



КОНСУЛЬТИРУЕТ ЮРИСТ

В.Л. ВИНОКУР,
юрист

В надежде на директора школы

Отвечая на вопросы читателей об аттестации работников школьных библиотек

В числе вопросов, интересующих читателей нашего журнала, не последнее место занимают те из них, которые посвящены аттестации библиотечных работников образовательных учреждений. Не так страшно, когда директор отдаленной сельской школы просто не знает, каким именно документом необходимо руководствоваться и как следует проводить аттестацию своего библиотекаря. Хуже, если даже одно упоминание о подобной процедуре воспринимается администрацией образовательного учреждения в штыки.

Увы, такие примеры имеют место.

К сожалению, как показывает почта нашего журнала, далеко не все руководители школ с пониманием относятся к труду библиотекарей возглавляемых ими общеобразовательных учреждений. Встречаются случаи, когда на работника библиотеки смотрят как на зрителя при небогатом школьном книжном собрании («выдал— принял— расставил»). Порой немолодые библиотекари, не ведающие компьютерной грамотности, воспринимаются отдельными директорами-технократами как анахронизм в век Интернета и электронных библиотек.

Года два назад в редакцию одного журнала поступило письмо от библиотекаря профессионально-технического училища из Западной Сибири. В письме с горечью сообщалось о том, что директор ПТУ наотрез отказывался организовать аттестацию единственного библиотекаря этого учебного заведения. Мотивировка ответа была примерно следующая: мои работники — это педагоги и воспитатели, а библиотекарь никакого отношения к осуществлению учебного и воспитательного процесса не имеет. Короче, библиотекарь — эдакое инородное тело в образовательном учреждении. При всей невероятности подобной точки зрения библиотечный работник с многолетним стажем, тем не менее, не имела возможности повисить присвоенный ей около 10 лет

назад разряд Единой тарифной сетки, а также претендовать на вакантную должность заведующей библиотекой этого учебного заведения.

А вот примеры уже из свежей почты. Работник школьной библиотеки из Восточной Сибири в течение пяти лет пытается добиться аттестации на более высокий разряд ЕТС. Однако слышит ответ местного чиновника о том, что библиотекарь будет проходить аттестацию «автоматически со школой» (!?) (применена именно такая формулировка).

Библиотекарь школы одной из станций Ставропольского края с более чем десятилетним стажем работы вынуждена довольствоваться только 8-м разрядом ЕТС. Автор письма интересуется: каким документом предусмотрена процедура повышения разряда Единой тарифной сетки?

Возможно, кто-то спросит: а какое отношение к увеличению или, наоборот, к снижению разряда Единой тарифной сетки имеет аттестация? Самое прямое! Дело в том, что документ, регламентирующий проведение аттестации, предусматривает право аттестационных комиссий принимать решения о присвоении разряда Единой тарифной сетки (разумеется, в рамках «вилки», установленных соответствующими нормативными правовыми документами).



ДИРЕКТОР ШКОЛЫ ПРАВ!

Прав ли директор школы, принимая решение о понижении в должности своего заведующего библиотекой до библиотекаря, да еще и на полставки? **22 августа 2004 г. был принят известный Закон № 122-ФЗ**, имеющий достаточно длинное название **«О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»**. Подпункт 15 статьи 16 указанного закона утвердил новую редакцию подпункта 10 пункта 2 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 года № 3266-1, согласно которому к компетенции образовательного учреждения относится: «установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования».

Таким образом, руководитель образовательного учреждения волен самостоятельно устанавливать размер заработной платы, в том числе, для своих библиотечных работников.

Кроме того, следует также сослаться на **подпункт 9 пункта 2 все той же 32-й статьи Закона РФ «Об образовании»**, согласно которому к компетенции образовательного учреждения также относится: «установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей».

Вот почему в одночасье заведующая школьной библиотекой, подобно сказочной Золушке на балу, в первом часу ночи, вдруг превращается в половинку библиотекаря, теряя подобно хрустальным туфелькам заслуженно заработанные разряды ЕТС.

Указанная редакция подпункта 9 пункта 2 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» фактически отменяет обязательность применения «Типовых штатов руководящих работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала начальных, неполных средних и средних общеобразовательных школ» (введенных в действие Приказом Министерства просвещения

СССР от 31 декабря 1986 г. № 264). Этот документ предусматривает зависимость штатной численности руководящих работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в том числе и библиотечных работников, начальных, неполных средних и средних общеобразовательных школ от количества обучающихся в них учеников.

Упомянутые «Типовые штаты» носят теперь не более чем рекомендательный характер для руководителей образовательных учреждений, поскольку юридический статус Федерального закона выше, чем приказа министерства.

Редакция подпункта 10 статьи 32 Закона РФ «Об образовании», принятая в 2004 году, позволяет директору школы не соглашаться с мнением заведующего школьной библиотекой, который в соответствии с требованиями **подпункта «б» пункта 27 «Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения», введенного в действие письмом Министерства образования Российской Федерации от 23 марта 2004 г. № 14-51-70/13**, разрабатывает первоначально, структуру и штатное расписание библиотеки на основе объемов работ, определенных в следующих документах:

- Положение о библиотеке данного общеобразовательного учреждения;
- «Межотраслевые нормы времени на процессы, выполняемые в библиотеках» (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 февраля 1997 г. № 6).

Тот же директор школы, отказывая в проведении аттестации своим библиотечным работникам, может сослаться на то, что в **подпункте 12 статьи 28 и подпункте 16.1 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об образовании»** предусматривается аттестация только педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и работников органов управления образованием.

Кроме того, в **подпунктах «в» и «б» пункта 65 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. № 196 (в редакции Постановлений Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2002 г. № 919, от 01 февраля 2005 г. № 49, от 30 декабря 2005 г. № 854)** право на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и право на создание условий администрацией образовательного учреждения для повышения квалификации предоставлено только педагогическим работникам.



ЧТО ДЕЛАТЬ?

Итак, уже знакомая по письмам наших читателей ситуация: школьный библиотекарь долгие годы работает в своей должности, однако по-прежнему имеет невысокий разряд Единой тарифной сетки. Директор школы не хочет «возиться» с организацией аттестации ради одного второстепенного, в его понимании, работника.

То есть библиотекарь утверждает, что имеет значительный опыт работы, соответствующий образовательный уровень и хочет доказать возросший уровень своей квалификации. Это должно найти подтверждение в ходе процедуры его аттестации.

Какие аргументы в пользу проведения аттестации может выдвинуть школьный библиотекарь в общении с неуступчивым директором школы?

На первый план здесь выходит связка из двух слов: «квалификация — аттестация».

Поможет ли в этом случае библиотекарю действующее законодательство?

Если внимательно читать **Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 года N 3266-1**, то в **подпункте 4 пункта 2 статьи 32** указывается, что образовательное учреждение ответственно за уровень квалификации своих кадров. При этом слово «педагогических» в тексте отсутствует, что означает распространение данного положения и на работников библиотек образовательных учреждений.

Кроме того, в **статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации**, которая разъясняет основные права и обязанности работника, предусматривается, что «Работник имеет право на:

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами».

То есть школьный библиотекарь намерен доказать в процессе аттестации, что уровень его квалификации стал выше, чем ранее, и позволяет ему получить более высокий разряд Единой тарифной сетки и, соответственно, более высокую заработную плату, с учетом возросшей квалификации.

В «Примерном положении о библиотеке общеобразовательного учреждения», введенном в действие письмом Министерства образования Российской Федерации от 23

марта 2004 г. № 14-51-70/13, в подпункте «и» пункта 34 записано, что работники библиотек общеобразовательных учреждений обязаны повышать квалификацию (кстати, для тех, кому удобно по-прежнему считать школьную библиотеку и ее работников инородным телом в образовательном учреждении и, соответственно, думать о них в последнюю очередь, стоит напомнить выдержку из **пункта 2 указанного документа** о том, что: «Библиотека является структурным подразделением общеобразовательного учреждения, участвующим в учебно-воспитательном процессе ...».

Но это еще не все. Наряду с вышеупомянутым «Примерным положением» от 23 марта 2004 года фактически продолжает действовать (поскольку никем до настоящего времени не отменено) еще одно, более раннее, **«Примерное положение о библиотеке общеобразовательного учреждения», введенное в действие Письмом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 14 января 1998 г. № 06-51-2ин/27-06. В пункте 4.8. этого документа** прямо предусмотрено, что «Библиотечные работники подлежат аттестации в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации, должны удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик и обязаны выполнять Типовое положение об общеобразовательном учреждении и Положение о библиотеке». Таким образом, указанное письмо Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 14 января 1998 г. по сути воспроизводит текст статьи 26 Федерального закона «О библиотечном деле» от 29 декабря 1994 г. № 78-ФЗ, предусматривающей периодическую аттестацию библиотечных работников, распространяя, тем самым, её действие и на персонал библиотек образовательных учреждений.

КАКИМИ ДОКУМЕНТАМИ РЕГЛАМЕНТИРУЕТСЯ ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК?

Путеводная роль к аттестации принадлежит **Письму Министерства образования Российской Федерации № 23 и Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 146 от 22 апреля 1997 г. «Ответы на вопросы, возникающие по аттестации руководящих и педагогических работников, оплате их труда, штатным нормативам, сов-**



местительству и другим вопросам». В ответе на вопрос № 17, посвященный порядку аттестации работников, не относящихся к числу педагогов, указывается, что работник, принимаемый на должность библиотекаря, аттестуется на соответствие уровня его квалификации требованиям тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации в организациях культуры и искусства», утвержденном приказом Министерства культуры России от 13 ноября 1992 г. № 344.»

Итак, документ, которым необходимо пользоваться при аттестации библиотечных работников образовательных учреждений, назван — **«Положение о порядке проведения внеочередной аттестации руководителей, специалистов и служащих организаций культуры и искусства»**, утвержденных Приказом Министерства культуры и туризма Российской Федерации от 13 ноября 1992 г. № 344. Стоит обратить внимание, что в процитированном выше фрагменте текста совместного письма Министерства образования РФ и ЦК профсоюза название «Положения» приводится не полностью, без слов «внеочередной аттестации». Дело в том, что в соответствии с пунктом 1.1. этого «Положения» «Внеочередная аттестация руководителей, специалистов и служащих учреждений, организаций и предприятий культуры и искусства осуществляется и проводится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» с целью установления соответствия работника занимаемой должности и его тарификации, т.е. определения разряда оплаты труда в соответствии с введением Единой тарифной сетки (ЕТС)...». В пункте 2.1. «Положения», сообщается, что «Аттестация руководителей, специалистов и служащих проводится в IV квартале 1992 года».

Основным неудобством применения этого документа является то обстоятельство, что в тексте «Положения» указано, что этот документ предназначен непосредственно для применения в период внеочередной аттестации работников культуры в четвертом квартале 1992 года. Какое-либо упоминание о возможности распространения его действия на более поздний срок и на последующие очередные аттестации — отсутствует.

Единственным документом, фактически пролонгирующим период действия «Положения», причем только для библиотечных работников

сферы образования, является вышеупомянутое совместное письмо Министерства образования Российской Федерации № 23 и Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 146 от 22 апреля 1997 г., благодаря которому работники школьных библиотек имеют возможность пользоваться им по сей день.

Рассмотрим «Положение о порядке проведения внеочередной аттестации руководителей, специалистов и служащих организаций культуры и искусства» (далее: «Положение об аттестации») подробнее.

Что учитывается в процессе прохождения аттестации?

Основными критериями при проведении аттестации служат:

- квалификация работника;
- результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей (пункт 1.2.).

Категории работников, проходящих аттестацию

В соответствии с пунктом 1.3. «Положения об аттестации», руководители, специалисты и другие служащие, переводимые на условия оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, должны пройти аттестацию.

Работники, освобождаемые от проведения аттестации

Аттестации не подлежат следующие группы библиотечных работников, в том числе:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работающие по совместительству (пункт 1.4.).

Разряд оплаты труда указанных категорий работников устанавливается руководителем организации (органа) культуры по представлению непосредственных руководителей этих работников.

Тарификация служащих осуществляется на основе утвержденных в установленном порядке квалификационных требований по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для отдельных отраслей бюджетной сферы (пункт 1.2.).

Кроме того, учитывая целевой характер подготовки «Положения об аттестации», при применении этого документа в настоящее время нельзя руководствоваться положением, согласно которому аттестации не подлежат «молодые



специалисты, принятые на работу в 1992 году» (пункт 1.4.).

Порядок проведения аттестации

Согласно пункту 2.2. «Положения об аттестации», руководители, назначение на должности которых производится органом культуры или другим государственным органом, проходят аттестацию в аттестационной комиссии при этом органе. В этих же комиссиях проходят аттестацию работники организаций культуры с численностью персонала менее 10 человек.

Работники, назначение которых на должности производится руководителями организаций культуры с численностью персонала более 10 человек, проходят аттестацию в аттестационной комиссии этой организации. Конкретные сроки и графики проведения аттестации этих работников, а также состав аттестационных комиссий (председатель, секретарь, члены комиссии) утверждаются руководителями организаций (пункт 2.3.).

Согласно пункту 2.4. «Положения об аттестации», сроки, графики проведения аттестации и состав аттестационных комиссий доводятся до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за две недели до начала аттестации. Как правило, в первую очередь аттестуются руководители подразделений организаций, а затем подчиненные им работники.

Состав аттестационных комиссий

Конкретные сроки и графики проведения аттестации, а также состав комиссии (председатель, секретарь, члены комиссии) утверждаются руководителем органа культуры или другого государственного органа (пункт 2.2. «Положения об аттестации»).

В состав аттестационных комиссий включается председатель (как правило, заместитель руководителя организации), секретарь и члены комиссий, высококвалифицированные специалисты и представители соответствующих профсоюзных организаций и творческих союзов (пункт 2.6.).

Персональный состав аттестационных комиссий утверждается приказами руководителей указанных органов или организаций (пункт 2.8.).

Порядок работы аттестационной комиссии

В пункте 3.2. «Положения об аттестации» содержатся требования к проведению аттестаций, которые должны проводиться на основе объективной оценки деятельности аттестуемого работника в условиях полной гласности и при

строгом соблюдении действующего трудового законодательства.

Непосредственный руководитель аттестуемого работника не позднее чем за две недели до начала аттестации подготавливает представление на этого работника. В представлении излагается оценка следующих показателей аттестуемого:

- соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда;
- профессиональная компетентность;
- отношение к работе и выполнению должностных обязанностей;
- результаты работы за прошедший период (пункт 3.3.).

Аттестуемый работник должен быть заранее, не менее чем за две недели до аттестации, ознакомлен с представленными материалами (пункт 3.4.).

Принятие решения аттестационной комиссией

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения, в котором он работает (пункт 3.5.).

Аттестационной комиссии предоставлено право выбирать, *тайным* или *открытым* голосованием будет приниматься решение о соответствии работника занимаемой должности и отношении его к разряду по оплате труда или о несоответствии работника занимаемой должности (пункт 3.6.).

Аттестация может быть проведена в отсутствие аттестуемого, в случае его неявки на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин (пункт 3.7.).

В пункте 3.8. «Положения об аттестации» регламентируется принятие решения аттестационной комиссией:

- решение считается действительным, если в работе аттестационной комиссии приняло участие не менее 2/3 числа ее членов;
- результаты голосования определяются простым большинством голосов;
- при равенстве голосов аттестуемый работник признается соответствующим определенной должности и разряду оплаты.
- голосование по результатам обсуждения проводится в отсутствие аттестуемого.

Оценка деятельности работника, прошедшего аттестацию, и рекомендации аттестационной



комиссии заносятся в аттестационный лист, который подписывается председателем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании. Заседания аттестационной комиссии оформляются протоколами. Материалы аттестации передаются руководителю органа или организации для принятия решения. Аттестационные листы и представления на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле.

Решение аттестационной комиссии доводится до сведения аттестуемого непосредственно после подведения итогов голосования.

Реализация решения аттестационной комиссии

В соответствии с **пунктом 4.1.** «Положения об аттестации» «По результатам проведенной аттестации комиссия выносит рекомендацию о соответствии работника определенной должности и об отнесении к тому или иному разряду оплаты труда».

Результаты аттестации в недельный срок сообщаются руководителю организации (органа) культуры (пункт 4.2. «Положения об аттестации»).

«Руководитель организации (органа) культуры с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об утверждении итогов аттестации и установлении работникам соответствующих разрядов оплаты труда», гласит пункт 4.3. указанного документа.

Таким образом, право присваивать разряды ЕТС всем библиотечным работникам, за исключением беременных женщин; матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и имеющих детей в возрасте до трех лет; и лиц, работающих по совместительству, находится в компетенции аттестационных комиссий, на основании решения которых присваивается тот или иной разряд ЕТС.

И еще, возвращаясь к пункту 1.4. «Положения об аттестации», напомним, что даже в случаях исключения из правил (беременность, отпуск по уходу за ребенком и работа по совместительству) «Разряд оплаты труда указанных категорий работников устанавливается руководителем организации (органа) культуры по представлению непосредственных руководителей этих работников».

О принятом руководителем решении в трудовой книжке делается соответствующая запись с указанием разряда оплаты по Единой тарифной сетке (без указания ставки) (пункт 4.4.).

В соответствии с пунктом 4.5., работники, прошедшие аттестацию и признанные по ре-

зультатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, освобождаются от работы или переводятся с их согласия на другую работу руководителем организации в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации данного работника.

Также отмечается, что время болезни работника, а также пребывание его в отпуске в двухмесячный срок не засчитывается.

При истечении указанного срока освобождение работника по результатам данной аттестации не допускается.

К сожалению, в качестве приложения к этому документу приводится лишь бланк аттестационного листа.

ГДЕ ПРОХОДИТЬ АТТЕСТАЦИЮ ШКОЛЬНОМУ БИБЛИОТЕКАРЮ?

На пути школьного библиотекаря, желающего пройти аттестацию на более высокий разряд Единой тарифной сетки (ЕТС), может встать еще одно препятствие: где пройти эту самую аттестацию?

Возможно, вопрос покажется излишним. Согласно пункту 2.2. «Положения об аттестации», только руководители, назначение на должности которых производится «органом культуры или другим государственным органом», проходят аттестацию в аттестационной комиссии при этом органе. Там же проходят аттестацию работники организаций с численностью персонала менее 10 человек. Остальные работники проходят аттестацию в своих организациях.

Однако рассматриваемое «Положение об аттестации» предназначалось для работников организаций культуры. А как быть школьным библиотекарям?

Поскольку заведующие школьными библиотеками и библиотекари назначаются на свои должности приказом руководителя общеобразовательного учреждения, штат которого, как правило, превышает 10 человек, то согласно пункту 2.2. упомянутого документа аттестация библиотечных работников должна производиться в образовательном учреждении, где они работают. Однако библиотечная работа достаточно специфична, для оценки квалификации требуется иметь представление, хотя бы в общих чертах, о комплектовании, учете фонда, каталогизации и т.д., а также знание документов, регламентирующих эту деятельность. Пожалуй, кроме самих аттестуемых библиотекарей (как правило не более одного-двух на все образовательное учреждение),



специалистов, которые могли бы оценить квалификацию и качество библиотечной работы, среди педагогического и руководящего персонала школы нет.

Помощь здесь могли бы оказать местные отделы образования, однако в ряде Положений об отделах образования, изданных в последние годы в муниципальных образованиях различных регионов нашей страны, прямо указывается, что отдел образования осуществляет аттестацию именно педагогических и руководящих работников — подчиненных образовательных учреждений. Об аттестации иных категорий работников подведомственных учебных заведений в этих документах не упоминается.

Разумеется, специалисты библиотечного дела имеются в отделах культуры муниципальных образований, однако в соответствии с положениями об отделах культуры их работники проводят аттестацию только в подведомственных им учреждениях.

ИЗ ОПЫТА РЕГИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ АТТЕСТАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Ввиду отсутствия современного положения об аттестации, органами местной власти разрабатываются документы, позволяющие оценивать труд работников библиотек. Так, в частности, обращает на себя внимание **«Положение об аттестации библиотечных работников Алапаевской городской Центральной библиотечной сети»**, введенное в действие Постановлением Главы муниципального образования **«Город Алапаевск» Свердловской области от 22 января 2001 г. № 59.**

В соответствии с пунктом 2.7. «Положения» аттестация проводится в два этапа:

1-й этап включает в себя оценку руководителем библиотеки или структурного подразделения библиотеки практической деятельности аттестуемого специалиста. При прохождении первого этапа учитывается следующее:

- мнение пользователей библиотеки ;
- авторитет работника в трудовом коллективе;
- мнение администрации и коллег.

По итогам 1-го этапа на работника составляется характеристика, представляемая в аттестационную комиссию.

2-й этап предусматривает проведение квалификационного испытания, которое осуществляется в следующих формах:

- экзамена;
- собеседования;
- творческого отчета;
- защиты авторской методической разработки, программы и т.п.

В ходе квалификационного испытания выявляется знание:

- общих тенденций библиотечного дела и современной библиотечной ситуации;
- знание конкретных технологий и методик;
- способность к профессиональному творчеству и анализу.

Решение аттестационной комиссии является основанием для директора ЦБС, библиотеки или руководителя органа управления культурой издать в двухнедельный срок приказ об установлении работнику ставки заработной платы в соответствии с разрядом ЕТС и надбавки к должностному окладу за уровень квалификации. Размер надбавки фиксируется в приказе (пункт 3.8.).

Учитывая, что основными пользователями библиотек общеобразовательных учреждений являются представители подрастающего поколения, для читателей нашего журнала может представлять практический интерес приложение к «Положению об аттестации работников Алапаевской ЦБС», посвященное описанию уровней квалификации аттестуемых библиотечных специалистов, работающих с детьми и юношеством.

Кроме того, принимая во внимание, что «Положение о порядке проведения внеочередной аттестации руководителей, специалистов и служащих организаций культуры и искусства» 1992 г. не содержит образцов составления иных документов, кроме аттестационного листа, то ознакомление с образцами документов, оформляемых в ходе проведения аттестаций работников Алапаевской ЦБС, в части, не противоречащей действующему федеральному законодательству, может быть полезен для практического применения при проведении аттестаций работников библиотек общеобразовательных учреждений.

