|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО                                                                                                    УТВЕРЖДАЮ  председатель 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. |
|  |
|  |