



## АДМИНИСТРАЦИЯ БАРАБИНСКОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.09. 2016 № 990

#### Об утверждении Положения о порядке аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений

В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 81 Трудового кодекса РФ, приказами министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 17.01.2012 № 27-АК «О порядке аттестации руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области», от 20.08.2014 №7-АК «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 17.01.2012 № 27-АК», от 04.05.2016 № 5-АК «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 17.01.2012 № 27-АК», в целях обеспечения качества управления учреждениями районной системы образования, руководствуясь Уставом Барабинского района,

#### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить
  - 1.1. Положение о порядке аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений (Приложение №1).
  - 1.2. Форму экспертного заключения на соответствие уровня профессиональной деятельности, на соответствие занимаемой должности (Приложение № 2,3).
  - 1.3. Состав аттестационной комиссии (Приложение №4).
2. Признать утратившими силу постановления администрации Барабинского района:
  - от 22.05.2012г. №673 «Об утверждении Положения о порядке аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений»;
  - от 23.12.2013г. №1982 «О внесении изменений в постановление администрации Барабинского района от 22.05.2015 №673»;
  - от 31.07.2014г. №1152 «О внесении дополнений в Постановление администрации Барабинского района от 22.05.2015 №673»;
  - от 17.11.2014г. №1804 «О внесении изменений в постановление администрации Барабинского района от 22.05.2015 №673»;

от 16.03.2015г. №429 «О внесении изменений в Постановление администрации Барабинского района от 22.05.2015 №673»;

от 16.11.2015г. № 1371 «О внесении изменений в Постановление администрации Барабинского района от 22.05.2015 №673».

3. Руководителям образовательных учреждений организовать аттестацию заместителей руководителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основе их профессиональной деятельности, приняв соответствующий локальный нормативный правовой акт, или через Автоматизированную систему мониторинга профессионального развития работников образования Новосибирской области.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Главы администрации Барабинского района С.В. Цейнара.

Глава Барабинского района



Е.В. Бессонов

Игнатъева, 22081

**Положение**  
о порядке аттестации руководителей муниципальных  
образовательных учреждений

***1. Общие положения***

1. Настоящее Положение регламентирует порядок проведения аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений Барабинского района (далее – руководители).

2. Установление порядка и условий проведения аттестации руководителей образовательных учреждений относится к компетенции учредителя.

3. Целью аттестации руководителей является:

- установление соответствия уровня их квалификации требованиям, определенным квалификационной характеристикой по должности (аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности);
- установление соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе оценки их профессиональной деятельности.

4. Основными задачами аттестации руководителей являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации руководителей, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных технологий управления; повышение эффективности и качества управленческого труда;
- учет требований федерального законодательства, квалификационных характеристик по должности в процессе профессионализации руководителя образовательного учреждения;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ;
- определение необходимости повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки руководителей в определённой области;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда руководителей.

5. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к руководителям, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

6. Процедура аттестации предусматривает: формальную оценку квалификации аттестуемого: профессиональное образование, стаж работы, повышение квалификации, профессиональная переподготовка; объективную оценку профессиональных компетенций руководителя.

7. Аттестация лиц, претендующих на должность руководителя, проводится, как правило, до заключения с ними трудового договора, в иных случаях - до истечения срока испытания, установленного для работника условиями трудового договора.

8. Аттестация руководителей с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, определенным квалификационной характеристикой по должности, проводится один раз в пять лет в отношении работников, не имеющих квалификационных категорий, и является для них обязательной. Отказ руководителя от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

9. Аттестация на присвоение высшей или первой квалификационных категорий является добровольной и проводится на основании заявления руководителя, которое он представляет в комплекте с другими документами лично в аттестационную комиссию.

Квалификационная категория присваивается сроком на пять лет.

9.1. Претендовать на высшую квалификационную категорию согласно заявлению может руководитель, имеющий первую квалификационную категорию 2 года и более, если срок ее действия не истек.

9.2. Претендовать на первую квалификационную категорию согласно заявлению может руководитель, имеющий аттестацию на соответствие занимаемой должности, 2 года и более, если срок ее действия не истек.

## ***2. Формирование аттестационной комиссии, её состав и порядок работы***

10. Аттестация руководителей проводится аттестационной комиссией, формируемой учредителем. Учредитель несёт ответственность за соблюдение аттестационной комиссией этических норм, требований, установленных законодательством и квалификационными характеристиками по должностям руководителей, при принятии решений по каждому аттестуемому работнику.

11. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей органов муниципальной власти, профессионального союза, общественных объединений, органов самоуправления учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.), и работников учреждений.

12. Члены аттестационной комиссии выполняют экспертные функции с целью осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемого и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

13. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

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

15. Руководитель лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии. При невозможности присутствия на заседании аттестационной комиссии,

руководитель обязан письменно уведомить об этом секретаря в срок не позднее, чем за два рабочих дня до даты заседания до даты проведения аттестации в соответствии с графиком проведения аттестации. Председатель аттестационной комиссии принимает решение о переносе даты проведения аттестации.

16. Решение аттестационной комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии решение выносится в пользу аттестуемого.

17. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, членами комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист руководителя, который подписывается председателем комиссии и её секретарём (приложение 1).

В аттестационный лист руководителя, в случае необходимости, аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности руководителя, необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций руководитель не позднее чем через год после проведения аттестации представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций.

18. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации утверждается распоряжением учредителя в течение 30 дней после его принятия.

19. Аттестационный лист и копия распорядительного акта хранятся в личном деле руководителя.

### ***3. Порядок проведения аттестации***

20. Сроки представления руководителей для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется управлением образования и отражается в соответствующем приказе. Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись не позднее, чем за месяц до дня аттестации. Отказ работника ознакомиться с приказом и (или) поставить свою подпись об ознакомлении не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

21. В ходе аттестации, проводимой с целью установления соответствия уровня их квалификационным требованиям, определенным квалификационной характеристикой по должности, руководители могут проходить в форме тестирования по вопросам, связанным с осуществлением ими трудовой деятельности по соответствующей должности или по результатам курсовой подготовки.

22. Основанием для проведения аттестации на установление соответствия занимаемой должности руководителя является приказ управления образования, поступающий секретарю аттестационной комиссии с комплектом следующих документов:

22.1. Заявление, заполненное аттестуемым на русском языке по форме согласно приложению 2.

22.2. Аттестационный лист, заполненный руководителем на русском языке по установленной форме, содержащийся в приложении 1.

22.3. Копия диплома об образовании.

22.4. Документ (копия документа), подтверждающий назначение на должность, по которой аттестуется работник.

22.5. Копия (и) документа (ов) о прохождении руководителем курсов повышения квалификации (программы профессиональной переподготовки).

22.6. Копия (и) документа (ов) о награде (ах), учёной степени (при их наличии).

23. Аттестация руководителей на установление соответствия занимаемой должности проводится в форме собеседования, в ходе которого аттестуемый представляет доклад с использованием мультимедийной презентации на тему «Ключевые векторы развития организации».

Минимальное количество баллов, необходимое для зачёта, составляет 50 баллов.

24. По результатам аттестации руководителя с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность аттестуемого);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность аттестуемого).

25. Для прохождения аттестации на присвоение высшей или первой квалификационных категорий аттестуемый представляет в аттестационную комиссию комплект следующих документов:

25.1. Заявление, заполненное аттестуемым на русском языке по установленной форме, содержащейся в приложении 2.

25.2. Аттестационный лист, заполненный аттестуемым на русском языке по установленной форме (приложение 1).

25.3. Копию диплома об образовании.

25.4. Копию аттестационного листа или выписки из приказа по итогам предыдущей аттестации (если руководитель был ранее аттестован).

25.5. Документ (копию документа), подтверждающий назначение на должность, по которой аттестуется руководитель.

25.6. Копию (и) документа (ов) о прохождении аттестуемым курсов повышения квалификации (программы профессиональной переподготовки).

25.7. Копию (и) документа (ов) о награде (ах), ученой степени.

25.8. Самоанализ профессиональной (управленческой) деятельности.

26. Аттестация в целях установления квалификационных категорий руководителя проводится в форме собеседования, в ходе которого аттестуемый представляет доклад с использованием мультимедийной презентации на тему «Результаты и перспективы развития организации».

27. Содержание самоанализа должно соответствовать требованиям заявленной квалификационной категории согласно пп. 28, 29.

28. Первая квалификационная категория может быть установлена руководителям, которые:

- владеют современными управленческими технологиями и приёмами и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования механизмов управления учреждением;
- имеют стабильные качественные показатели деятельности учреждения.

29. Высшая квалификационная категория может быть установлена руководителям, которые:

- владеют современными управленческими технологиями и приёмами и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- имеют стабильные качественные показатели деятельности учреждения, в том числе с учетом результатов участия во всероссийских, международных проектах, программах, выставках, конференциях, конкурсах и др.;
- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования механизмов управления учреждением, реализации подходов и технологий инновационного менеджмента, активно распространяют собственный опыт в области повышения качества управления.

30. По результатам экспертизы самоанализа уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-практическое обоснование считаются соответствующими:

- первой квалификационной категории, если аттестуемый набрал 70–89 баллов;
- высшей квалификационной категории, если аттестуемый набрал 90 и более баллов.

31. По результатам аттестации с целью установления соответствия требованиям высшей или первой квалификационных категорий аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;
- б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

32. Предоставление недостоверных сведений в документах, поданных на аттестацию, дает основание снять аттестуемого с аттестации на любом ее этапе.

#### ***4. Реализация решений аттестационной комиссии***

33. В случае признания претендента на должность руководителя не соответствующим требованиям, установленным квалификационной характеристикой по данной должности, трудовой договор с ним не заключается.

В случае, если аттестация руководителя проводилась до истечения срока испытания, предусмотренного условиями трудового договора, при отрицательном решении аттестационной комиссии трудовой договор с работником расторгается в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном на основании статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. При невыполнении руководителем решения (рекомендации) аттестационной комиссии в части успешного прохождения курсов повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки учреждение вправе применить к работнику дисциплинарные взыскания в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Трудовые споры по вопросам аттестации руководителей рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**Приложение 1**  
к Положению о порядке аттестации  
руководителей муниципальных  
образовательных учреждений

**АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ**

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_
2. Год, число и месяц рождения \_\_\_\_\_
3. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность  
\_\_\_\_\_  
(наименование должности, учреждения)  
(или претендент на должность) \_\_\_\_\_  
(наименование должности, учреждения)
4. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания \_\_\_\_\_  
(когда и какое учебное заведение окончил, специальность)  
\_\_\_\_\_  
и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)
5. Дополнительное профессиональное образование (или курсы повышения квалификации) по направлениям в области государственного или муниципального управления, менеджмента и экономики \_\_\_\_\_
6. Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_, в том числе педагогический стаж \_\_\_\_\_, стаж работы на руководящих должностях \_\_\_\_\_
7. Решение аттестационной комиссии \_\_\_\_\_
8. Рекомендации аттестационной комиссии \_\_\_\_\_
9. Количество голосов за \_\_\_\_\_, против \_\_\_\_\_



10. Дата проведения аттестации \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь аттестационной комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Распорядительный документ, утверждающий решение аттестационной комиссии  
\_\_\_\_\_ указываются реквизиты распорядительного акта

Руководитель органа  
управления образованием \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

С аттестационным листом ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата)

**Приложение 2**  
к Положению о порядке аттестации  
руководителей муниципальных  
образовательных учреждений

В \_\_\_\_\_  
(наименование аттестационной комиссии)

от \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность, наименование учреждения)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу аттестовать меня в 20\_\_ году с целью установления \_\_\_\_\_

*(соответствия уровня квалификации требованиям, определенным квалификационной характеристикой по должности соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей))*

В настоящее время имею \_\_\_\_\_ квалификационную категорию,  
срок ее действия до \_\_\_\_\_

Сообщаю о себе следующие сведения:

Год, число, месяц рождения \_\_\_\_\_

Образование (когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация) \_\_\_\_\_

Дополнительное профессиональное образование (или курсы повышения квалификации) по направлениям в области государственного или муниципального управления, менеджмента и экономики \_\_\_\_\_

Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_, в том числе стаж педагогической работы \_\_\_\_\_, стаж руководящей работы \_\_\_\_\_, в должности, по которой аттестуюсь \_\_\_\_\_.

В данном учреждении работаю с \_\_\_\_\_ г.

Имею следующие награды, звания, ученую степень, ученое звание \_\_\_\_\_

Основанием для аттестации на соответствие требованиям заявленной категории считаю следующие результаты профессиональной деятельности: \_\_\_\_\_

Уровень владения ИКТ-технологиями (высокий, удовлетворительный, низкий) (нужное подчеркнуть).

С Положением о порядке аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений ознакомлен(а). Подтверждаю свое согласие на обработку персональных данных.

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

Моб. телефон \_\_\_\_\_

Служ. телефон \_\_\_\_\_

**Приложение № 2**  
к Постановлению администрации  
Барабинского района от 13.09.2016 № 990

**Экспертное заключение  
на соответствие уровня профессиональной деятельности**

\_\_\_\_\_ фамилия, имя, отчество аттестуемого

\_\_\_\_\_ место работы, занимаемая должность

требованиям заявленной \_\_\_\_\_ квалификационной категории

Экспертиза **самоанализа** профессиональной деятельности руководителя.

Критерии	Показатели	Баллы
Профессиональные знания	1) приоритетных направлений развития образовательной политики РФ, Новосибирской области, Барабинского района;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	2) теоретических основ управления; законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность;	
	3) современных технологий реализации компетентностного подхода и развивающего обучения;	
	4) способов организации финансово-хозяйственной деятельности;	
	5) основ управления персоналом;	
	6) основ управления качеством образования и проектами;	
	7) правил по охране труда и безопасности в образовательном учреждении;	
	8) основ эффективного взаимодействия с различными организациями, органами власти, и их представителями;	
	9) требований к ведению делопроизводства	

Профессиональная компетентность	<p><b>А.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) инициирование и оптимальное проектирование стратегии развития образовательного учреждения;</li> <li>2) обеспечение возможностей профессионального развития персонала образовательного учреждения;</li> <li>3) создание условий для внедрения инноваций;</li> <li>4) обеспечение и эффективное взаимодействие с партнерами;</li> <li>5) создание безопасных условий труда и деятельности образовательного учреждения, соответствующих нормативным требованиям;</li> <li>6) обеспечение объективности оценки качества образования в образовательном учреждении;</li> <li>7) обеспечение кадровых, финансовых и хозяйственных вопросов в соответствии с Уставом образовательного учреждения;</li> <li>8) создание системы материального стимулирования персонала;</li> <li>9) создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организации дополнительного образования</li> </ol>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	<p><b>В.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принятие управленческих решений в рамках существующей законодательной и нормативно-правовой базы;</li> <li>2) наличие локальных нормативных правовых актов для развития образовательного учреждения;</li> </ol>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	<p><b>С.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) использование информационных технологий в образовательном процессе и управленческой деятельности;</li> <li>2) обеспечение эффективного взаимодействия с внешней средой, создание условий для расширения открытости образовательного учреждения;</li> </ol>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Результативность управленческой деятельности	1) высокое качество результатов обучения и воспитания; наличие системы оценки качества; наличие условий для доступности качественного образования обучающихся;	1 2 3 4 5
	2) продуктивность программы развития образовательного учреждения (достижение целей программы развития в соответствии с установленными в ней показателями результативности);	1 2 3 4 5
	3) эффективное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в образовательном процессе и управленческой деятельности; ведение школьной документации на электронных носителях;	1 2 3 4 5
	4) создание условий для сохранения здоровья обучающихся; отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья;	1 2 3 4 5
	5) развитие современной инфраструктуры образовательного учреждения;	1 2 3 4 5
	6) система нормативно-документального обеспечения работы образовательного учреждения, содержащая	1 2 3 4 5

	<p>нормы трудового права, в том числе по вопросам установления новой системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения;</p> <p>7) система мер по повышению мотивации работников к качественному труду, по рационализации и укреплению дисциплины труда; профессиональный рост педагогов образовательного учреждения;</p> <p>8) результативность участия в образовательных проектах, программах, олимпиадах и др.; рейтинг образовательного учреждения;</p> <p>9) привлечение дополнительных источников для развития образовательного учреждения, отсутствие финансовых нарушений в образовательном учреждении;</p> <p>10) сочетание принципов единоначалия и самоуправления (демократичный характер принятия решений, эффективная деятельность органов самоуправления и т. д.); наличие публичного отчета о деятельности образовательного учреждения; позитивное отношение родителей (законных представителей), выпускников и местного сообщества к образовательному учреждению; положительный имидж образовательного учреждения в социо-культурном окружении</p>	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>
Культура представления материалов	<p>1) структурированность текста самоанализа (структуре проекта);</p> <p>2) логичность изложения;</p> <p>3) деловой стиль представленных материалов</p>	<p>1 2 3 4 5 6</p> <p>7 8 9 10</p>
<b>Итоговая сумма баллов</b>		

Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование соответствующим **первой** квалификационной категории, если по квалиметрическим результатам экспертизы руководитель набрал – **70–89 баллов**, **высшей** квалификационной категории – от **90 баллов** и выше.

**Вывод:**

1. Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование, сформулированные \_\_\_\_\_ **соответствующими** заявленной \_\_\_\_\_ квалификационной категории.

2. Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование, сформулированные \_\_\_\_\_ **не соответствующими** заявленной \_\_\_\_\_ квалификационной категории (указать, что именно не позволяет вынести положительное заключение) \_\_\_\_\_

Ф.И.О.	Должность, место работы	Подпись


Дата \_\_\_\_\_

**Приложение № 3**  
к Постановлению администрации  
Барабинского района от 13.09.2016 № 990

**Экспертное заключение  
на установление соответствия занимаемой должности руководителя образовательного  
учреждения**

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество аттестуемого

\_\_\_\_\_

место работы, занимаемая должность

Критерии	Показатели	Баллы
Профессиональ ные знания	1) приоритетных направлений развития образовательной политики РФ, Новосибирской области, Барабинского района; 2) теоретических основ управления; законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность; 3) современных технологий реализации компетентностного подхода и развивающего обучения; 4) способов организации финансово-хозяйственной деятельности; 5) основ управления персоналом; 6) основ управления качеством образования и проектами; 7) правил по охране труда и безопасности в образовательном учреждении; 8) основ эффективного взаимодействия с различными организациями, органами власти, и их представителями; 9) требований к ведению делопроизводства	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Профессиональ ная компетентност	<b>В.</b> 1) инициирование и оптимальное проектирование стратегии развития образовательного учреждения;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ь	<p>2) обеспечение возможностей профессионального развития персонала образовательного учреждения;</p> <p>3) создание условий для внедрения инноваций;</p> <p>4) обеспечение и эффективное взаимодействие с партнерами;</p> <p>5) создание безопасных условий труда и деятельности образовательного учреждения, соответствующих нормативным требованиям;</p> <p>6) обеспечение объективности оценки качества образования в образовательном учреждении;</p> <p>7) обеспечение кадровых, финансовых и хозяйственных вопросов в соответствии с Уставом образовательного учреждения;</p> <p>8) создание системы материального стимулирования персонала;</p> <p>9) создание условий для внеурочной деятельности обучающихся и организации дополнительного образования;</p>	
	<p><b>В.</b></p> <p>1) принятие управленческих решений в рамках существующей законодательной и нормативно-правовой базы;</p> <p>2) локальные нормативные правовые акты для развития образовательного учреждения;</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>
	<p><b>С.</b></p> <p>3) использование информационных технологий в образовательном процессе и управленческой деятельности;</p> <p>4) обеспечение эффективного взаимодействия с внешней средой, создание условий для расширения открытости образовательного учреждения;</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>
Менеджмент	<p>1) цели и задачи Вашего образовательного учреждения; стратегическое планирование;</p> <p>2) Программы развития как модель инновационного процесса, Программа развития Вашего образовательного учреждения;</p> <p>3) основная образовательная программа Вашего образовательного учреждения;</p> <p>4) инновационные процессы в образовании;</p> <p>5) методы управленческой деятельности; принципы управления;</p> <p>6) управление качеством образования;</p> <p>7) организация контроля в образовательном учреждении</p> <p>8) формы самоуправления в образовательном учреждении.</p> <p>9) привлечение дополнительных источников для развития образовательного учреждения;</p> <p>10) сочетание принципов единоначалия и самоуправления (демократичный характер принятия решений, эффективная деятельность органов самоуправления и т. д.);</p>	<p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p>
Культура	10) структурированность текста доклада	1 2 3 4 5 6

представления материалов	11) логичность изложения; 12) деловой стиль представленных материалов	7 8 9 10
<b>Итоговая сумма баллов</b>		

Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование «соответствует занимаемой должности», если по квалитетическим результатам экспертизы руководитель набрал – **50 и более баллов**.

**Вывод:**

1. Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование, сформулированные \_\_\_\_\_ **соответствующими**

**занимаемой должности.**

2. Считать уровень профессиональной деятельности, ее результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование, сформулированные \_\_\_\_\_ **не соответствующими**

**занимаемой должности** (указать, что именно не позволяет вынести положительное заключение) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ф.И.О.	Должность, место работы	Подпись

Дата \_\_\_\_\_

**Приложение № 4**  
к Постановлению администрации  
Барабинского района от 13.09.2016 № 990

**СОСТАВ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ**

- |                |   |
|----------------|---|
| Цейнар С.В.    | - заместитель Главы администрации Барабинского района, председатель Комиссии;   |
| Игнатъева Т.А. | - начальник Управления образования администрации Барабинского района, заместитель председателя комиссии;                      |
| Желтякова Н.П. | - методист МКУ «Центр информационно-методического обеспечения Барабинского района Новосибирской области», секретарь комиссии. |

**Члены аттестационной комиссии:**

- |                  |   |
|------------------|---|
| Кайманакова Т.И. | - заместитель начальника Управления образования администрации Барабинского района, Почётный работник общего образования РФ; |
| Жукова Е.С..     | - заведующая МКУ ЦИМО, руководитель высшей квалификационной категории, координатор вопросов аттестации МОУ                  |



Барабинского района;

Ковыршина Н.А.

- главный специалист Управления образования администрации Барабинского района;

Судариков Д.В.

- директор МБОУ СОШ №93  
руководитель высшей квалификационной категории, к.п.н., председатель Совета директоров школ;

Павловская Т.М.

- председатель общественной районной организации профсоюза работников образования и науки РФ, заслуженный учитель РФ;

Ловицкая М.Н.

- заведующая МКДОУ №7, Почётный работник общего образования РФ;

Солодовников М.Ю.

- председатель Общественного совета по вопросам общего образования и развития государственно-общественного управления в система образования Барабинского района;

Некрасова Н.И.

- ветеран педагогического труда, заслуженный учитель РФ.