

Российская Федерация  
Администрация Тульской области

Руководителям  
государственных образовательных  
учреждений

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

пр. Ленина, 2, г. Тула, 300041  
Телефон (4872)26-96-39  
факс (4872)26-06-15  
E-mail: do\_10@region.tula.ru

30.12.10 № 29-01-11/232

На №

**Уважаемые коллеги!**

В целях реализации приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» департаментом образования Тульской области подготовлены методические рекомендации по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в части организации работы по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Прошу довести указанные методические рекомендации до педагогических коллективов.

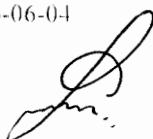
Приложение: Методические рекомендации по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на 4 листах.

**Директор департамента  
образования Тульской области**



**Э.И. Игряева**

Исп. Овсянко Е.Е.  
Тел. 26-06-04



**Методические рекомендации  
по проведению аттестации педагогических работников с целью  
подтверждения соответствия занимаемой должности**

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 24 марта 2010 года № 209, аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности для педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, является обязательной.

**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.

**Аттестации подлежат:**

- педагогические работники, не имеющие квалификационных категорий, со стажем педагогической работы не менее 2 лет.

- педагогические работники, вышедшие из отпуска по беременности и родам или по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков).

- педагогические работники -- совместители (по решению работодателя).

Основанием для проведения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности является представление работодателя (далее - представление).

**Представление должно содержать:**

- мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника на основе квалификационной характеристики по занимаемой им должности;

- результаты профессиональной деятельности на основе мониторинговых исследований, контрольно-регулирующей деятельности администрации, самоанализа деятельности педагога;

- информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации;
- сведения о результатах предыдущих аттестаций;
- характеристику условий, в которых работает аттестуемый.

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.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то каждый из них вправе направить в аттестационную комиссию соответствующее представление.

**Процедура подготовки проведения аттестации педагога на соответствие занимаемой должности включает:**

а) издание распорядительного акта образовательного учреждения, в котором:

- определен список педагогов образовательного учреждения (далее – ОУ), подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности в установленный период;

- распределены поручения по подготовке представлений в Главную аттестационную комиссию по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Тульской области (далее - Главная аттестационная комиссия) (готовить материалы могут методические объединения, методические советы, заместители директора, эксперты);

- определены сроки ознакомления педагогов с представлениями (не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации).

б) информирование аттестуемого о дате, месте и времени проведения аттестации под роспись не позднее, чем за месяц до её начала.

**Педагог имеет право:**

- ознакомиться с представлением работодателя под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации;

- подать заявление в аттестационную комиссию в случае несогласия с представлением работодателя;

- обратиться в Главную аттестационную комиссию, чтобы его аттестация была проведена не ранее, чем истечет срок, за который он должен быть ознакомлен с представлением, и срок, в течение которого до него должна быть доведена информация о дате, месте и времени проведения аттестации;

- представить в Главную аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты поступления на работу или с даты предыдущей аттестации;

- присутствовать на заседании Главной аттестационной комиссии (если работник об этом письменно уведомил при ознакомлении с

представлением работодателя или лично явился на заседание Главной аттестационной комиссии);

- подать заявление в Главную аттестационную комиссию для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, и получить её копия проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**Руководитель образовательного учреждения имеет право:**

- устанавливать сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- направлять в аттестационную комиссию представление на педагога;

- составлять соответствующий акт в случае отказа работника от ознакомления с представлением на аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности;

- увольнять работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности.

Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

Главная аттестационная комиссия по результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность).

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

По результатам решения аттестационной комиссии не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в образовательное учреждение направляется:

- аттестационный лист;
- выписка из приказа департамента образования Тульской области.

Аттестационный лист, выписка из приказа департамента образования Тульской области хранятся в личном деле педагогического работника.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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.

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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В целях соблюдения требований трудового законодательства необходимо, чтобы:

- в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, были направлены 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.