



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Полянка»

Каташева М.М. Каташева

«02» 10 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке замещения должностей педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Полянка» с.п. Комаровское
Надтеречного муниципального района»**

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2011 №2151 «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования». Трудовым Кодексом РФ №197-ФЗ от 30.12.2001г. (статья 18) Законом «Об образовании» Уставом ДОУ Настоящее положение регулирует процессы отбора, найма педагогических работников для МБДОУ «Детский сад «Полянка» с.п. Комаровское» (далее - ДОУ) не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении. Подбор персонала организуется и проводится с целью комплектования вакантных должностей педагогических работников, формирования эффективного кадрового потенциала, рационального планирования человеческих ресурсов дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад «Полянка» с.п. Комаровское» (далее - ДОУ). Отбор и найм персонала направлены на активное привлечение новых высококвалифицированных работников, имеющих профессиональное образование и опыт работы. Адаптация персонала МБДОУ «Детский сад «Полянка» с.п. Комаровское» направлена на приспособление новых педагогических работников к условиям производства, рабочему месту, коллективу и корпоративным отношениям. Адаптация призвана уменьшить текучесть кадров в процессе прохождения испытательного срока и повысить результативность профессиональной деятельности. Прием на работу осуществляется по результатам профессионального отбора персонала - системы оценочных процедур и мероприятий, позволяющих вы-

явить наиболее пригодных к профессиональной деятельности в МБДОУ «Полянка» с.п. Комаровское» кандидатов.

В случае получения кандидатом отрицательной оценки на любом этапе профессионального отбора руководитель учреждения в корректной форме сообщает соискателю причины отказа сразу после собеседования или в трехдневный срок. На работу не принимаются лица, не имеющие российского гражданства.

Заполнение анкеты кандидатом, ознакомление с его документами в процессе собеседования, профессиональная и психологическая оценка, прохождение медкомиссии не являются гарантиями приема на работу.

2. Организация процесса отбора персонала

Отбор персонала осуществляется только при наличии вакантных мест в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Специалист отдела кадров (руководитель учреждения) заполняет бланк заявки на отбор персонала, в котором указываются название должности, причина появления вакансии, общие и дополнительные сведения, должностные обязанности, продолжительность рабочего дня.

При необходимости заявленные требования могут корректироваться.

После принятия заявки на отбор персонала организуется поиск соответствующих сотрудников с использованием:

сети Интернет;

целенаправленного (прямого) поиска;

публикации объявлений в газетах;

районного и республиканского центров занятости населения;

внутреннего кадрового резерва;

резерва учебных заведений высшего и среднего профессионального образования.

С целью повышения эффективности поиска персонала организуется и проводится поэтапный отбор, обязательный для всех педагогических работников.

Первоначальный информационный отбор соискателей проводится путем предварительного просмотра резюме.

Отобранные кандидаты проходят первичное собеседование с руководителем учреждения. Перед началом собеседования кандидат заполняет анкету, представляет резюме, рекомендательные письма, портфолио и документы.

Кандидатуры соискателей, прошедших первичное собеседование, в обязательном порядке обсуждаются с руководителем ДОУ, и только после этого решается вопрос о необходимости их дальнейшего рассмотрения.

После изучения сведений о соискателе непосредственный руководитель определяет дату и время второй встречи.

Второе собеседование проводится непосредственным руководителем предполагаемого педагогического работника в составе комиссии по отбору персонала, в которую также входят старший воспитатель, психолог (при наличии должности в штатном расписании).

Второе собеседование предусматривает тестирование. Решение по конкурсному отбору принимается путем тайного голосования.

Руководитель Детского сада в обязательном порядке проверяет рекомендации кандидатов на педагогические должности с последних мест работы.

Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший по итогам тайного голосования наибольшее число голосов членов комиссии по отбору персонала на педагогические должности. Решение о приглашении кандидата на педагогическую должность принимается лишь после согласования на всех уровнях.

При необходимости кандидат проходит профессиональный отбор, предусматривающий психологическую и профессиональную диагностику, выполнение оценочных процедур (профессиональных проб, деловых и ролевых игр).

Соискатель на должность педагогического работника в обязательном порядке проходит медицинскую комиссию. Только после представления заключения медицинской комиссии отобранный кандидат оформляется и приступает к работе. Запрещается прием кандидата на работу без прохождения и заключения медицинской комиссии.

3. Оформление трудовых отношений

При поступлении на работу с педагогическим работником заключается трудовой договор. Документ составляется в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр хранится в ДОУ, другой - выдается работнику.

Трудовой договор содержит:

- название должности в соответствии со штатным расписанием;
- срок действия договора;
- испытательный срок при приеме на работу;
- права и обязанности работодателя и педагогического работника;
- условия оплаты труда;
- режим труда и отдыха;
- ответственность сторон, порядок разрешения споров;
- порядок изменения условий договора;
- условия и порядок прекращения договора;
- реквизиты сторон.

При оформлении на работу кандидат представляет в отдел кадров следующие документы:

паспорт;

трудовая книжка;

документ об образовании;

заявление;

аттестационный лист (при наличии);

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

ИНН;

три фотографии 3 x 4 см.

Все документы предоставляются в отдел кадров не позднее, чем за день до даты начала работы сотрудника в ДОУ.

При поступлении на работу сотрудник заполняет личный листок по учету кадров.

При поступлении на работу сотрудник ДОУ знакомится с должностной инструкцией, трудовым распорядком, нормативными локальными актами ДОУ (Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором).

Заявка на отбор педагогического работника

Вакантная должность _____

Причины появления вакансии _____

Количество вакантных единиц _____

Требования

Пол: женский	Возраст: 1 от ____ до ____; 2 не имеет значения	Образование (специальность): 1 высшее педагогическое 2 среднее профессиональное
Владение ПК: 1 начальный уровень; 2 пользователь; 3 опытный пользователь; 4 не имеет значения	Формы оплаты: базовая единица + процентная надбавка к окладу	Регистрация:
Номер телефона: 1 сотовый _____; 1 домашний _____	Опыт работы: 1 обязателен; 2 желателен; 3 не имеет значения	Уровень заработной платы:

Педагог обязан:

соблюдать Конвенцию ООН о правах ребенка, культуру труда и служебную этику;

знать: инструкцию по охране жизни и здоровья детей; СанПиН; основы дошкольной педагогики, возрастной психологии, физиологии и гигиены; элементарные методы диагностики физического, интеллектуального и личностного развития детей; образовательные программы, авторские технологии, реализуемые в ДОУ; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты

Изучать закон «Об образовании», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, учиться передовым методам и формам работы; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

создавать благоприятную атмосферу и психологический климат в группе для физического, психического и интеллектуального развития каждого воспитанника;

Педагог несет ответственность:

за жизнь и здоровье детей, нарушение прав и свобод в соответствии с законодательством Российской Федерации;

соблюдение действующих санитарных правил и нормативов;

реализацию не в полном объеме образовательных программ, качество реализуемых образовательных программ;

соответствие применяемых форм, методов и средств в организации воспитательно-образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям детей;

сохранность имущества в группе (игрушек, мебели, пособий и пр.)

своевременное прохождение медицинского осмотра.

Рабочий день:

время работы: 1-я смена - с 07.00 до 14.00, 2-я смена - с 12.00 до 19.00;

выходные дни: суббота, воскресенье.

Вопросы для собеседования на должность воспитателя

Как вы думаете, ваше образование позволяет выполнять работу, на которую вы претендуете?

В чем, на ваш взгляд, заключаются важнейшие качества, которых требует эта должность?

Каким вы представляете себе современного воспитателя?

Перечислите основные права и обязанности воспитателя.

Почему вы хотите работать именно в нашем учреждении?

Каковы ваши долгосрочные и краткосрочные цели?

Планируете ли вы продолжать образование?

Каковы ваши основные сильные и слабые профессиональные стороны?

Приведите конкретные примеры ваших успехов в профессиональной деятельности.

Если вы столкнетесь на работе с серьезными трудностями, какими они, на ваш взгляд, будут?

В чем вы видите помощь родителей?

Как вы выстраиваете отношения с коллегами? Ваше отношение к ним?

Опишите себя как личность и назовите три своих положительных и три отрицательных качества.

Какие периодические и методические издания вы читаете?

Какой стиль руководства предпочтительнее для вас? Опишите руководителей, с которыми вам доводилось работать.

Какие из предыдущих ваших работ были наиболее интересными и почему? Ваше хобби.

Какой период вам потребуется, чтобы проявить профессиональные качества?

Какой зарплаты вы заслуживаете? Почему?

Тестирование

Часть 1

(Ф. И. О. соискателя)

Что означает термин "педагогика".

Как вы определите понятие "воспитание"

Напишите названия и авторов современных образовательных программ для дошкольных образовательных учреждений

Определите главную цель Программы воспитания и обучения в детском саду

Каким из перечисленных форм повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений вы отдаете предпочтение?

самообразование;

курсовая переподготовка;

семинар-практикум;

аттестация;

творческие группы;

открытые просмотры, конкурсы.

Какие формы работы с родителями вам наиболее интересны? В чем видите помощь родителей?

Какие пособия, материалы и литература вам необходимы

С какими книгами, на ваш взгляд, необходимо познакомиться детям?

Какие занятия вам нравится проводить больше всего?

Чему хотели бы научиться как педагог-профессионал?

Часть 2

У Вас возникла интересная идея, но ее не поддержали. Расстроитесь?

а) да – 0 очков;

б) нет – 2 очка.

Во время встречи с друзьями кто-то предлагает начать игру. Что вы предпочтете?

а) чтобы участвовали только те, кто хорошо играет – 0 очков;

б) чтобы играли и те, кто еще не знает правил – 2 очка.

Спокойно ли воспримете неприятную для вас новость?

а) да - 0 очков;

б) нет - 2 очка.

Раздражают ли вас люди, которые в общественных местах появляются нетрезвыми?

а) если они не переступают допустимых границ, меня это вообще не интересует - 2 очка;

б) мне всегда были неприятны люди, которые не умеют себя контролировать - 0 очков.

Можете ли вы легко найти контакт с людьми иных профессий, положений, привычек?

а) мне трудно было бы это сделать - 0 очков;

б) я не обращаю внимания на такие вещи - 2 очка.

Как вы реагируете на шутку, объектом которой становитесь?

а) не нравятся ни шутки, ни шутники - 0 очков;

б) если шутка окажется неприятной, постараюсь ответить в той же манере - 2 очка.

Согласны ли вы с мнением, что многие люди делают не свое дело, "сидят не на своем месте"?

а) да - 0 очков;

б) нет - 2 очка.

Вы приводите в компанию друга (подругу), который становится объектом всеобщего внимания. Как вы на это реагируете?

а) неприятно, что внимание направлено не на меня - 0 очков;

б) я лишь радуюсь за него (нее) - 2 очка.

В гостях вы встречаете пожилого человека, который критикует современное молодое поколение, превозносит "былые времена". Как реагируете?

а) уходите пораньше под благовидным предлогом - 2 очка;

б) вступаете в спор - 0 очков.

Оценка полученных результатов

0-5 очков. Сотрудник упрям, непреклонен, неспособен идти на разумный компромисс. Часто повышает голос, старается навязать свою точку зрения, может провоцировать споры и конфликты в коллективе.

6-13 очков. Сотрудник имеет твердую жизненную позицию и принципы, которые умеет защищать. Способен идти на компромисс, учитывать точку зрения другого человека. В конфликтных ситуациях такой человек может быть излишне резким, отстаивая свою точку зрения.

14-18 очков. Несмотря на верность собственным принципам и способность отстаивать свою позицию, сотрудник отличается гибкостью ума, умением сглаживать "острые углы". Он уважает чужое мнение, тактичен, может предложить разумный компромисс, отказаться от ошибочной точки зрения и извиниться перед оппонентом.

Форма оценки кандидата

Ф.И.О. _____

Кандидат на замещение

должности _____

Собеседование

проведено _____

(Ф. И. О. и должность)

Дата " ___ " _____ 20__ г.

Уровень	Профессиональная компетентность	Личностные качества				
		Стремление профессионально совершенствоваться	Доброжелательность, умение слушать других людей, терпение	Выдержка и самообладание	Творческий потенциал, грамотность, эрудиция	Самостоятельность и инициативность
Высокий						
Средний						
Низкий						

Результаты тестирования _____ очков

Исх. № ___ от " ___ " ___ г.

Уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания

(Ф. И. О. кандидата)

На основании ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ уведомляем вас, что вы показали неудовлетворительный результат испытания, которое установлено трудовым договором №__ от " __ " __ г. сроком на три месяца. В связи с этим трудовой договор №__ от " __ " __ г. будет расторгнут " __ " __ г.

Результаты испытания признаны неудовлетворительными по следующим основаниям:

Просим вас поставить отметку о получении настоящего уведомления на втором экземпляре документа и передать его в отдел кадров.

Заведующий _____ / _____
(Ф. И. О.) (подпись)

Уведомление об увольнении по результатам испытательного срока получил " ____ " _____ 20 ____ г. (подпись)

Испытательный срок при приеме сотрудника на работу

Практика приема сотрудника на работу с испытательным сроком дает администрации ДООУ возможность оценить его непосредственно на рабочем месте без принятия на себя обязательств по его постоянному трудоустройству на работу. В период испытательного срока, продолжительность которого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ) не превышает трех месяцев, кандидат исполняет должностные обязанности в полном объеме, однако может быть уволен без каких-либо последствий для учреждения. Для повышения эффективности испытательного периода кандидату рекомендуется совместно с заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе определить краткосрочные цели и оценить их достижение в конце периода. Такой метод формирует объективную основу для решения, которое принимает в конце испытательного периода руководитель: принять или не принять кандидата на постоянную работу.

Если в процессе испытания руководитель ДООУ принимает решение не продолжать трудовые отношения с работником, то он письменно сообщает кандидату об этом в уведомлении. На экземпляре уведомления, который остается в учреждении, уволенный сотрудник должен поставить отметку о получении настоящего уведомления, свою подпись и дату вручения. Если кандидат отказывается это сделать, составляется акт об отказе, в котором несколько сотрудников ДООУ подтверждают факт отказа уволенного от получения уведомления. Данный документ направляется на почтовый адрес работника ценным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

ТК РФ. Ст. 70

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.

ТК РФ. Ст. 71

Адаптация сотрудника ДООУ в период испытательного срока

Для наблюдения за процессом адаптации новых работников во время испытательного срока целесообразно завести карточку контроля адаптации. В течение первой недели руководитель ДООУ совместно с замом по УВР беседует с новым сотрудником, интересуясь успехами и помогая решить возникающие проблемы. Такие беседы позволяют как можно раньше составить представление о новом работнике: о его слабостях, достоинствах, исполнительности. Заместитель заведующего по воспитательной работе обеспечивает методическое сопровождение воспитателя, помогает в подготовке практических занятий, родительских собраний и пр.

Отличие адаптации молодых работников, не имеющих профессионального опыта, в том, что они не только усваивают информацию об организации, но и обучаются непосредственно работе с детьми. Начинающего воспитателя предпочтительно поставить в пару с более опытным педагогом, который сможет взять на себя роль наставника.

Чем тщательнее руководство ДООУ подготовится к встрече с новым сотрудником и эффективнее организует его первый рабочий день, тем быстрее он подключится к работе и станет частью коллектива.