УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО
Тарасовская СШ «Спарта»
И.В. Новосёлова
«30» октября 2026г.

Принято педагогическим советом.
Протокол №3 от 30.10.2026г.

Положение
об аттестации педагогических работников
МБУ ДО Тарасовская СШ «Спарта»
на соответствие занимаемой должности

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет правила проведения аттестации педагогических работников МБУ ДО Тарасовская СШ «Спарта».

2. Аттестация педагогических работников проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- повышение профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемым должностям;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- обеспечение соответствия уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Основными принципами аттестации являются:

- коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- вариативность форм проведения квалификационных испытаний, свобода выбора педагогическими работниками доступной формы прохождения квалификационных испытаний.

2. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

1. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству.

2. Сроки проведения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. Продолжительность аттестации для каждого аттестуемого с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией не должна превышать двух месяцев.

3. Аттестации не подлежат следующие 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) находившиеся на длительном лечении при непрерывном течении заболевания до четырех месяцев и пяти месяцев при течении заболевания с перерывами;

е) имеющие квалификационные категории.

Недопустимо также проведение аттестации педагогических работников «на входе в педагогическую профессию» после получения среднего или высшего профессионального образования по соответствующей специальности.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» пункта 3 данного Положения, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «д» пункта 3. данного Положения, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу, при условии, что стаж работы по должности (без учета болезни) превышает два года.

4. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя, в котором содержатся следующие сведения об аттестуемом:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

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

6. 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 работодателя.

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

8. Педагогические работники, успешно выполнившие квалификационное испытание и имеющие представление работодателя с положительной мотивированной оценкой профессиональных, деловых качеств педагогического работника, рассматриваются аттестационной комиссией как соответствующие занимаемой должности.

В иных случаях решение о соответствии занимаемой должности по каждому работнику принимается аттестационной комиссией индивидуально.

9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается увольнение по данному основанию (т.е. в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ) 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).

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

11. Положением не предусматривается сохранение результатов аттестации 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.

3. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы.

1. Состав аттестационной комиссии избирается педагогическим советом, утверждается приказом директора СШ. В состав комиссии включаются педагогические работники, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель образовательного учреждения не может являться председателем аттестационной комиссии.

Председатель и секретарь аттестационной комиссии избираются открытым голосованием большинством голосов на заседании членов аттестационной комиссии.

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемое аттестационной комиссией решение.

2. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

3. Педагогический работник должен лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

В случае невозможности присутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам (болезнь, командировка и др.) приказом директора учреждения назначается новая дата аттестации 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, но не позднее двух месяцев с даты ознакомления аттестуемого работника с представлением администрации учреждения об аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

4. Аттестационная комиссия рассматривает сведения о педагогическом работнике, содержащиеся в представлении работодателя, дополнительные сведения, представленные самим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

Члены аттестационной комиссии при необходимости вправе задавать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания комиссии, в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол подписывается всеми членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, и хранится в учреждении.

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

Результаты аттестации педагогического работника сообщаются ему после подведения итогов голосования.

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

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

7. 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.

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

9. Аттестационная комиссия может рекомендовать в отношении работника, успешно прошедшего аттестацию, зачислить его в кадровый резерв (резерв на выдвижение), перевести на другую, более ответственную должность с соответствующим повышением ранга, поручить такому работнику наставничество молодежи, обучение вновь принятого персонала, увеличить размер оплаты труда. В рекомендациях комиссии могут быть предложения об обучении, повышении квалификации, переквалификации работника по определенному профилю.

Комиссия может рекомендовать работнику составить личную программу кадрового роста, индивидуальный план, программу действий по совершенствованию подходов к выполняемой работе.

10. 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) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4. Формы и процедура квалификационных испытаний

1. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проходит в виде письменного квалификационного испытания по выбору аттестуемого в следующих вариативных формах:

- **конспект занятия, мероприятия** по виду спорта (направлению деятельности), который он преподает (осуществляет) в текущем году;
- **решение педагогической ситуации** (педагог выбирает её из предложенного набора);

2. Цель проведения письменного испытания: Оценка уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций, на основе которых выносится суждение о соответствии педагога занимаемой должности.

Задача проведения письменного испытания: педагог в ходе написания конспекта занятия – демонстрирует владение материалом по преподаваемому виду спорта и достаточный уровень педагогических компетенций, позволяющие эффективно решать педагогические задачи при реализации учебной программы.

3. **Конспект занятия, мероприятия.** Вид спорта, направление деятельности, программа, в рамках которой будет выполняться письменная работа, и возрастная группа обучающихся определяются педагогом заранее.

Конкретная тема занятия, мероприятия задается непосредственно на квалификационном испытании.

Педагогу предлагается инструкция, содержащая цель работы, тему занятия, по которой должен быть составлен конспект, критерии оценки.

В ходе написания письменной работы педагогу предлагается раскрыть структуру и содержание урока занятия, мероприятия, сформулировать цели и задачи занятия и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности обучающихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей обучающихся и конкретных характеристик группы, в которой будет проводиться занятие.

Конспект занятия должен быть связан с освоением новой темы (нового материала).

При написании конспекта педагог может пропустить отдельные этапы или изменить структуру занятия в соответствии со своим индивидуальным видением его построения.

Во время квалификационного испытания педагог может использовать необходимые учебные пособия.

Педагогическому работнику предоставляется возможность воспользоваться при написании конспекта программой, компьютером. Выход в Интернет допускается лишь на сайты, содержащие словари и справочные материалы.

Для написания конспекта занятия аттестуемому педагогу предоставляется время от 1,5 до 2 часов.

Педагогу должны быть заранее известны критерии, по которым будет оцениваться его работа. Конспект оценивается по системе *«да/нет»*

«**Да**» – соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями (умение ставить цели и задачи и эффективно организовать учебную и педагогическую деятельность, направленную на их достижение).

«**Нет**» – не соответствие занимаемой должности: педагог не продемонстрировал знания учебного предмета, не владеет базовыми педагогическими компетенциями.

4. **Решение педагогической ситуации.** Педагогическая ситуация понимается как задача, задание, теоретический или практический вопрос, требующий разрешения.

Педагогическая ситуация - совокупность условий и обстоятельств, создающих те или иные отношения, обстановку, положение (многообразие положений).

Виды:

- ситуации (или конфликты) деятельности, возникающие по поводу выполнения обучающимися заданий;
- ситуации (конфликты) поведения, возникающие по поводу нарушения детьми правил поведения;
- ситуации (конфликты) отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений обучающихся и педагогов, и сфере их общения в процессе педагогической деятельности

Решение педагогических ситуаций:

- *является* действенным средством выявления профессиональных умений и навыков, личного опыта педагога,
- *помогает* работнику уяснить сущностные признаки педагогических понятий, процессов, явлений,
- *совершенствует* мыслительные операции, такие как: синтез, анализ, обобщение, доказательство, классификация,
- *требует* последовательности в рассуждении, выделения существенных признаков,
- *выявляет* гибкость, быстроту, широту мышления, внимательность
- *предполагает* быстрое, оперативное использование психолого-педагогических знаний и применение их в нестандартных условиях (выбор из совокупности теоретических положений необходимого для правильного решения),

- *вырабатывает* умения оперировать теоретическими знаниями в практических ситуациях, развивает навыки самоанализа, самоконтроля и самооценки,
- *способствует* овладению приемом переноса знаний в новые условия,
- *включает* планирование, построение предстоящей педагогической деятельности с выбором или нахождением оптимальных средств и способов их выполнения,
- *развивает т*ворческий выбор, умение классифицировать педагогические явления, прогнозировать педагогические действия, проектировать процесс их выполнения, строить его наиболее рационально, выбирать средства и методы, адекватные (соответствующие) целям и характеру педагогических действий.

5. Педагогу предлагается набор педагогических ситуаций. Аттестующийся педагог выбирает ситуацию из подготовленного для квалификационного испытания набора ситуаций (не менее 30), называя любой номер из перечня, который ему заранее неизвестен. Он должен решить ситуацию, письменно оформить её решение. Для решения педагогической ситуации аттестуемому педагогу предоставляется время до 30 минут.

По итогам выполнения задания педагог может получить от 0 до 3 баллов.

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложенный вариант является антипедагогическим. Предлагается такой вариант решения, при котором проявляющиеся трудности и проблемы обучающихся (нарушение дисциплины, асоциальность, противодействие, конфликтность и т.д.) усилятся. Предложенный вариант может свидетельствовать о попустительстве и равнодушии к происходящему. В ответе может проявиться негативное отношение к другим участникам образовательного процесса, неудовлетворенность собственным социальным положением и др.

1 балл – приведен вариант разрешения ситуации нейтрального типа, это возможный, но не конструктивный вариант реагирования. Ситуация не станет хуже, но и не улучшится. Воспитательный и обучающий эффект будут минимальными. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Решение направлено на то, чтобы «здесь и теперь» ситуация выглядела безпроблемной, а его негативное влияние на поведение и личностные характеристики обучающегося в будущем практически не учитывается.

2 балла – предложенный вариант реагирования направлен на достижение положительного воспитательного и (или) обучающего эффекта. В предлагаемом решении демонстрируется понимающее отношение к обучающимся, учитываются условия проблемной ситуации. Однако предложенное описание не содержит достаточного обоснования, направленность педагога на положительный эффект не подкреплена знаниями об особенностях возраста обучающихся, ведущих потребностях и мотивах, возможных причинах проблемного поведения, последствиях выбранного способа воздействия и др.

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Предложенный вариант будет способствовать достижению определенных педагогических целей, формированию позитивных новообразований в форме знаний, умений или качеств личности обучающегося. Обоснование включает анализ педагогической ситуации, изложение возможных причин ее возникновения, постановку педагогических целей и задач; учет особенностей обучающихся; описание возможных ответных реакций обучающихся и других участников инцидента, предвидение результатов воздействия.

Для получения положительного заключения о соответствии занимаемой должности достаточно набрать 2 балла. Комиссия принимает одно из следующих решений: - Соответствует занимаемой должности – в том случае, если педагог набрал 2 и более балла. - Не соответствует занимаемой должности – если педагог набрал менее 2 баллов.