**Аттестация педагогов: вопросы и особенности**

Аттестация педагогических работников всегда вызывала множество вопросов внутри педагогического сообщества. Все потому, что мы не любим самостоятельно разбираться в законах. Мы привыкли задавать вопросы своим коллегам, которые обладают большим опытом, и смогли пройти процедуру успешно. Но, как правило, у каждого опытного педагога складывается свое отношение к аттестации и у каждого есть свои отличительные обстоятельства. Давайте вместе попытаемся разобраться в хитросплетениях процедуры аттестации.

**Что такое аттестация педагогов и зачем она нужна?**

Итак, в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники организаций, учреждений, которые осуществляют образовательную деятельность, должны с определенной периодичностью проходить аттестацию.  Аттестация педагогических кадров — это специальная процедура, которая помогает определить качество педагогической деятельности работника через оценку его компетенций.

Данная процедура призвана не только повышать профессиональный уровень конкретного педагога, выявлять уровень соответствия его профессиональной деятельности, присвоенной раннее квалификации, стимулировать к дальнейшему личностному и профессиональному росту, но и, в общем, улучшать качество образовательной системы за счет повышения качества педагогических кадров России.

Порядок прохождения процедуры аттестации описан в Приказе Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года N 276 (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 мая 2014 г. N 32408), который, по сути, утвердил новый Порядок проведения аттестации педагогических работников. В связи с чем, приказ Минобрнауки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 (зарегистрирован Минюстом РФ 26 апреля 2010 г., регистрационный N 16999) утратил свою силу.

**Как часто педагогический работник должен проходить аттестацию?**

Срок закреплен на законодательном уровне [ст. 49 закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/eb84e97586cd7e921f895ddee474c032a8f47a5c/). И в соответствии с законом, каждый педагог один раз в пять лет, обязан пройти аттестацию. Так-то оно так, да не совсем. Дело в том, что существует два вида аттестации:

* первая – на соответствие педагога занимаемой должности. Отдельные категории работников должны проходить её обязательно, в том числе учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, логопед, преподаватель, старший методист, социальный педагог и другие.
* второй вид аттестации – для установления квалификационной категории (первой или высшей) – можно проходить по желанию, и проводится она на добровольной основе.

Соответственно, педагогические работники, которые должны проходить аттестацию на предмет соответствия, делают это один раз в 5 лет.



**Что будет с работником, который отказывается от участия в аттестации?**

В жизни мы часто слышим одну и ту же историю о том, что какой-то педагог из неизвестного образовательного учреждения из города N уклонился от обязательной процедуры прохождения аттестации, и его не смогли принудить ее пройти, и, в конечном счете по причине большого стажа, не смогли ему ничего сделать. Так ли это?

Важно понимать, что в рамках прохождения аттестации на предмет подтверждения соответствия педагога занимаемой должности дается общая оценка профессиональной деятельности работника. Этот вид аттестации проводится по инициативе работодателя — образовательной организации, учреждения в которой работает педагогический работник. При этом:

* Педагогический работник не может самостоятельно инициировать проведение аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности.
* Педагог обязан принять участие в аттестации и это предусмотрено ст. 48 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

В связи с чем возникает вопрос: Что будет с работником, который отказывается от участия в аттестации? И могут ли принудить сотрудника проходить обязательную аттестацию? Прежде всего, уклонение является прямым нарушением трудовой дисциплины и за это работодатель вправе применить меры дисциплинарной ответственности: сделать замечание, вынести выговор или просто уволить. Поэтому лучше с этим не шутить! Уклонением, может считаться отказ сотрудника от ознакомления с документами или отказ от личной подписи заявления.



**Каковы сроки аттестации в 2020-2021 году?**

Для того, чтобы вы смогли сориентироваться по срокам подачи заявления на прохождение аттестации на установление квалификационной категории, необходимо уточнить на сайте ИПК Тульской области график проведения аттестации, действующий для региона.

**Кому не требуется проходить аттестацию?**

Еще одним из частых, спорных вопросов возникает, когда работник не понимает, почему работая в должности, например, концертмейстера или методиста, он должен проходить аттестацию, хотя род деятельности напрямую не связан с преподаванием. Если быть точным, то стоит в этом случае обратиться к перечню должностей, который установлен в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, а также должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года №678.

Вот этот список:

|  |  |
| --- | --- |
| * Воспитатель
* Инструктор-методист
* Инструктор по труду
* Инструктор по физической культуре
* Концертмейстер
* Логопед
* Мастер производственного обучения
* Методист
* Музыкальный руководитель
* Педагог дополнительного образования
* Педагог-библиотекарь
* Педагог-организатор
* Педагог-психолог
* Преподаватель
* Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
 | * Руководитель физического воспитания
* Социальный педагог
* Старший вожатый
* Старший воспитатель
* Старший инструктор-методист
* Старший методист
* Старший педагог дополнительного образования
* Старший тренер-преподаватель
* Тренер-преподаватель
* Тьютор
* Учитель
* Учитель-дефектолог
* Учитель-логопед
 |

**Как всегда есть исключения!**

Как всегда, когда есть правила, то и есть исключения. Так и в нашем случае, есть несколько исключений — вне зависимости от занимаемой должности, аттестацию могут не проходить:

* беременные женщины, а также находящиеся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до 3 лет;
* лица, не работающие более 4 месяцев подряд из-за болезни;
* специалисты, проработавшие на занимаемой должности в учреждении, где проводится аттестация, менее двух лет.

Стоит отметить, что результаты аттестации применяются только для той организации, в которой работник прошел аттестацию. Соответственно, если педагог осуществляет деятельность по совместительству, то есть одновременно у нескольких работодателей, аттестацию нужно будет проходить у каждого работодателя.

**Что будет, если вы не явитесь на обязательную аттестацию?**

Достаточно часто к нам обращаются за консультацией, когда заведующая детским садом или директор школы грозит воспитателю или учителю провести внеочередную аттестацию для того, чтобы выявить несоответствие сотрудника занимаемой должности. Конечно, подобные истории выглядят как «страшилки» от директора, потому что данные действия незаконны. Законодательством не предусмотрено проведение внеочередной аттестации на соответствие занимаемой должности. Что будет, если вы не явитесь на обязательную аттестацию?

* Если причина уважительная: аттестация переносится на другую дату. Это фиксируется в графике проведения аттестации. Работодатель обязан ознакомить работника с обновленным графиком не менее чем за 30 календарных дней до даты проведения новой аттестации.
* Если причина неуважительная: аттестация проводится без педагогического работника. В ходе аттестации комиссия оценивает, насколько педагог соответствует занимаемой должности с учетом опыта предыдущей работы. Для этого комиссия изучает представление на работника и дополнительные сведения, предоставленные работником (при наличии таковых).

**А если установили несоответствие занимаемой должности?**

Еще один из острых вопросов, обсуждаемых на форумах: Можно ли мне работать в школе/детском саду, если я получил неудовлетворительные результаты аттестации? Да, бывают такие, хоть и не частые случаи, когда комиссия выносит решение о несоответствии работника занимаемой должности. В этом случае работодатель должен инициировать увольнение педагогического работника, не соответствующего занимаемой должности, согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса. Но чаще всего специалисту, попавшему в такую не простую ситуацию, будет предложено пройти дополнительное обучение, а потом вновь пройти аттестацию. Если и вторая попытка не даст положительных результатов, то педагогу, скорее всего, предложат на выбор: либо занять другую должность, соответствующую квалификации, либо уволиться по соответствующей статье.



**Как оспорить нарушения, допущенные при проведении аттестации?**

Давайте, напоследок, разберем еще один животрепещущий вопрос: Как оспорить нарушения, допущенные при проведении аттестации? Педагогический работник вправе обжаловать любые нарушения, допущенные при проведении аттестации. К ним относятся как отдельные процедурные нарушения (например, нарушение срока уведомления о проведении аттестации), так и финальные результаты аттестации. В связи с тем, что аттестация — один из элементов трудовых отношений между педагогом и работодателем, для обжалования нарушений необходимо использовать процедуры, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

Таких процедур две:

* Обращение в комиссию по трудовым спорам. Такая комиссия создается и функционирует при работодателе. Для оспаривания нарушений, допущенных при проведении аттестации, работнику необходимо подать заявление в эту комиссию. В свою очередь, комиссия должна его зарегистрировать и рассмотреть спор в течение 10 календарных дней. Если решение комиссии не устраивает, то в течение 10 календарных дней с момента его принятия нужно обращаться в суд для оспаривания. Если в течение этого срока работник не обращается в суд, решение комиссии вступает в силу и должно быть исполнено в течение 3 дней.
* Обращение в суд. В суд можно обратиться как для обжалования решения комиссии по трудовым спорам, так и для первоначального рассмотрения дела. В любом случае важно сделать это в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав при проведении аттестации. В этом случае в протоколе должна быть зафиксирована информация о причинах отказа в установлении квалификационной категории.

Желаем вам успехов в карьере и профессиональной уверенности!

Конец формы