



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Ёлочка» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением
художественно-эстетического развития воспитанников

СОГЛАСОВАНО

на педагогическом совете

Протокол от « 10 » января 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ИСПЫТАТЕЛЬНОМ ПЕРИОДЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

Настоящее положение предназначено для внедрения процедуры испытания педагогического персонала в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Ёлочка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического развития воспитанников (далее – МАДОУ «Детский сад №2 «Ёлочка»).

Целью испытательного периода является проверка соответствия педагогического работника, принимаемого на работу в учреждение, поручаемой ему работе.

В ходе испытания оценивается уровень квалификации работника, определяются его деловые и личностные качества.

Продолжительность испытательного срока указывается в приказе о приеме на работу и в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее — ТК РФ). Срок испытания не может превышать более трех месяцев.

Данное положение должны знать и использовать в своей работе ответственные за испытательный период сотрудники учреждения:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- назначаемые наставники.

Функция управления испытанием возлагается на старшего воспитателя.

В испытательный период не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

Если испытательный срок истек, а сотрудник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. Последующее расторжение трудового договора (контракта) допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

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 заведующего в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2. Порядок прохождения испытания

Программа прохождения испытания включает четыре этапа и рассчитана на весь испытательный период.

2.1.1. Оформление документов о приеме на работу.

В первый день работы сотрудник заполняет и подписывает следующие документы: анкету, личную карточку работника (форма № Т-2), заявление о приеме на работу, заявление о выплате заработной платы, заявление на стандартный налоговый вычет, трудовой договор, договор о полной материальной ответственности (при необходимости).

Документы оформляются при наличии у сотрудника паспорта, трудовой книжки, документа об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, документов воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

Кроме того, работник представляет идентификационный номер налогоплательщика, свидетельства о рождении детей, медицинскую книжку.

2.1.2. Введение в учреждение

В течение трех рабочих дней педагогический работник должен быть ознакомлен с организационной структурой учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника, порядком оплаты и стимулирования труда, порядком оплаты отпуска и больничных листов, должностной инструкцией, с краткой историей, основными положениями корпоративной культуры.

Всем вновь принятым сотрудникам вручается информационный буклет, в котором содержится краткая информация об учреждении:

- номера телефонов;
- структура управления;
- схема расположения помещений;
- список сотрудников;
- кодекс профессиональной этики;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения (продолжительность рабочего дня, перерыв на обед).

2.1.3. Введение в должность

Заведующий представляет сотрудника коллективу. Старший воспитатель определяет задачи сотрудника на период испытательного периода, степень его ответственности и критерии оценки успешности прохождения процедуры испытания, показывает рабочее место, оснащение, места хранения документов и других рабочих материалов общего пользования, знакомит с содержанием, планированием и требованиями к образовательному процессу в учреждении, составляет индивидуальный план прохождения испытательного периода (приложение 1).

Оригиналы планов прохождения испытательного периода и информационно-аналитических записок хранятся в методическом кабинете. Для надлежащей организации процесса испытания вновь принятому работнику из числа педагогического персонала назначается наставник. По окончании испытательного периода наставник оценивает работу нового сотрудника, заполняет соответствующие документы и передает старшему воспитателю.

2.1.4. Аттестация по результатам испытательного периода

В целях подведения итогов прохождения испытания работником старший воспитатель организует проведение аттестации:

- старший воспитатель за 10 рабочих дней до окончания испытательного периода оповещает работника и ответственных за его испытание о дате проведения аттестации по результатам испытательного периода;
- специалисты, ответственные за испытательный период, на основании формы оценки прохождения работником испытательного периода (приложение 2) заполняют служебную записку о прохождении испытательного периода (приложение 3) и передают заведующему.

Испытание считается успешным, если работник усвоил и закрепил необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы, принят коллективом, одобряет и разделяет корпоративные ценности учреждения.

3. Принятие решения по результатам испытания

При успешном прохождении испытательного периода заведующий устно информирует сотрудника о продолжении трудовых отношений.

При неудовлетворительном результате испытания увольнение работника производится с оплатой труда за фактически отработанное время и с формулировкой «не выдержавший испытание» (ст. 71 ТК РФ).

Если сотрудник отказывается ознакомиться под подпись с предупреждением об увольнении, заведующий составляет соответствующий акт, зафиксировав отказ от получения уведомления, а также имена свидетелей, присутствовавших при этом.

Индивидуальный план прохождения испытательного периода

Фамилия, Имя, Отчество _____

Должность — _____

Дата выхода на работу — _____

Дата окончания испытательного срока — _____

Наставник _____

(Ф. И. О., должность)

№	Наименование работ	Ответственный за проведение мероприятия	Дата	Оценка работника по 3-бальной шкале	
				Наставника	Старшего воспитателя
<i>Первый месяц прохождения испытательного периода</i>					
1	Изучение локальных нормативных актов	Педагог			
2	Самообразование	Педагог			
3	Консультация «Особенности ведения документации согласно номенклатуре дел в группе»	Наставник			
4	Анализ детских работ по изобразительной деятельности и ручному труду	Наставник			
5	Консультация «Особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста»	Педагог-психолог			
6	Консультация «Образовательная деятельность в режимных моментах с учетом ФГОС дошкольного образования»	Старший воспитатель			
7	Консультация «Планирование воспитательно-	Старший воспитатель			

	образовательного процесса в ДОО»				
8	Контроль «Соблюдение режима дня»	Старший воспитатель			
9	Посещение занятий по образовательным областям: «Социально-коммуникативное развитие», «Познавательное развитие»	Наставник			
<i>Второй месяц прохождения испытательного периода</i>					
1	Консультация «Организация предметно-развивающей среды в группах с учетом ФГОС ДО»	Наставник			
2	Консультация «Организация питания детей и формирование эстетических навыков приема пищи. Культура поведения за столом»	Старший воспитатель			
3	Контроль «Организация двигательного режима. Организация прогулки»	Старший воспитатель			
4	Памятка «Условия правильной организации прогулки»	Старший воспитатель			
5	«Организация работы ПМПК. Результаты диагностики детей на начало года. Промежуточные результаты индивидуальной работы с детьми»	Педагог-психолог			
6	Практические советы по привлечению родителей	Педагог-психолог			

	в образовательную деятельность ДОО				
7	Посещение занятий по образовательным областям: «Речевое развитие», «Художественно-эстетическое развитие»	Наставник			
<i>Третий месяц прохождения испытательного периода</i>					
1	Контроль «Подготовка к организации непрерывно образовательной деятельности и режимных моментов»	Старший воспитатель			
2	Подготовка сообщения на педагогическом часе по теме «Работа детей с моделями и схемами»	Педагог			
3	Посещение занятия по образовательной области «Физическое развитие»	Наставник			
4	Рекомендации по преимственности в работе по адаптации детей	Педагог-психолог			
5	Рекомендации «Использование разнообразных методов и приемов работы с детьми»	Наставник			
6	Портфолио — наглядная презентация профессиональной деятельности	Наставник			
7	Участие в конкурсах с детьми на муниципальном уровне	Педагог			
8	Размещение консультаций, рекомендаций	Педагог			

	на официальном сайте детского сада				
9	Открытый показ непрерывно образовательной деятельности	Педагог			

Примечание. Оценка работника по 3-балльной шкале:

1 — неудовлетворительно (работник не владеет теоретическими знаниями, недочеты при выполнении работы);

2 — удовлетворительно (работа выполняется на относительно приемлемом уровне, имеются отдельные недостатки);

3 — достаточный уровень (полностью соответствует предъявляемым требованиям).

Комментарии:

Работник с планом ознакомлен

_____/_____
 (Подпись) (Расшифровка подписи)

Старший воспитатель

_____/_____
 (Подпись) (Расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Форма оценки прохождения работником испытательного периода

№	Критерий	Оценка работника по 3-бальной шкале
1	Знание локальных нормативных актов	
2	Владение оргтехникой и программным обеспечением, необходимым в работе	
3	Профессиональный потенциал (владение знаниями, умениями и навыками, необходимыми в работе, способность усвоить и применить на практике максимум знаний в минимальные сроки, стремление к саморазвитию, проявление инициативы)	
4	Планирование работы (расстановка приоритетов, порядок в документах, внимание к деталям)	
5	Представление отчетности (соблюдение сроков)	
6	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы)	
7	Объем работы (количество завершенной и текущей работы независимо от качества)	
8	Качество (тщательность и аккуратность в выполнении работы, независимо от количества)	
9	Ответственность (исполнение обязанностей в срок с минимумом контроля)	
10	Инициативность (говоря о проблемах, предлагает варианты решения)	
11	Самостоятельность (не нуждается в жестком контроле руководителя)	
12	Конфликтность (конструктивное восприятие критики, способность тактично обсудить неприятный вопрос, готовность принимать альтернативную точку зрения)	
13	Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	
14	Внешний вид	
15	Стиль общения (командность работы, взаимоотношения с коллегами, детьми, родителями, легко идет на контакт, умеет наладить горизонтальные и вертикальные связи, готовность поддержания корпоративных традиций, правил, способность создания психологического комфорта в коллективе)	
16	Интерес к работе (видит перспективы, возможности реализации, нравится содержание работы)	
	ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА СОТРУНИКА	

Рекомендации сотруднику:

_____ / _____ / _____
(Должность) (Подпись) (Расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Служебная записка о прохождении испытательного периода

Прошу считать испытательный срок воспитателя _____
_____ законченным с _____
(Ф. И. О.)

Характеристика сотрудника во время испытательного периода

1. Наставник

Педагог повышает свое мастерство через самообразование, является активным читателем методической литературы. Использует различные методы и приемы для мотивации и активизации познавательной деятельности воспитанников. Владеет знаниями по развитию детей в различных сферах обучения. Обладает достаточно высокой речевой культурой: обращается к коллегам доброжелательно, приветливо. Воспитательно-образовательную работу с детьми осуществляет в тесном контакте с родителями, которые прислушиваются к ее советам и рекомендациям. Инициативный и творческий педагог.

Оценка по 3-балльной шкале — 3 «Достаточный уровень (полностью соответствует предъявляемым требованиям)».

2. Педагог-психолог

Педагог требовательна, отзывчива, коммуникабельна, инициативна, энергична, трудолюбива, стремится к творчеству. В ней сочетаются любовь к детям и к своей профессии. Относится к детям с заботой и пониманием, стремится сдружить воспитанников.

Оценка по 3-балльной шкале — 3 «Достаточный уровень (полностью соответствует предъявляемым требованиям)».

3. Старший воспитатель

Педагог умеет ставить четкие цели перед собой, родителями воспитанников. Ответственно относится к выполнению поставленных задач. Заранее планирует проведение мероприятий, соблюдает сроки для их выполнения. Не только владеет базовым компонентом дошкольного образования, но и работает в режиме поиска новых методов, приемов в организации педагогического процесса, разумного использования инновационного опыта в работе с дошкольниками. Методически грамотно руководит образовательным процессом как на занятиях, так и во время режимных моментов.

Оценка по 3-балльной шкале — 3 «Достаточный уровень (полностью соответствует предъявляемым требованиям)».

Наставник _____ / _____
(Подпись) (Расшифровка подписи)

Педагог-психолог _____ / _____
(Подпись) (Расшифровка подписи)

Старший воспитатель _____ / _____
(Подпись) (Расшифровка подписи)

« _____ » _____ 201 _____ г.