

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №19 «Серебряные крылышки»
(МБДОУ «Детский сад №19 «Серебряные крылышки»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
Организации МБДОУ «Детский сад
«Серебряные крылышки»



/И.Ю. Альсова/

Протокол № _____ 20__ г № _____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19
«Серебряные крылышки»

/ Г.М.Смирнова/

Приказ от 31.08.2017 г. № _____ -К

ПОЛОЖЕНИЕ

о формах и процедуре проведения аттестации педагогических
и руководящих работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 19 «Серебряные крылышки»

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 «Детский сад комбинированного вида № 19 «Серебряные крылышки»» (далее – Учреждение), в целях определения или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и установления квалификационной категории заместителям заведующего Учреждением (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.

