

## **АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

**Паршенок А.А.,**

**научный руководитель канд. истор. наук Катцина Т.А.**

***Сибирский федеральный университет***

Аттестация как процедура, связанная с проверкой соответствия работника занимаемой должности в организации получает широкое распространение. Помимо ранее существовавшей аттестации специалистов и рабочих мест сегодня аттестации подлежат образовательные учреждения, различные хозяйствующие субъекты. Государственные экзамены в вузах сегодня заменены итоговой аттестацией выпускников образовательных учреждений. В данной статье представлен обзор литературы, регулирующий процесс аттестации работников.

Аттестация детально исследовалась в науке трудового права, но никогда не рассматривалась ею как самостоятельный институт. Кроме того, в Кодексе законов о труде (КЗоТ) РФ не было не только специальной главы или статьи, но даже упоминания этого термина.

Известно, что трудовое право оказывает влияние на социально-экономические отношения. Новое действующее законодательство о труде скорректировано и приведено в соответствие с требованиями рыночной экономики и рынка труда. Динамика трудового права определяется технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в современных условиях глобальный характер. Это относится и к правовому регулированию аттестации, как к одной из важнейших организационно-правовых форм проверки и оценки профессиональной подготовки, способствующей более рациональному использованию творческого потенциала каждого аттестуемого работника.

С принятием в декабре 2001 г. Трудового кодекса РФ понятийный аппарат трудового законодательства претерпел значительные изменения: на уровне закона были даны определения многим терминам, уточнен смысл отдельных терминов, введен ряд новых понятий. Одним из таких новых понятий, введенных новым ТК РФ, стало понятие "аттестация", нашедшее свое закрепление в подпункте б п. 3 ст. 81 ТК РФ.

Однако в настоящее время в законодательстве отсутствует легальное определение понятия "аттестация". Что касается научной, учебной и популярной юридической литературы, то следует отметить, что в ней понятие аттестации трактуется далеко не однозначно, что отрицательно влияет на правоприменительную практику.

Анализ понятия "аттестация" можно начать с Энциклопедического юридического словаря, в котором сказано, что "аттестация должностная - определение квалификации работника с целью проверки соответствия занимаемой должности". Более подробное понятие аттестации содержится в Российской юридической энциклопедии 1999 год. В данном определении упоминается о служебной роли аттестации как правового явления - определение уровня профессиональной подготовки работника.

По мнению Л.В. Труханович и Д.Л. Щур, аттестация работников - определение квалификации работника, уровня его знаний и соответствия занимаемой должности. Аттестация призвана содействовать выявлению общего кадрового потенциала, созданию резерва руководящих работников и специалистов.

В.М. Анисимов дает определение понятия "аттестация кадров" и говорит, что это - проверка, определение соответствия деловой квалификации, уровня знаний и

навыков работника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности. По его мнению, аттестация - одна из важнейших форм публичного контроля (проверки) качества профессиональной деятельности работника.

В вышеизложенных определениях заложено общепринятое понимание аттестации и прослеживается основная цель ее проведения. Опираясь на данные определения понятия "аттестации" и обобщив их, можно сказать, что аттестация - это периодическая, комплексная проверка квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работника с целью определения соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).

Некоторые правоведы рассматривают аттестацию в широком и узком смыслах. В.И. Курилов считает, что определение квалификации, уровня знаний работника, учащегося, гражданина, соответствия его деловых и политических качеств определенной профессии, специальности, квалификации или должности можно назвать аттестацией в широком смысле. По его мнению, аттестация работников в узком смысле - это проводимая предприятием, учреждением, организацией с помощью аттестационной комиссии, в целях постоянного повышения деловой квалификации и идейно-политического уровня работников, улучшения их подбора и расстановки, периодическая проверка деловых, политических, организационных, моральных и личностных качеств работников определенной категории в специальной организационной форме.

Л.В. Азямова считает, что основой для аттестации работников служит комплексная оценка их деятельности, включая профессиональные, деловые, духовно-нравственные и личные качества работника, а также результаты его труда, на основе системы соответствующих показателей, характеризующих степень достижения работником конкретных целей, его соответствия (несоответствия) занимаемой должности.

Хижнякова А.В. в понятие "аттестация сотрудников" вкладывает периодическую комплексную проверку уровня деловых, личностных и моральных качеств работника по соответствующей, занимаемой им должности.

Действительно, когда во времена Союза ССР аттестация неразрывно связывалась с проверкой не только деловых, но и политических, моральных и личных качеств, так как это обуславливалось спецификой времени и наличием единой правящей партии. Проверка уровня моральных, духовно-нравственных качеств работника, о которых говорят А.В. Хижнякова, Л.В. Азямова, а также В.И. Курилов, не может служить основанием для определения уровня квалификации и признания работника соответствующим или несоответствующим занимаемой должности (выполняемой работе). Оценка данных качеств может присутствовать лишь при аттестации определенных категорий работников исходя из осуществляемой ими деятельности (например: педагогические работники, государственные служащие, прокуроры и т.д.), что должно определяться соответствующими нормативными правовыми актами.

Если взять за основу определение, сложившееся в ходе обобщения вышеизложенных точек зрения, что аттестация - это периодическая, комплексная проверка квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работника с целью определения соответствия занимаемой должности (выполняемой работе), то цель проведения аттестации будет одна - определение соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Соответствие занимаемой должности определяется вследствие проверки квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работника.

Квалификация - это уровень профессиональной подготовки, наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы, по определенной специальности, должности. К сожалению, в ТК РФ не дается определение понятия "квалификация", но ст. 129 ТК РФ раскрывает определение понятия "квалификационный разряд", от которого можно отталкиваться. Квалификационный разряд - это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки. Понятие "квалификация" - общее понятие, которое может расширенно толковаться применительно к особенностям профессии, виду деятельности и условиям труда.

Вопросам аттестации посвящено более 30-ти нормативных правовых актов. Из них около 20-ти непосредственно регулируют аттестацию работников. При этом обращает на себя внимание разобщенность нормативных актов по аттестации, их принятие отдельными ведомствами при отсутствии единых подходов в решении принципиальных положений, затрагивающих интересы работников.

В настоящее время правовая база, регулирующая отношения по аттестации работников, не совсем отвечает требованиям нового трудового законодательства, так как носит ведомственный или отраслевой характер и на основную категорию работников (специалистов), занятых в ведущих отраслях экономики, не распространяется.

Аттестация как обязательный способ проверки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе предусмотрена федеральными нормативными актами для многих категорий работников (в частности, государственных и муниципальных служащих, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, научных работников, спасателей, работников, занятых на опасных производственных объектах, и др.). Там предусмотрены цели проведения аттестации, ее порядок и последствия, но это не восполняет пробел правового регулирования аттестации для других категорий работников, на которых эти нормативные акты не распространяются.

При изучении нормативных правовых актов об аттестации также обращает на себя внимание их непохожесть друг на друга по процедуре ее проведения: указываются различные сроки (периодичность), виды, порядок проведения аттестации, порядок формирования и состав аттестационных комиссий и т.д. Нередко в приложениях приводятся образцы протоколов заседаний аттестационных комиссий, оценочные листы, характеристики, определения требований к кандидатам на аттестацию.

Различные подходы в решении одних и тех же ситуаций порождают трудовые споры. Например, в большинстве нормативных актов вопрос об аттестации членов аттестационных комиссий не нашел разрешения, хотя совершенно очевидно, что проверять знание и навыки других может только тот работник, который сам подтвердил свое профессиональное мастерство. В отдельных актах данная проблема решена, но варианты решений различны. Так, при аттестации государственных служащих органов исполнительной власти предусмотрено: "при аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует".

Возможности локальных нормативных актов достаточно широки. Данные акты конкретизируют положения трудового законодательства применительно к определенному производству, виду деятельности, в частности, в правилах внутреннего трудового распорядка детализируются и дополняются нормы трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и трудовой дисциплины. В должностных инструкциях уточняются права и обязанности работников, требования для занятия должностей. В положениях о структурных подразделениях находят

отражение взаимосвязи различных участков производства, их права, обязанности и ответственность.

Для эффективного проведения аттестации в организации должны быть разработаны соответствующие локальные нормативные акты и другие документы, обеспечивающие планомерность и объективность аттестации. Основным локальным нормативным актом будет являться положение об аттестации. Вспомогательными - правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, в которых будет раскрываться понятие квалификация (уровень профессиональной подготовки, знания, навыки). К документам, обеспечивающим стадии и процедуру аттестации, можно отнести приказы работодателя о проведении аттестации, отзывы на аттестуемых работников, аттестационные листы, графики проведения аттестации по категориям работников и структурным подразделениям, образцы протоколов заседаний аттестационной комиссии.

В ведомственных (отраслевых) нормативных актах по аттестации не определены содержание локального положения, порядок его принятия. Представляется, что положение об аттестации, которое будет являться локальным нормативным актом, будет приниматься в соответствии со ст. 8 ТК РФ. Данная статья гласит, что "работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативно правовыми актами, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников". Если в коллективном договоре, соглашении не предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов (положения об аттестации), то в соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель вправе принять данное положение единолично, и учет мнения представительного органа организации необязателен, т.к. это не предусмотрено ни в ТК РФ, ни иными законами и нормативными правовыми актами.

Положения о структурных подразделениях и должностные инструкции используются при аттестации для проверки квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работников. Именно в этих документах в соответствии с государственной системой документационного обеспечения управления отражаются функции, обязанности, ответственность работников в связи с невыполнением ими трудовых операций по выполняемой должности. Вопросы, задаваемые работнику при аттестации, не должны выходить за рамки этих локальных нормативных актов.

С учетом вышеизложенного представляется целесообразным внесение в ТК РФ уточнения процедуры принятия локальных нормативных актов по аттестации. Это сформирует правовое поле аттестации, даст толчок для разработки ведомственных актов, обозначит основные подходы при принятии локальных нормативных актов организаций. Необходимость разрешения на уровне федерального закона или закрепления в ТК РФ проблемных вопросов связана прежде всего с защитой трудовых прав работников в процессе проверки их квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков), т.к. по результатам проведения аттестации принимаются решения, изменяющие или сохраняющие аттестуемому занимаемую должность. А также и потому, что правовой институт аттестации очень тесно связан с другими правовыми институтами - дисциплинарной ответственности, заработной платы, трудовым договором (проблемы перевода, изменения существенных условий труда, увольнения), с профессиональной подготовкой и переподготовкой, повышением

квалификации, так как на ведомственном (отраслевом) уровне эти вопросы решаются не всегда однозначно.