|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО                                                                                                    УТВЕРЖДАЮпредседатель профсоюзной организации                                           Заведующий МБДОУ МБДОУ «ЦРР ДС № 7 «Елочка» «ЦРР ДС № 7 «Елочка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_     Гафарова Л.В.                                                \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ярманова И.В                                                                                                        Приказ № 150 от 22.10.2014 г.**Положение****о формах и процедуре проведения аттестации педагогических****и руководящих работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 7 «Елочка»** **1. Общие положения**1.1. Настоящее Положение учитывает требования федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к кадровым условиям реализации образовательных программ и определяет правила и формы проведения аттестации педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 7 «Елочка» (далее – Учреждение), в целях определения или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и установления квалификационной категории заместителям заведующего Учреждения (далее -руководящие работники).1.2. Нормативной основой для Положения являются:- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Приказ Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».**2. Основные положения по применению процедур аттестации**2.1. Аттестация педагогических и руководящих работников (далее - работников) в Учреждении осуществляется по направлению:- на подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);- на установление соответствия уровня профессиональной компетентности руководящих работников требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении вновь назначенного заместителя руководителя, не имеющего квалификационной категории);- на установление соответствия уровня профессиональной компетентности руководящих работников требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории (добровольная аттестация).2.2. Процедура аттестации педагогических работников Учреждения с целью подтверждения занимаемой должности предусматривает оценку знаний и практических навыков в области практической педагогики и психологии, возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения, физиологии, современных методов и технологий обучения, содержания федеральных государственных образовательных стандартов, использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.2.3. Процедура аттестации руководящих работников Учреждения на установление соответствия уровня их профессиональной компетентности требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории предусматривает проведение: * экспертизы уровня компетентности заместителя заведующего в соответствии с квалификационными характеристиками (профессиональным стандартом) должности руководителя (для вновь назначенных на должность);
* экспертизы результатов профессиональной деятельности аттестуемого (для аттестуемых, уже занимающих руководящую должность).

2.4. Процедура аттестации работников на соответствие занимаемой должности и установления квалификационной категории - очная (в присутствии аттестуемого). Если работник не смог присутствовать при проведении аттестации по ува­житель­ным при­чинам (бо­лезнь или иные обс­то­ятель­ства, подт­вер­жден­ные до­кумен­таль­но), то аттестация переносится на более поздний срок, когда его участие становится возможным.**3. Формы проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности** 3.1. Аттестация педагогических работников Учреждения проводится на основе оценки их профессиональной деятельности (далее – экспертиза)3.2. Аттестуемый вправе избрать конкретные формы проведения аттестации из числа вариативных.3.3. Вариативные формы проведения экспертизы и критерии их оценивания:3.3.1. Аттестационное тестирование - квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.Положительным считается результат тестирования при условии выполнения 2/3 предложенного объема.3.3.2. Собеседование – форма экспертизы, специальная беседа по актуальным вопросам современного образования, устраиваемая с целью выяснения интересов, общей подготовки аттестуемого в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности.3.3.3.Презентация портфолио. Портфолио оценивается положительно при наличии результативности и эффективности педагогической деятельности, подтверждаемыми материалами мониторинговых исследований и материалами, свидетельствующие о профессионализме педагога.3.3.4. Творческий отчет – форма экспертизы, позволяющая в комплексе оценить целостную систему деятельности аттестуемого. Творческий отчет включает открытое мероприятие, демонстрацию методического и практического материала, наглядно отражающего систему работы.Творческий отчет оценивается положительно, если выполнены предъявляемые к нему требования.**4. Формы проведения аттестации руководящих работников с целью установления квалификационной категории**4.1.Экспертиза уровня компетентности заместителя заведующего в соответствии с квалификационными характеристиками (профессиональным стандартом) должности руководителя проводится по одной из следующих форм: - экзамен (письменное (устное) испытание, включающее в себя вопросы законодательства в сфере образования, вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей, определяющие уровень владения специальными знаниями и др.); - самоанализ управленческой деятельности, подтверждающий соответствие требованиям, предъявляемым к работнику в отношении специальных знаний, знаний законодательства, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.4.2. Экспертиза результатов профессиональной деятельности аттестуемого (для аттестуемых, уже занимающих руководящую должность) проводится по одной из следующих форм: - презентация результатов управленческой деятельности в форме доклада, семинара, круглого стола и др. - представление или анализ материалов, отражающих практические результаты управленческой деятельности аттестуемого, итогов мониторинга успешности работы с педагогическим коллективом, обучающимися, воспитанниками;4.3. Аттестуемые при аттестации на установление соответствия уровня их профессиональной компетентности требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, проходят квалификационные испытания в следующих формах: - публичная презентация общественности и профессиональному сообществу результатов управленческой деятельности; - публичная презентация инновационной модели управления; - проведение научно-практического семинара по одному из аспектов управленческой деятельности; - публичный отчет о результатах инновационной деятельности Учреждения и др.4.4. Аттестуемый вправе самостоятельно выбрать формы аттестации из числа предложенных.**5. Заключительные положения.**5.1. Продолжительность аттестации работника не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения и до принятия решения аттестационной комиссией.5.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена.5.3. В случае признания 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 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).5.4.Трудовые споры по вопросам аттестации работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации. 5.5. Соответствие педагогического работника занимаемой должности, квалификационные категории, установленные руководящим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.  |
|  |
|  |