внесения изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация будет проводиться только с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, а по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников.

Введение профессионального экзамена станет формой оценки и установления дифференцированных уровней квалификации педагогических работников, не имеющих до момента введения в действие нового порядка аттестации квалификационных категорий. Первая квалификационная категория соответствует третьему и четвертому

дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – пятому уровню.

Проведение аттестации должно содействовать:

1) стимулированию целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

2) определению необходимости повышения квалификации педагогических работников;

3) повышению эффективности и качества педагогической деятельности;

4) выявлению перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

5) учету требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

6) обеспечению дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленного дифференцированного уровня квалификации и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Оценка профессиональной деятельности проводится на основании перечня должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях педагогических работников и трудовом договоре. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации

(при наличии такого органа). Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, составленных с учетом профессионального стандарта и возложенных на него трудовым договором. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу)

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

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании организационной комиссии организации 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 педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

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

При проведении аттестации педагогов на основе профессионального стандарта должна быть произведена оценка качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей¹, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

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

В случае, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, 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 организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

¹ Перечень должностных обязанностей определяет руководитель образовательной организации из числа трудовых действий, содержащихся в профстандарте педагога и отнесенных к конкретным функциям.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, 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.

Результаты аттестации работник в праве обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие свидетельства (сертификаты) о присвоении дифференцированного уровня квалификации, соответствующего занимаемой должности;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

Аттестационные комиссии организации 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 и профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Аттестационные комиссии организации дают рекомендации работодателю о необходимости и направленности повышения квалификации, то есть задают основу определения курса персонифицированного финансирования повышения квалификации.