реживает наша страна. Трудностей и проблем в социальной, экономической, правовой и иных сферах очень много, и поэтому начал действовать при Президенте РФ Совет по стратегическому развитию и приоритетным проектам, первое заседание которого состоялось в июле 2016 г. Оценки, рекомендации Совета ори-

ентируют работников всех сфер на формирование такой мотивации деятельности, которая отражает гармоничное сочетание и личных, и корпоративных, и территориальных, и государственных интересов. И мотивация тут служит своего рода креативным двигателем нашего общественного развития.

Библиографический список

- Блинов А. А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2001. № 1.
- В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. М., 2014.
- Выготский Л. С. Проблема обучения и умственного развития в школьном возрасте. Избранные психологические исследования. М., 1956.
- Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2.
- Колесов Д. В. Эволюция психики и природа наркотизма. М., 1991.
- Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М., 2015.
- Лобанова Т. Н. Рыночные механизмы мотивации персонала // Управление в кредитной организации. 2010. № 5.
- Основы менеджмента: учеб. пособие для вузов / О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева; науч. ред. А. А. Радугин. М., 2005.
- Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. пособие / Т. Ю. Коршунова, Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова и др. М., 2015.
- Тихомиров Ю. А. Гражданское общество в фокусе права // Журнал российского права. 2013. № 10.
- Тихомиров Ю. А. Промышленное право и новый НЭП // Законы России. 2016. № 5.
- Цивилизационный процесс и социальные итоги развития США. М., 2013.
- Чирков В. И. Внешняя и внутренняя мотивация. М., 1997.
- Шапиро С. А. Мотивация. М., 2008.
- Шаховская Л. С. Мотивация труда в переходной экономике. Волгоград, 1995.

Правовые вопросы аттестации работников

ЕГОШИНА Любовь Александровна, младший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: lyubaego@mail.ru

Проведен анализ нормативных правовых актов и судебной практики, посвященных вопросам аттестации работников. Выявлены основные проблемы, касающиеся порядка ее проведения. Основной проблемой является устаревшее законодательство, посвященное вопросам аттестации, которое не соответствует современным реалиям. В статье также анализируется судебная практика, которая показывает наличие значительного числа нарушений со стороны работодателей при проведении аттестации работников. Такими нарушениями являются четко не установленные и не закрепленные в локальных нормативных актах права и обязанности аттестационной комиссии, требования о необходимости ознакомления аттестуе-

мых со списком вопросов, которые планируются при проведении аттестации, и др. Автором предлагаются некоторые пути решения поставленных вопросов.

Ключевые слова: аттестация работников, аттестационная комиссия, несоответствие занимаемой должности, трудовое законодательство.

Legal Issues of Attestation of Employees

L. A. EGOSHINA

The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: lyubaego@mail.ru

The author analyses legal acts and judge-made laws, devoted to attestation of employees. Basic issues relating the procedure of its performance are revealed. The main issue is the outdated legislation, which regulates attestation and does not correspond to modern realities. The article also inspects judge-made laws, which show a significant number of violations by employers in attestation process. Such violations include local acts which are not clearly set and not provided in rights and obligations of attestation commission, requirements concerning acquaintance of attested employees with a list of questions, which are planned for the attestation and etc. The author suggests some solutions for the raised issues.

Keywords: attestation of employees, attestation commission, inconsistent with job, labor law.

DOI: 10.12737/24118

Аттестация является одним из наиболее эффективных способов определения квалификации работников. Она может проводиться в различных целях, в том числе для наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело; формирования высококвалифицированного кадрового состава организации; установления соответствия руководителей и специалистов занимаемым должностям; выявления потенциальных возможностей руководителей и специалистов и перспективы их применения; стимулирования роста профессионализма; определения необходимости повышения квалификации работников; обеспечения возможности продвижения по службе¹.

Аттестация мотивирует работников к повышению своей квалификации и способствует всестороннему развитию личности, стимули-

руя профессиональный рост работников, стремление к продвижению по службе. В результате аттестации выявляется степень удовлетворенности трудом, что весьма важно для определения соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе).

Однако, несмотря на указанную роль и значение аттестации, в Трудовом кодексе РФ отсутствует как само понятие аттестации работников, так и ее основные задачи, принципы, а также порядок ее проведения. Не предусмотрены в нормативных правовых актах и гарантии прав работников, проходящих аттестацию, не определены правовые последствия аттестации². Это вызывает опреде-

¹ Подробнее см.: Чиканова Л. А. Права работодателей по эффективному использованию персонала // Права работодателей в трудовых отношениях / отв. ред. А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. М., 2009. С. 151.

² Надо отметить, что в правовой литературе предпринята попытка определить понятие «аттестация работников» и сформулировать ее цели и задачи. Как показало изучение правовой литературы по данной проблеме, в основном современные ученые-юристы в понятие и цели аттестации включают одни и те же свойства. Это: специальная процедура, способствующая совершенствованию деятельности по подбору, расстановке кадров и повышению их квалификации; оценка знаний, способностей, достижений,

ленные трудности при проведении аттестации, что в последующем влечет за собой трудовые споры.

Споры возникают при проведении аттестации независимо от цели, с которой она проводится. Одной из причин этого является устаревшее законодательство, которое, сохраняя свою силу, уже не соответствует современным реалиям. В качестве примера следует назвать Положение о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи³ (далее — Положение), утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда России от 5 октября 1973 г. № 470/267. В настоящее время этим Положением руководствуются многие орга-

низации при разработке локальных нормативных актов о порядке проведения аттестации работников в организации. Положение применимо для всех категорий работников, за исключением тех, в отношении которых уже приняты ведомственные акты. Такие акты имеют строго целевое назначение и действуют только в отношении категорий работников⁴, предусмотренных этими актами.

Так, специальными актами определены правила проведения аттестации руководителей унитарных предприятий, работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования, Фонда культурного наследия, педагогических работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников и т. д.⁵ Указанные кате-

успехов в работе, проверка деловых и личных качеств работника; установление соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Таким образом, несмотря на некоторые различия в определении понятия «аттестация», все авторы делают акцент на конечном ее результате, выявлении соответствия работника занимаемой им должности. Подробнее см.: *Егошина Л. А.* Аттестация педагогических работников как элемент механизма повышения качества образования // Образовательное законодательство России: новая веха развития: монография / отв. ред. *Н. В. Путило, Н. С. Волкова*. М., 2015. С. 145; *Курилов В. И.* Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981. С. 8; *Овсянко Д. М.* Административное право. М., 1997. С. 104; *Пашиев В. А.* Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода): дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 79; *Подвысоцкий П. Т.* Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 3. С. 77; *Полетаев Ю. Н.* Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004. С. 28—29.

³ Данное постановление применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

⁴ См.: *Иванчина Ю. В.* Аттестация работников и ее правовое регулирование // Чинovníк. 2003. № 5. URL: <http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1150016> (дата обращения: 29.01.2016).

⁵ См., например, приказ Министерства охраны окружающей среды и природных ресурсов РФ от 11 апреля 1995 г. № 145 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководителей и специалистов территориальных органов, учреждений и организаций, подведомственных Минприроды России»; постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»; Постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 15 января 2007 г. № 5п «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации»; приказ Фонда социального страхования РФ от 18 августа 2009 г. № 177 «О порядке проведения аттестации работников Фонда социального страхования Российской Федерации»; приказ Министерства культуры РФ от 5 мая 2012 г. № 474 «Об утверждении Порядка проведения аттестации специалистов в области сохранения объектов культурного наследия (за исключением спасательных

гории работников проходят аттестацию в соответствии с утвержденными положениями, в которых определены круг работников, подлежащих аттестации, ее периодичность, порядок формирования аттестационной комиссии и т. п.⁶ Анализ этих актов и практики их применения позволяет выявить ряд проблем, которые должны быть решены при совершенствовании федерального законодательства, регулирующего аттестацию работников.

Приведем несколько примеров из судебной практики.

Т. замещала должность муниципального служащего⁷ в администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Она была включена в график проведения аттестации муни-

археологических полевых работ), в области реставрации иных культурных ценностей»; приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; приказ Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»; приказ Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

⁶ См.: Нуртдинова А. Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 113.

⁷ В соответствии с Законом Хабаровского края «О муниципальной службе в Хабаровском крае» к данной должности предъявляются следующие квалификационные требования: наличие высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности, без предъявления требований к стажу либо наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности, и стажа работы по специальности не менее трех лет.

ципальных служащих администрации Амурского муниципального района, с которым ознакомлена по телефону. Аттестационная комиссия при проведении аттестации пришла к выводу, что Т. не соответствует замещаемой должности в связи с отсутствием диплома о высшем образовании. В последующем она была уволена по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в нарушение общего порядка оформления прекращения трудового договора, установленного ст. 84¹ ТК РФ.

Оценивая в совокупности все обстоятельства по делу, суд пришел к выводу, что аттестация в отношении Т. была проведена неправильно. Во-первых, Т. была ознакомлена с графиком проведения аттестации и отзывом об исполнении ею должностных обязанностей в нарушение сроков, установленных п. 2.6, 2.10 Положения о проведении аттестации муниципальных служащих администрации Амурского муниципального района. Во-вторых, имеющееся у нее среднее специальное образование, продолжение обучения в Институте на факультете «Экономика» и наличие стажа работы в должностях муниципальной службы на момент проведения аттестации, составляющее более 16 лет, позволяло ей занимать должность. Также перед проведением аттестации на нее был представлен положительный отзыв от непосредственного ее руководителя. Возложенные на нее полномочия и функции выполнялись добросовестно и в установленные сроки. Т. зарекомендовала себя как грамотный специалист с хорошими организаторскими способностями. К дисциплинарной ответственности не привлекалась, поощрялась главой района за многолетний добросовестный труд почетной грамотой и благодарностью⁸.

Как видно из данного решения, аттестационная комиссия, рассматривая дело, исходила не из фактического соответствия работника за-

⁸ См. решение Амурского городского суда Хабаровского края от 27 сентября 2011 г. по делу № 2-1097/2011. URL: <https://rospravosudie.com/court-amurskij-gorodskoj-sud-xabarovskij-kraj-s/act-513859657/> (дата обращения: 02.02.2016).

нимаемой ею должности, а только из отсутствия у нее высшего образования, хотя обязательность наличия высшего образования для замещаемой Т. должности не предусматривалась. Анализ данного дела и принятого по нему решения дает основание для вывода о необходимости более четко на законодательном уровне ограничить компетенцию аттестационной комиссии, с тем чтобы она могла действовать только для решения задач, которые перед ней поставлены.

Другая проблема, выявленная судебной практикой, касается нарушения самого порядка проведения аттестации.

Н. был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как несоответствующий занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Н. работал в ОАО «Золоторудная компания Павлик» в структурном подразделении Ремонтно-механические мастерские Гастелло в должности главного механика. В отношении Н. была проведена внеплановая аттестация. Однако, согласно п. 3 Положения об аттестации работников в ОАО «Золоторудная компания Павлик» (далее — Положение), внеплановая аттестация работников должна проводиться по личному заявлению работника или по инициативе генерального директора (руководителя) структурного подразделения и только в связи с нововведениями или производственной необходимостью. Как установил суд, в данном случае основанием для проведения внеплановой аттестации явилась докладная записка начальника службы безопасности и режима. Причем в данной записке отсутствовало обоснование, что являлось основанием для проведения внеплановой аттестации.

Было также установлено, что вопреки принятым правилам работодатель не уведомил Н. о предстоящей внеплановой аттестации не менее чем за 10 дней до даты ее проведения.

Кроме того, были нарушены требования и по составу аттестационной комиссии. Председателем аттестационной ко-

миссии было назначено лицо, не предусмотренное Положением. Состав аттестационной комиссии не соответствовал требованиям, установленным Положением, в материалах аттестационного дела отсутствовала характеристика на аттестуемого Н.

Допрошенные в судебном заседании свидетели пояснили, что документами, которые они рассматривали при принятии решения, были только письменные объяснения механиков и акты выполненных работ. Из пояснений допрошенных свидетелей, которые являлись членами аттестационной комиссии, суд пришел к выводу, что членам аттестационной комиссии неизвестно, каким именно квалификационным требованиям должна соответствовать должность главного механика, а также каковы различия между квалификационными требованиями и положениями должностной инструкции работника. Ни члены аттестационной комиссии, ни представители ответчика не смогли пояснить суду, какие именно обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, не исполнял истец, по каким критериям Н. не соответствует занимаемой должности.

На основании этого суд признал аттестационную комиссию неправомочной, а результаты аттестации необоснованными⁹.

В процессе судебного рассмотрения возник вопрос о способе уведомления работника о проведении предстоящей аттестации. В Положении об аттестации ОАО «Золоторудная компания Павлик» предусмотрено, что таким способом является уведомление по электронной почте или лично под роспись не позднее чем за 10 дней до даты проведения аттестации. Однако полагаем, что вряд ли правомерно применение такого способа уведомления аттестуемого работника, как сообщение по электрон-

⁹ См. решение Магаданского городского суда Магаданской области от 11 августа 2015 г. по делу № 2-3268/2015. URL: <https://rospravosudie.com/court-magadanskij-gorodskoj-sud-magadanskaya-oblast-s/act-503899458/> (дата обращения: 02.02.2016).

ной почте. На наш взгляд, это нарушает его права, так как отправка такого уведомления (сообщения) работнику о проведении аттестации по электронной почте не может с полной уверенностью подтвердить то, что он получил данное уведомление и был с ним ознакомлен. Даже если электронное сообщение было принято по обратному адресу указанным работником, то это не означает, что он ознакомился с ним лично, что может быть обусловлено различными обстоятельствами. Работодатель же никак не может проконтролировать, действительно ли работник получил данное уведомление.

В связи с этим данный вопрос необходимо урегулировать в соответствующем нормативном правовом акте федерального уровня.

В судебной практике встречаются случаи, когда аттестация проводится формально, без соблюдения правил, в том числе установленных и в самой организации.

Щ. работала в ОАО «Нефто-Сервис» в должности ученика оператора. В отношении нее была проведена аттестация для решения вопроса о переводе ее на должность оператора. Однако по итогам аттестации она была признана не соответствующей занимаемой должности с возможностью последующей переаттестации. Затем ей была назначена повторная аттестация, по итогам которой было принято решение о ее увольнении. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть договор с работником в случае несоответствия последнего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Согласно Положению об аттестации работников ОАО «Нефто-Сервис», утвержденному исполнительным директором ОАО «Нефто-Сервис», информация и план проведения предстоящей аттестации доводятся руководителем подразделения до сведения аттестуемого работника под роспись не позднее чем за один месяц до даты проведения аттеста-

ции (п. 2). Не менее чем за две недели до даты проведения аттестации аттестуемому работнику предоставляется право ознакомиться с тематикой предстоящего на аттестации собеседования. Примерную тематику собеседования для различных категорий работников составляет секретарь комиссии по согласованию с соответствующими профильными специалистами и утверждает председатель аттестационной комиссии (п. 7).

При рассмотрении дела по иску Щ. суд пришел к выводу о том, что все эти правила в отношении нее были нарушены, а поэтому аттестация и увольнение по ее результатам были незаконными¹⁰.

Другой пример. С. работала в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Теречная средняя общеобразовательная школа» Республики Дагестан в должности библиотекаря более 39 лет. Она также являлась членом профсоюза.

По результатам аттестации С. была уволена как несоответствующая занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Как было установлено в процессе рассмотрения спора в суде, аттестация С. была изначально назначена на 12 мая 2015 г., затем по производственной необходимости ее перенесли на 5 июня 2015 г. Работодатель в установленные сроки (т. е. не позднее чем за один месяц до ее начала) не уведомил С. о предстоящей аттестации. А после перенесения даты аттестации ее уведомили только в устной форме за несколько дней до дня ее проведения.

В день проведения аттестации результаты аттестации ей не были объявлены. Кроме того, она не была своевременно ознакомлена с аттестационным листом, что подтверждено отсутствием ее подписи (с аттестационным листом она была ознакомлена только 15 июня 2016 г., но подписывать отказалась).

¹⁰ См. решение Ногинского городского суда Московской области от 11 июня 2014 г. по делу № 2-802/2014. URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/iXJ59NCXH4ru/> (дата обращения: 16.12.2015).

Факт отказа вопреки установленным правилам отражен не был. Вопрос о ее увольнении на заседании профсоюзной организации не рассматривался.

С. также не было вручено ни лично, ни по почте решение аттестационной комиссии, в связи с чем у нее не было возможности его обжаловать в установленные сроки. О решении аттестационной комиссии от 5 июня 2015 г. она узнала, когда по почте 9 июля 2015 г. получила приказ от 22 июня 2015 г. об увольнении. При этом ей не была предложена другая работа, имеющаяся в организации и соответствующая квалификации, или нижеоплачиваемая работа, что было необходимо в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Суд, рассмотрев материалы дела, пришел к выводу, что аттестация носила формальный характер и аттестационной комиссией было принято необъективное решение, так как при аттестации С. не учитывались ее профессиональные навыки, а вопросы, поставленные перед аттестуемой, не являлись доказательством отсутствия у нее достаточной квалификации. Также было установлено, что председателем аттестационной комиссии была директор школы, которая подтвердила, что между ней и С. существует конфликт. Таким образом, суд признал аттестацию и увольнение незаконными¹¹.

Судебная практика выявила необходимость урегулирования и такого вопроса, как ознакомление аттестуемых с перечнем вопросов. В настоящее время несмотря на то, что это правило не закреплено в каких-либо нормативных правовых актах, регламентирующих проведение аттестации на соответствие занимаемой должности, по сложившейся практике работника заранее информируют о перечне вопросов, которые будут ему заданы в процессе аттестации. Такую практику нужно признать положительной, заслуживающей внимания и закрепить в соответствующем нормативном акте федерального уровня. Это позволит работнику более тщательно подготовиться к предстоящей аттестации.

Таким образом, по результатам анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что при аттестации работников нередко нарушаются их права и одной из причин этого является отсутствие единых общих правил ее проведения. Это еще раз подтверждает вывод о необходимости дальнейшего совершенствования правового регулирования отношений, связанных с аттестацией работников.

№ 2-632/2015 от 6 августа 2015 г. URL: <https://rospravosudie.com/court-xasavyurtovskij-rajonnyj-sud-respublika-dagestan-s/act-497351564/> (дата обращения: 02.02.2016).

¹¹ См. решение Хасавюртовского районного суда Республики Дагестан по делу

Библиографический список

- Егошина Л. А. Аттестация педагогических работников как элемент механизма повышения качества образования // Образовательное законодательство России: новая веха развития: монография / отв. ред. Н. В. Путило, Н. С. Волкова. М., 2015.
- Иванчина Ю. В. Аттестация работников и ее правовое регулирование // Чиновник. 2003. № 5.
- Курилов В. И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981.
- Нуртдинова А. Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9.
- Овсянко Д. М. Административное право. М., 1997.
- Пашиев В. А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода): дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004.
- Подвысоцкий П. Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 3.
- Полетаев Ю. Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004.
- Чиканова Л. А. Права работодателей по эффективному использованию персонала // Права работодателей в трудовых отношениях / отв. ред. А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. М., 2009.