



Приложение №1 к приказу

**«Об аттестации педагогических работников
МДОУ Детский сад «Колокольчик»
д. Вёски Лихославльского района
на соответствие занимаемой должности».
№ 38 от 09.10.2015г**

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке аттестации педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» д. Вёски Лихославльского района на соответствие занимаемой должности

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок аттестации (далее - Порядок) определяет правила проведения аттестации педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Колокольчик» д. Вёски Лихославльского района на соответствие занимаемой должности.
2. Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.
3. 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 федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы

1. Аттестация педагогических работников проводится аттестационной комиссией, формируемой в МДОУ Детский сад «Колокольчик» д. Вёски Лихославльского района
2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, секретаря и членов комиссии формируется из числа педагогических работников МДОУ.
Персональный состав аттестационной комиссии ежегодно утверждается приказом заведующей МДОУ.
3. Состав аттестационной комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

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

5. 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.

6. План - график проведения аттестации педагогических работников МДОУ утверждается ежегодно приказом заведующей МДОУ.

7. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

8. Протокол заседания АКО, Представление на аттестуемого и дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их наличия), хранятся у заведующей МДОУ.

9. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, **не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения** секретарем АКО составляется **выписка из протокола**, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименование его должности, дате заседания АКО, результатах голосования, о принятом АКО, решении. Заведующая знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. **Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.**

Результаты аттестации педагогического работника на СЗД действуют в течение пяти лет по месту ее проведения. Порядком – 2014 не предусматривается сохранение результатов аттестации при переходе работника в другую организацию, в связи, с чем работодатель по новому месту работы вправе проводить аттестацию таких работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных п.22 Порядка – 2014.

10. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

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

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).

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

3. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее - представление).

4. 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.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц (30 дне) 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. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за месяц (30 дней) до ее начала.

6. **Процедура аттестации на СЗД состоит из** квалификационных испытаний по вопросам, связанным с осуществлением аттестуемым педагогом педагогической деятельности по занимаемой должности. **ЭТО: Всестороннее изучение** членами аттестационной комиссии **состояния педагогической деятельности педагогического работника**, которое включает в себя:

- - состояние предметно – развивающей среды группы;
- - качество составления комплексно – тематического планирования работы;
- - качество подготовки и проведения НОД;
- - оценка отношения воспитанников к педагогу;
- - оценка отношения родителей к педагогу.

7. 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).

8. 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***).