

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение №1 – детский сад
комбинированного вида «Солнышко» р.п. Бисерть



Заведующий
И.И. [Signature]
С.И. [Signature]

Серждаю
ОУ №1
Серждаю

**Положение
о процедуре аттестации педагогических работников с целью
подтверждения соответствия занимаемой должности**

Бисерть 2014

1. Общие положения

Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

2. Основные задачи процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности

2.1. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федерального государственного образовательного стандарта к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

4.1. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа работников МКДОУ №1. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом Заведующего МКДОУ №1.

4.2. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

4.3. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя либо, по его поручению, его заместителем.

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

4.5. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

4.6. 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, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования. Результаты аттестации педагогического работника, не присутствующего на заседании аттестационной комиссии, доводятся до его сведения работодателем.

4.7. Заседания аттестационной комиссии назначаются в соответствии с графиком, утверждённым приказом Заведующего МКДОУ №1 на учебный год.

5. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

5.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

5.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.3. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.4. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее – представление). Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

5.5. Для проведения аттестации на каждого педагога работодатель вносит в аттестационную комиссию представление, в котором содержатся следующие сведения о нем: 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.

5.6. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. 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.

5.7. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

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

5.9. К видам квалификационных испытаний могут быть отнесены показ своей практической работы.

6. Решения аттестационной комиссии и их реализация.

6.1. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, секретарем. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается приказом Заведующего МКДОУ №1.

6.2. Протокол предоставляется для ознакомления с ним работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Один экземпляр Протокола, хранится в личном деле педагогического работника, второй экземпляр Протокола вручается работнику. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности (указывается должность работника); не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

6.5. В случае признания педагогического 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 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).