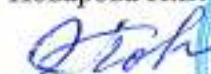


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОВОСИБИРСКИЙ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации

Поварова Н.В.



Председатель первичной профсоюзной  
организации

Ермишкина М.А.



**УТВЕРЖДЕНО**



приказом директора  
ГБПОУ НСО «НСМК»  
Л.А. Холиной  
от 18.11.2024 № 01-07/92

Регистрационный номер 250

**Положение о проведении аттестации педагогических работников  
ГБПОУ НСО «НСМК»  
на соответствие занимаемой должности**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о проведении аттестации педагогических работников ГБПОУ НСО «НСМК» на соответствие занимаемой должности (далее – Положение) определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций на соответствие занимаемой должности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- письмом Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17.08.2023 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196»;
- письмом Минпросвещения России № 08-610, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 262 от 07.05.2024 «О направлении

ответов на дополнительные вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196»;

– Уставом образовательной организации и иными локальными нормативными актами.

1.3. Аттестация педагогических работников организаций (далее - аттестация педагогических работников, аттестация) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 4.1 и 4.17 настоящего Положения.

1.5. Настоящее Положение применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, указанные в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 (Должности иных педагогических работников):

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

(в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 N 940)

Руководитель физического воспитания

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

## **2. Основные задачи и принципы аттестации**

2.1. Основными задачами проведения аттестации являются:

– стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;

– определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;

– повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

– выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;

– учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

– обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.<sup>1</sup>

2.2. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

## **3. Аттестационная комиссия**

3.1. Аттестационная комиссия самостоятельно формируется образовательной организацией с целью подтверждения соответствия педагогических работников образовательной организации занимаемым ими должностям (далее – аттестационная комиссия).

3.2. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом руководителя образовательной организации из числа работников

образовательной организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.<sup>2</sup>

3.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такого - иного представительного органа (представителя) работников образовательной организации.

Руководитель образовательной организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

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

3.5. Полномочия отдельных членов аттестационной комиссии могут быть досрочно прекращены приказом руководителя образовательной организации по следующим основаниям:

- невозможность выполнения обязанностей по состоянию здоровья;
- увольнение члена аттестационной комиссии;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей члена аттестационной комиссии.

3.6. Председателем аттестационной комиссии может быть назначен заместитель руководителя образовательной организации, курирующий вопросы аттестации педагогических работников.

3.7. Заместитель председателя аттестационной комиссии и секретарь избираются на первом заседании аттестационной комиссии из числа ее членов.

3.8. Графики работы аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности ежегодно утверждаются руководителем образовательной организации.

3.9. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.

3.10. Секретарь аттестационной комиссии готовит выписки из протокола аттестационной комиссии и выдает каждому аттестуемому под подпись.

#### **4. Порядок проведения аттестации**

4.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организацией<sup>3</sup>.

Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом положений, предусмотренных пунктами 4.15 и 4.17 настоящего Положения.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным руководителем образовательной организации, содержащим

список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.<sup>4</sup>

4.3. Педагогические работники под подпись знакомятся с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику<sup>5</sup>.

4.4. Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления руководителя образовательной организации, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию образовательной организации (далее - представление).

4.5. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

4.6. Руководитель образовательной организации знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

4.7. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем ставят в известность педагогического работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

4.8. Аттестационная комиссия рассматривает представление, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность (при их наличии).

4.9. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

– соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);<sup>6</sup>

– не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).<sup>7</sup>

4.10. Решение принимается аттестационной комиссией в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

4.11. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

4.12. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

4.13. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

4.14. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится вместе с представлениями, внесенными в аттестационную комиссию, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии), в образовательной организации.

4.15. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией решении. Педагогический работник должен быть ознакомлен с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия

занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.<sup>8</sup>

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

4.17. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:<sup>9</sup>

4.17.1 педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

4.17.2. проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

4.17.3. беременные женщины;

4.17.4. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

4.17.5. лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4.17.6. отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами 4.17.4 и 4.17.5 настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом 4.17.6 настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.18. Аттестационная комиссия дает рекомендации руководителю образовательной организации о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.<sup>10</sup>

4.19. Проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случаях наличия жалоб на ненадлежащее исполнение им своих обязанностей законодательством об образовании не предусмотрено. В случаях ненадлежащего исполнения педагогическим работником своих обязанностей работодатель руководствуется статьей 192 ТК РФ, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

4.20. Педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в целях установления

квалификационной категории в любое время, в том числе в случаях, когда на них имеется представление работодателя на проведение аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.



**Приложение 1**  
**Макет представления работодателя**

Наименование образовательной организации \_\_\_\_\_

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

на \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ фамилия имя отчество (полностью), дата рождения

\_\_\_\_\_ наименование должности, по которой аттестуется работник  
Дата заключения трудового договора

Сведения об образовании:

\_\_\_\_\_ уровень образования (высшее, среднее профессиональное)

\_\_\_\_\_ наименование образовательной организации, год окончания

\_\_\_\_\_ специальность, квалификация по диплому, ученая степень, ученое звание

\_\_\_\_\_ информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности

Общий трудовой стаж - \_\_\_\_\_ лет.

Стаж работы по специальности - \_\_\_\_\_ лет.

В \_\_\_\_\_ работает с «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ наименование образовательной организации

Результаты предыдущей аттестации (в случае ее проведения):

дата проведения \_\_\_\_\_ результат \_\_\_\_\_  
число, месяц, год соответствует, не соответствует занимаемой должности

Сведения о прохождении курсов повышения квалификации:

\_\_\_\_\_ дата и место прохождения курсов, количество часов, название документа, полученного по итогам обучения на курсах

Оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором:

профессиональные качества педагогического работника: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ дать оценку отношения педагогического работника к работе и качество выполнения должностных обязанностей  
деловые качества педагогического работника: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ указать характер личностных качеств педагогического работника, проявленных им в ходе педагогической деятельности

организаторские способности: \_\_\_\_\_

*отметить лидерские способности, умение планировать и организовать работу, авторитет у участников образовательного процесса, требовательность, степень педагогического воздействия (оценки) на обучающихся и пр.*

оценка результатов профессиональной деятельности: \_\_\_\_\_

*указать стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ включая результаты сдачи ГИА, участие педагогического работника в профессиональных конкурсах; результаты участия обучающихся в олимпиадах и конференциях; внеклассная или внеучебная работа по дисциплине; обобщение и представление педагогического опыта по теме самообразования; проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов и т.д., научные публикации)*

Вывод руководителя \_\_\_\_\_

ФИО педагогического работника, рекомендуется (не рекомендуется) к аттестации на соответствие занимаемой должности

МП

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

С представлением ознакомлен (а)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

<sup>1</sup> Педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие первой или высшей квалификационной категории дифференциация оплаты труда с учетом объема преподавательской (педагогической) работы может быть обеспечена путем определения размера выплаты в рублях исходя из установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю и расчета фактической величины этой выплаты пропорционально установленному педагогическому работнику объему учебной нагрузки (объему педагогической работы).

Если размер выплаты за квалификационную категорию определен в процентном отношении, то дифференциация оплаты труда с учетом квалификационных категорий и объема преподавательской (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, обеспечивается путем применения повышающего коэффициента за квалификационную категорию к размеру оплаты, исчисленному за фактическую преподавательскую (педагогическую) работу исходя из размера ставки заработной платы, предусмотренного по соответствующим должностям педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Дифференциация оплаты труда за наличие квалификационной категории «педагог-методист» обеспечивается только при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в должностные обязанности (такой работой, к примеру, может являться руководство методическим объединением образовательной организации). Размер выплаты может определяться локальными нормативными актами с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и не зависит от объема учебной нагрузки учителя.

<sup>2</sup> Аттестационную комиссию образовательной организации целесообразно формировать из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации. Вместе с тем при отсутствии в организации возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.

<sup>3</sup> Прохождение педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к их обязанностям (пункт 8 части 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). Следовательно, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 4.17 настоящего Положения) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Если аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности была проведена до 1 сентября 2023 года, то в течение 5-летнего срока со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией работодатель не должен проводить аттестацию таких педагогических работников, поскольку внеочередной характер проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не предусмотрен.

<sup>4</sup> Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по инициативе работодателя на основании его представления, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию организации.

По желанию педагогических работников в соответствии с частью 1 статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» может проводиться только аттестация в целях установления квалификационной категории.

<sup>5</sup> Несоблюдение работодателем положений, предусмотренных данным пунктом и пунктом 4.6, может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

<sup>6</sup> К основным задачам проведения аттестации (пункт 2.1 настоящего Положения) не относится обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

В то же время в положениях об оплате труда организаций могут содержаться условия, учитывающие результаты такой аттестации при установлении педагогическим работникам выплат стимулирующего характера.

<sup>7</sup> Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия организации выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором. Такой вывод подтверждается положениями пункта 4.18 настоящего Положения.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

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 ТК РФ).

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя. ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, не допускается.

Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение по данному основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

<sup>8</sup> Заполнение аттестационных листов при проведении аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия его занимаемой им должности не предусматривается.

<sup>9</sup> Поскольку при составлении списка педагогических работников, подлежащих аттестации, и графика проведения аттестации основания для учета настоящего пункта могут отсутствовать,

то списки и графики проведения аттестации должны корректироваться при появлении таких оснований.

Из этого следует, что определение необходимости и срока проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности относится к полномочиям работодателя. Работодатель должен исключать из списков по проведению аттестации лиц, которые на день ее проведения по графику предусмотрены в настоящем пункте, в том числе в подпункте 4.17.6, если к этому времени педагогический работник проболел четыре месяца (подряд или с перерывом).

Кроме того, корректировка списка педагогических работников, подлежащих аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, может осуществляться также в связи с необходимостью знакомить работников не менее чем за 30 календарных дней с распорядительным актом работодателя (пункт 4.3 настоящего Положения), а также не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику под подпись с представлением работодателя (пункт 4.6 настоящего Положения).

<sup>10</sup> В соответствии с настоящим пунктом роль аттестационной комиссии организации будет состоять, прежде всего, в оценке возможностей претендента на соответствующую должность педагогического работника выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Кроме того, учитывая, что прием на работу в указанном случае обусловлен также необходимостью выполнения претендентом на должность качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, в чем работодатель не может быть уверен заранее, он может при заключении трудового договора с учетом рекомендаций аттестационной комиссии предусмотреть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принято лицо, поступающее на работу впервые в течение первого года после получения среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, но не по полученной специальности. В данном случае это не будет противоречить положениям статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников только в случаях, когда они впервые поступают на работу по полученной специальности.

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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания сам работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.