

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №11 МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ДОНЕЦК»

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете
МБДОУ детского сада №11
г. Донецка

Протокол

№ 1 от 18.10.2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
детским садом №11 г. Донецка
И. В. Горелова

Приказ № 23

от

17 от 18.10.2016г.

Секретарь

ф.и.о. Карпова Ч.Ч.

м.п.

подпись

Карпова

Положение

**об аттестационной комиссии по оценке
возможностей лиц, не имеющих
специальной подготовки или стажа
работы Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №11
муниципального образования «Город
Донецк»**

2016г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года N 273-ФЗ. Аттестационная комиссия Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №11 муниципального образования «Город Донецк» (далее - ДОУ) в своей работе руководствуется приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,

1.2. Аттестация по оценке возможностей лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы в соответствии с пунктом 9 раздела "Общие положения" квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н, осуществляется с целью установления возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует требованиям квалификационных характеристик, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.3. В указанном пункте предусмотрено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.4. Принимая во внимание, что прием на работу в образовательное учреждение отнесен к компетенции образовательного учреждения, то и создание аттестационной комиссии для цели, предусмотренной пунктом 9 раздела "Общие положения" квалификационных характеристик должностей работников образования, также является полномочием образовательного учреждения.

II. Аттестационная комиссия

В своей работе аттестационная комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н, федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, также настоящим Положением и Уставом МБДОУ

детского сада №11 г.Донецка.

2.1. Аттестационная комиссия создается приказом заведующего образовательного учреждения.

2.2. Персональный состав, регламент работы аттестационной комиссии определяется приказом заведующего МБДОУ детского сада №11 г.Донецка и периодически обновляется.

2.2.1. В состав аттестационной комиссии входят:

- председатель;
- заместитель председателя;
- члены комиссии;
- секретарь.

2.3. Задачи и компетенции аттестационной комиссии.

2.3.1. Основными задачами аттестационной комиссии являются:

- обеспечение соблюдения порядка проведения процедуры аттестации в соответствии с нормативной базой и профессиональной этикой;
- соблюдение основных принципов проведения аттестации;
- обеспечение объективности экспертных оценок;
- непосредственное участие в управлении качеством образования, в целенаправленном непрерывном повышении профессионального уровня работников образования через проведения аттестации;
- коллегиальное рассмотрение возможности назначения на должность лиц, квалификация которых не соответствует требованиям квалификационных характеристик.

2.3.2. В компетенцию аттестационной комиссии входит:

- разработка локальных актов об аттестации педагогических кадров и их последующая корректировка;
- оценка возможностей претендента на должность выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учётом опыта его предыдущей работы;
- рекомендация работодателю для принятия решения при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- вынесение рекомендации для работодателя о возможности назначения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.4. Порядок работы аттестационной комиссии.

2.4.1. Подготовительная работа по проведению аттестации педагогических работников:

- комиссия рассматривает документы претендента на должность;
- комиссия формулирует рекомендации и оформляет протокол.

2.4.2. Результаты аттестации педагогических работников определяются открытым голосованием на заседании комиссии.

Протокол визируется председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии.

Решение считается действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов членов, принявших участие в голосовании. При равенстве голосов решение принимается в пользу аттестуемого. По каждому педагогическому работнику комиссия выносит соответствующие рекомендации:

- назначить на соответствующую должность;
- пройти обучения по программам дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в учреждении;
- при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Решение аттестационной комиссии, его реализация.

2.5.1. На основании решения аттестационной комиссии заведующий МБДОУ детского сада №11 г.Донецка издает приказ.

2.5.2. Решение аттестационной комиссии доводится до работника, претендующего на вакантную должность.

III. Аттестация по оценке возможностей лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы

3.1. Предъявление к квалификации педагогических работников требования о наличии высшего или среднего профессионального образования, в т.ч. по определенному направлению профессиональной подготовки, не означает, что работники, у которых отсутствует требуемое образование, не могут работать или быть приняты на соответствующие должности.

3.2. Отсутствие у работающих в ДОУ педагогических работников требуемого образования или стажа работы не может явиться причиной для расторжения с ними трудового договора, если лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", обладают достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняют качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности., прошли курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

3.3. Отсутствие у претендента на должность педагогического работника требуемого образования может явиться причиной для отказа в заключении с ним трудового договора, если работодатель считает необходимым принять на вакантную должность специалиста с соответствующим уровнем образования. Если работодатель считает возможным принять, к примеру, на должность педагога лицо, у которого отсутствует требуемое образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, то он не вправе принять такое решение единолично, поскольку назначение на должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик, предусматривает необходимость получения рекомендации аттестационной комиссии.

3.4. Учитывая, что порядок назначения работника, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, связан с наличием опыта работы и с выполнением качественно и в полном объеме возложенных на него должностных обязанностей, то роль аттестационной комиссии может заключаться именно в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы. Кроме того, в целях проверки возможностей работника выполнять качественно и в полном объеме предусмотренные должностные обязанности аттестационной комиссией может быть рекомендовано при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

3.5. В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин,

послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.6. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

3.7. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.8. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.8. Трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным трудовым законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 487335726471474211034024297916462361476713766747

Владелец ГОРЕЛОВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

Действителен с 11.08.2023 по 10.08.2024