

**Федеральное государственное научно-исследовательское учреждение
«Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации»**

На правах рукописи

Егошина Любовь Александровна

**АТТЕСТАЦИЯ КАК СПОСОБ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук,
Чиканова Людмила Алексеевна

Москва – 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Квалификация работников: понятие и отличие от иных категорий, характеризующих профессиональный уровень работников	16
§ 1. Понятие квалификации работников.....	16
§ 2. Правовая основа квалификационных характеристик работ и профессий в различных сферах деятельности.....	36
Глава 2. Аттестация как основной способ определения квалификации работников	51
§ 1. Понятие и виды аттестации.....	51
§ 2. Правовое регулирование аттестации работников.....	66
§ 3. Отличие аттестации от схожих правовых категорий	77
Глава 3. Порядок проведения аттестации работников	89
§ 1. Подготовка к проведению аттестации. Формирование аттестационной комиссии.....	89
§ 2. Методы оценки квалификации работников аттестационной комиссией	110
§ 3. Решение аттестационной комиссии и ее правовые последствия	115
Заключение	121
Библиографический список	126

Введение

Актуальность темы научного исследования. В условиях нестабильной и быстро развивающейся экономики, постоянного изменения и усложнения техники и производства, внедрением цифровой технологии, возникает необходимость в повышении требований к уровню квалификации работников, их соответствия квалификационным требованиям. Как отметил Президент Российской Федерации в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации, состоявшемся 4 декабря 2014 года, «самое базовое условие развития экономики – это, конечно, высокоподготовленный и квалифицированный рабочий класс»¹.

Проблема определения квалификации работников занимает важное место в профессиональном отборе кадров. Ее решение зависит от множества факторов, в т.ч. состояния экономики страны, системы профессионального образования, потребностей рынка труда и др.

Как отмечается в программе социальных реформ² в Российской Федерации, одной из главных задач в сфере труда и трудовых отношений является создание экономических и социальных условий для значительного повышения результативности труда, трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы, а также внедрение надежных механизмов соблюдения организациями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам наемного труда. Решение этих задач может быть достигнуто путем совершенствования систем и методов руководства и управления персоналом, наиболее полного использования профессионального и творческого потенциала работников, рациональной организации их труда и повышения его эффективности, а также компетентности, дисциплины, требовательности. При этом для преодоления

¹ См.: Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина от 4 декабря 2014 года // URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173> (дата обращения: 21.10.2016 г.).

² См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 26 февраля 1997 г. № 222 // Собрание законодательства РФ. 1997. № 10. ст. 1173 .

кризисных явлений, становления и эффективного функционирования рыночного механизма требуется максимальная мобилизация резервов экономического роста, приведение в действие организационно-экономических и социально-психологических факторов, соблюдение принципов правильного подбора, расстановки и использования кадров на основе установления и соблюдения квалификационных требований к ним, четкого распределения обязанностей работников, повышения уровня их профессионализма и ответственности каждого за порученное дело.

Влияние инноваций на развитие человеческого потенциала становится ведущим механизмом, который меняет в современных условиях качество профессиональной деятельности.

В условиях экономики, основанной на знаниях, образование носит непрерывный характер и не заканчивается с принятием на работу, поскольку знания быстро устаревают, а квалификационные требования постоянно растут. В этой связи весьма актуальным представляется вопрос о согласовании необходимых компетенций работников конкретных специальностей и профессий, требующие различного уровня образования и квалификации, с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки.

Инструментом, который выполняет функции согласования спроса и предложения на рабочую силу через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на основе установления профессионально-квалификационных требований, становится профессиональный стандарт.

В связи с этим обостренная конкурентная борьба на рынке труда весьма актуальна в последние годы. Выигрывает тот, кто при равных условиях признан, по итогам оценки профессионального уровня работников, наиболее квалифицированным.

Эти цели преследуют оценочные процедуры, основной которых является аттестация – один из важнейших компонентов системы управления кадрами.³

Аттестация должна способствовать обоснованной оценке деловых и личных качеств работника, вести к повышению профессионализма, деловой активности работников организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности.⁴

Необходимость проведения аттестации работников предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целом ряде случаев, однако ТК РФ не содержит каких-либо норм, касающихся самого порядка проведения аттестации или хотя бы основных его принципов, что вызывает определенные трудности при ее проведении и нередко влечет за собой нарушение трудовых прав работников.

Наряду с аттестацией в настоящее время становится актуальной проблема независимой оценки квалификации работников, проводимая не работодателями, а сторонними организациями. Это вызвано, прежде всего, сложностью оценки квалификации работников непосредственно в организации в связи с усложнением трудовых функций и используемого оборудования, повышением комплексности технологических процессов.

Вместе с тем отношения, связанные с независимой оценкой квалификации работников не получили должной правовой регламентации, что вызывает определенные сложности при ее применении.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что тема работы является весьма актуальной не только в теоретическом, но и в практическом плане.

Степень научной разработанности темы исследования.

³ См.: Дудник И.Е. Аттестация: опыт усовершенствования процедуры // Справочник по управлению персоналом. 2002. № 6. С. 12.

⁴ См.: Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 4.

Вопросы правового регулирования аттестации работников исследуются учеными в правовой литературе на протяжении довольно длительного времени. Они рассматривались в основном в трудах представителей науки трудового права, а также ученых, специализирующихся в области кадрового делопроизводства, экономики труда, науки и образования, в частности, М.В. Дедюевой, А.П. Жирова, Н.В. Закалюжной, О.Б. Зайцевой, З.А. Кондратьевой, А.М. Куренного, В.И. Курилова, Л.И. Лазор, А.А. Мазурова, А.С. Маталина, Х.Т. Мелешко, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, В.А. Пашиева, Ю.Н. Полетаева, А. Татарина, Г.В. Хныкина, Л.А. Чикановой и др.

Отдельные вопросы оценки квалификации находят отражение в периодической печати. Проблемам аттестации работников посвящен ряд диссертационных работ, в т.ч. Н.В. Закалюжной по теме «Организационно-правовые формы определения квалификации», 2006 г. Последняя работа, посвященная данной проблеме, была представлена Г.Г. Чочуа в 2010 году по теме «Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда», т.е. более 7 лет назад. За это время в законодательство о труде были внесены серьезные изменения, в т.ч. в части касающейся оценки квалификации работников. Предусмотрена независимая оценка квалификации, что обусловило необходимость анализа правового регулирования и практики проведения аттестации и независимой оценки квалификации в целях выявления их соотношения.

Кроме того, в Российской Федерации, начиная с 2016 года, внедряются профессиональные стандарты, что требует их осмысления с точки зрения оценки квалификации работников.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают общественные отношения в сфере проведения аттестации работников с целью установления соответствия их занимаемым должностям, а также проведения независимой оценки квалификации. Предметом исследования

являются правовые нормы, закрепленные в нормативных правовых актах, устанавливающие порядок проведения аттестации работников, независимой оценки квалификации, а также акты судебных органов.

Целью диссертационного исследования является выработка научного подхода к определению правовой сущности аттестации, без определения которой невозможно развитие законодательства в рассматриваемой сфере, выявление признаков, отличающих аттестацию от других способов определения профессионального уровня работников, в т.ч. от независимой оценки квалификации, испытательного срока, избрания по конкурсу. Анализ теоретических и практических вопросов проведения аттестации, выявление пробелов в ее правовом регулировании и разработка предложений по совершенствованию законодательства, регламентирующего отношения, связанные с оценкой квалификации работника и определением соответствия его квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость выполнения следующих **задач**:

- проанализировать нормативно-правовые акты, регулирующие аттестацию; определить основные элементы, составляющие ее содержание и сформулировать понятие «аттестация работников»;

- на основе анализа понятий «квалификация работников», «компетентность» и «компетенция», установить их соотношение с точки зрения общего и особенного в содержании этих понятий;

- определить понятие «профессиональный стандарт», выявить соотношение требований «профессионального стандарта» с требованиями, установленными тарифно-квалификационными справочниками должностей и профессий;

- выделить основные принципы правового регулирования аттестации работников;

- уточнить круг лиц, подлежащих и не подлежащих аттестации;

- предложить классификацию видов аттестации, исходя из основной его цели;
- проанализировать практику проведения аттестации, в т.ч. судебную, и разработать предложения по совершенствованию правового регулирования аттестации;
- на основе анализа правового регулирования и практики применения независимой оценки квалификации определить ее отличие от аттестации, а также правовую силу принимаемого ею решения.

Методологическая основа исследования. Применение диалектического метода познания способствует интеграции имеющихся знаний о понятии, содержании, видах и порядке проведения аттестации работников. В диссертационном исследовании автор опирается на современные методы познания, разработанные философской наукой и апробированные юридической практикой. Прежде всего, применены общие методы научного познания: анализ, синтез, индукция, дедукция. Используются формально-логический, исторический, сравнительно-правовой и некоторые другие методы.

Эмпирической основой исследования послужили данные о практике применения правовых норм, а также информация об особенностях регулируемых ими правовых отношений, опубликованная в специальных исследованиях и сети интернет.

Нормативной базой исследования являются нормативно-правовые акты различных уровней системы права: Конституция Российской Федерации, федеральное законодательство, подзаконные акты, локальные акты работодателей.

Теоретико-правовую основу исследования составили труды многих представителей науки трудового права разных поколений, а также ученых, специализирующихся в области кадрового делопроизводства, экономики труда, науки и образования.

Широко исследована судебная практика. В качестве нормативно-правовой основы исследования использованы международные стандарты труда, российские нормативно-правовые акты, а также действовавшие ранее нормативные материалы СССР и РСФСР.

Диссертантом использовались труды Н.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, В.А. Глозмана, С.Ю. Головиной, М.В. Дедюевой, А.П. Жирова, Н.В. Закалюжной, О.Б. Зайцевой, С.А. Иванова, С.С. Каринского, З.А. Кондратьевой, А.М. Куренного, В.И. Курилова, Л.И. Лазор, Р.З. Лившица, А.А. Мазурова, А.С. Маталина, Х.Т. Мелешко, Ф.П. Негру, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, В.А. Пашиева, Ю.Н. Полетаева, А. Татарина, К.П. Уржинского, Н.С. Уржинской, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой и других ученых.

Научная новизна работы состоит в том, что в ней определена правовая сущность аттестации, как специальной процедуры, направленной на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личных качеств работника и установление соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование к повышению своего профессионального уровня. В работе впервые поставлены и исследованы вопросы о соотношении аттестации и независимой оценки квалификации. Предпринята попытка определить правовую природу независимой оценки квалификации, осуществляемой специально созданными организациями. Сделан вывод о том, что отношения работодателя, работника и организации, осуществляющей независимую оценку квалификации, выходят за рамки отношений, регулируемых трудовым законодательством. По сути это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе, которые должны регулироваться нормами гражданского права. Учитывая, что выводы независимой оценки квалификации могут оказывать влияние на возникновение и прекращение трудовых отношений, предлагается на законодательном уровне определить правовую силу решений, выносимых в

результате проведения независимой оценки квалификации. В ТК РФ закрепить правило об обязательности для работодателя такой оценки в случае, если оценка производилась по его инициативе. Предложены варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией и органом, осуществляющим независимую оценку квалификации, их соотношение с точки зрения обязательности для работодателя.

Обосновано предложение о возможности расширения предмета трудового права за счет включения в него отношений, возникающих между работодателем и работником (лицом, ищущим работу) по поводу направления работника на независимую оценку квалификации.

Положения, выносимые на защиту. Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие теоретические и практические положения, выносимые на защиту:

1. На основе анализа понятий «компетенция», «компетентность» и «квалификация», применяемых в нормативно-правовых актах, регулирующих отношения, связанные с определением квалификации работников, установлено, что по своему содержанию они не совпадают. В связи с этим предлагается в правовых актах, посвященных аттестации работников, отказаться от использования таких категорий, как «компетенция» и «компетентность», поскольку, использование их при решении вопроса о соответствии работников квалификационным требованиям, наряду с понятием квалификация, может привести к беспорядку в правовой терминологии и, как следствие, нарушению трудовых прав работников.

Под квалификацией следует понимать степень овладения работником профессиональными навыками на основании полученных теоретических и практических знаний, приобретенных в результате обучения и опыта работы.

2. Введение профессиональных стандартов в качестве обязательных, наряду с тарифно-квалификационными справочниками, повлекло за собой

ряд проблем, связанных с определением соответствия работников, уже состоящих в трудовых отношениях, в т.ч. прошедших аттестацию, квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах. В связи с этим, предлагается профессиональные стандарты рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер, что даст возможность работодателям на основании этих стандартов устанавливать соответствующие требования к квалификации работников для осуществления ими трудовой функции с учетом особенностей и потребностей той ли иной сферы деятельности.

3. На основании анализа основных элементов, составляющих содержание аттестации, и научной литературы предложено следующее ее определение.

Аттестация – это процедура, направленная на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личностных качеств работника и подтверждение (установление) соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование работника к повышению своего профессионального уровня.

4. В качестве основного критерия классификации аттестации предложено определить ее цель, т.к. именно цель проведения аттестации предопределяет и ее периодичность, и обязательность процедуры проведения, которая в зависимости от цели аттестации может быть разной. В связи с этим от правильности выбора вида аттестации зависит правомерность принятого решения и его последствий. В зависимости от цели проведения аттестации предложено выделить: периодическую, внеочередную, повторную и разовую аттестацию.

5. Главу 31 «Общие положения» раздела IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование» дополнить положением, определяющим понятие аттестации, ее принципы, порядок проведения и принятия решения.

Предложены варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией, их правовую силу с точки зрения обязательности для работодателя. К таким решениям следует относить: соответствует аттестуемый работник занимаемой должности или не соответствует. Что касается рекомендаций, то они могут быть приняты аттестационной комиссией, например, о возможности назначения на соответствующую должность, лица, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, либо о целесообразности проведения дополнительной профессиональной подготовки. Но такие рекомендации для работодателя должны являться обязательными. Он может учесть их, но вправе принять собственное решение.

6. В целях повышения гарантий прав работников предлагается закрепить в ТК РФ правило, запрещающее проводить периодическую аттестацию в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7. Анализ законодательства о независимой оценке квалификации позволил выявить признаки, отличающие ее от аттестации, а также проблемы, связанные с применением ее на практике. Предпринята попытка определить правовую природу независимой оценки квалификации, осуществляемой специально созданными организациями. Сделан вывод о том, что отношения работодателя, работника и организации, осуществляющей независимую оценку квалификации, не являются трудовыми отношениями, регулируемым трудовым законодательством. По сути это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе, которые должны регулироваться нормами гражданского права. Учитывая, что выводы независимой оценки квалификации могут оказывать влияние на возникновение и прекращение трудовых отношений, предлагается на

законодательном уровне определить правовую силу решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации. В Трудовом кодексе РФ закрепить правило об обязательности для работодателя такой оценки в случае, если оценка производилась по его инициативе.

8. Независимая оценка квалификации в настоящее время может рассматриваться как дополнительный инструмент оценки квалификации работников, позволяющий как работнику, так и работодателю обратиться в соответствующий орган для установления квалификации работника, в том числе, в случае возникновения спора по поводу обоснованности вынесенного по результатам аттестации решения.

9. Предлагается предусмотреть возможность прохождения независимой оценки квалификации безработными гражданами, имеющими стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющих соответствующего документа об образовании (с их согласия) по направлению органа службы занятости. Это позволило бы обеспечить безработным гражданам иметь документ, подтверждающий квалификацию, что повысило бы их шанс на трудоустройство в более короткий период времени по сравнению с профессиональным обучением, предусмотренным статьей 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Теоретическая и практическая значимость исследования.

В диссертационном исследовании были отражены теоретические положения, касающиеся выявления отличительных признаков понятий «квалификация работников», «компетенция» и «компетентность». Определено понятие аттестации, приведена классификация ее видов и отличие от других способов определения квалификации. Выявлена правовая природа отношений, возникающих в связи с прохождением независимой оценки квалификации. Практическая значимость определяется тем, что содержащиеся в нем выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования аттестации работников могут быть использованы

для оптимизации нормотворческой деятельности и правоприменительной практики, в учебном процессе, а также при подготовке учебной литературы по трудовому праву.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена в отделе законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (далее – ИЗиСП). Основные положения и выводы диссертационного исследования обсуждены на заседаниях отдела законодательства о труде и социальном обеспечении, а также на секции частного права Ученого совета ИЗиСП.

Отдельные положения настоящего исследования были отражены в публикациях автора по теме диссертационного исследования, в том числе в статьях, рецензируемых научных журналах из перечня Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации, в сборниках научных статей по итогам научно-практических конференций, в типовых научно-методических комплексах для педагогических работников и государственных и муниципальных служащих, в научно-практическом комментарии к статьям 48, 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в юбилейной монографии ИЗиСП «Образовательное законодательство России: новая веха правового регулирования», подготовленной сотрудниками ИЗиСП.

Выводы и предложения диссертационного исследования были апробированы на следующих научно-практических конференциях: научно-практической конференции «Федеральный закон от 29. 12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в российской федерации»: практика применения» (ИЗиСП, г. Москва, 2015 г.); научно-практической конференции «Образовательное законодательство: новая веха правового регулирования» (ИЗиСП, г. Москва, 2015 г.); XI ежегодной научно-практической конференция студентов и

молодых ученых по трудовому праву «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» (НИУ «ВШЭ», г. Москва, 2015 г.); XI международной школе-практикуме молодых ученых-юристов (ИЗиСП, г. Москва, 2016 г.); международной научно-практической конференции «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения)» (МГЮУ им. О.Е. Кутафина, г. Москва, 2016 г.); XII международной конференции студентов и молодых ученых по трудовому праву «Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения» (НИУ «ВШЭ», г. Москва, 2017 г.).

Структура научной работы обусловлена целями и задачами диссертационного исследования. Диссертационное исследование состоит из введения, трех главы, объединенных в восемь параграфов, заключения и библиографического списка.

Глава 1. Квалификация работников: понятие и отличие от иных категорий, характеризующих профессиональный уровень работников

§ 1. Понятие квалификации работников

Квалификация гражданина как работника является неотъемлемым элементом его правового статуса и определяющим фактором, влияющим на возможность заключения, изменения и прекращения трудового договора.⁵

Установить квалификацию лица – это значит выявить уровень его профессионального мастерства в общепринятых и закрепляемых законодательством объективно соизмеримых показателях: разряде, классе, категории и т.д. Правильное определение квалификации работников является элементом научной организации труда и благоприятствует рациональному использованию рабочей силы.⁶ Насколько правильно будет произведена оценка квалификации работника, настолько правильно будет определена его трудовая функция, которая «выступает важной правовой предпосылкой рационального использования трудовых ресурсов страны»⁷.

Как справедливо отмечает О. Папроцкая, от квалификации зависят и тарифная ставка, тарифный разряд, заработная плата, она также играет главную роль и при продвижении работника по карьерной лестнице, учитывается при переводах.⁸ Уровень квалификации работника является главным фактором, определяющим право работника на оставление его на работе при сокращении численности или штата работников в организации. Несоответствие работника занимаемой им должности вследствие

⁵ См.: Сагандыков М. Оценка квалификации работника при прекращении трудового договора // Вопросы трудового права. 2015. № 7. С. 27.

⁶ См.: Уржинский К.П. Совершенствовать порядок установления квалификации трудящихся // Советское государство и право. 1969. № 3. С. 131.

⁷ См.: Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих: дисс. ... канд. юрид. наук. Калинин, 1980. С. 19.

⁸ См.: Папроцкая О. Оценка и споры о квалификации работников // Трудовое право. 2016. № 10 // СПС «КонсультантПлюс».

недостаточной квалификации является основанием для прекращения с ним трудового договора.

От правильного определения квалификации работников при приеме их на работу зависит качество выполнения порученной им работы, и в конечном итоге эффективность деятельности организации в целом. Правильное определение квалификации работника позволяет предотвратить неблагоприятные последствия, как для работодателя, так и для самого работника. Из этого, разумеется, не следует, что высокий уровень квалификации⁹ исключает всякий риск, хотя можно с уверенностью сказать, что опасность его уменьшается.¹⁰

Кроме того, как справедливо отмечается в правовой литературе, квалификация работника влияет и на конкурентоспособность организации.¹¹

Говоря о важности и необходимости правильного определения квалификации работника, следует заметить, что само понятие «квалификация» нуждается в более четком определении.

Сам термин квалификация используется как в законодательстве Российской Федерации, так и в подзаконных актах. В ТК РФ указанный термин упоминается в целом ряде статей. Так, в ст. 2 ТК РФ говорится, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда,

⁹ О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника начального, среднего, высшего профессионального образования, получение второго образования, наличие ученой степени, ученого звания и т.д.: Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 25.

¹⁰ См.: Яцковьяк У. Профессиональная квалификация и научно-технический прогресс // Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса / отв. ред. С.А. Иванов. М., 1981. С. 126.

¹¹ См.: Закалюжная. Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 5.

квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

В ч. 1 ст. 15 и в п. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Для того, чтобы при заключении трудового договора правильно определить трудовую функцию работника, надо вначале правильно установить уровень профессиональной подготовленности к данному виду труда. В последствии, уровень деловых качеств работника¹² и его квалификации периодически подтверждается, в частности, путем проведения аттестации в организации, а также недавно введенной в России процедурой – независимой оценки квалификации.

В соответствие со статьей 65 ТК РФ при поступлении на работу предъявляется документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний.

Термин квалификация работника применяется и в других случаях. Так, в соответствии со ст. 179 ТК РФ работники с более высокой квалификацией имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в организации.

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе *вследствие недостаточной квалификации*¹³, подтвержденной результатами аттестации.

¹² См.: Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1993. С. 104.

¹³ Понятие «недостаточная квалификация» более подробно рассматривалось в: Мазуров А.А. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 90; Дедюева М.В. Несоответствие работников выполняемой работе: дисс. ... канд. юрид. наук. Екб., 2007. С. 86.

Таким образом, вопрос о квалификации работников возникал и возникает практически на всем протяжении существования трудового правоотношения, т.е. начиная с момента заключения трудового договора.

Однако само определение квалификации законодательно не было закреплено. Хотя необходимость его закрепления была обусловлена быстро меняющимися социально-экономическими преобразованиями в стране и необходимостью согласовать компетенции работников конкретных специальностей и профессий, требующие различного уровня образования и квалификации, с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки. Кроме того, в условиях экономики, основанной на знаниях, образование носит непрерывный характер и не заканчивается с принятием на работу, поскольку знания быстро устаревают, а квалификационные требования постоянно растут.

Впервые определение термина квалификация было сформулировано в 2012 году в статье 195.1 ТК РФ. В соответствии с названной статьей квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В том же 2012 году был принят новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»¹⁴, в котором дано более широкое и уточненное понятие квалификации. Под квалификацией в указанном Законе понимается уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (п. 5 ч. 1 ст. 2).

Определение квалификации работников сформулировано и в международных актах, в частности в Рекомендациях Международной Организации Труда № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» приведено определение понятия

¹⁴ Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 58 (ч. 1). Ст. 7598.

«квалификация работников». В соответствии с названной Рекомендацией под квалификацией понимается официальное выражение технических или профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях (подп. «с» п. 2).¹⁵ Данное определение можно рассматривать лишь как основу или общий подход к определению квалификации, ибо акцент в нем сделан на официальное признание профессиональных навыков работника на том или ином уровне.

Как уже отмечалось, само понятие «квалификация» сформулировано в ст. 195.1 ТК РФ, но о квалификации говорится и во многих других статьях ТК РФ.

Для более правильного понимания квалификации работника необходимо обратиться, как к экономической, так и к юридической литературе.

В экономической литературе приводятся различные определения квалификации. Так, С.А. Аронова под квалификацией работника понимает совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности (разряда).¹⁶ Исходя из содержания приведенного определения следует, что в понятие квалификация включается не только образование, полученное в высшем учебном заведении по конкретно определенной специальности, но еще и те знания, которые были получены в школе.

О.В. Николаев и А.В. Чердакова квалификацию определяют как степень профессиональной подготовки и практический опыт, позволяющие

¹⁵ Рекомендация МОТ № 195. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение. Женева. 2004 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ См.: Аронова С.А. К понятию «Качество рабочей силы» // URL: <http://umc.gunprk.ru/umc/arhiv/2003/2/pdf/Aronova.pdf> (дата обращения: 17.02.2016 г.).

качественно и в полном объеме осуществлять должностные обязанности, соответствующие занимаемой должности работником, а также это всегда результат освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта.¹⁷

Как отмечают Е.А. Волкова и Е.В. Калининкова, квалификация определяет степень овладения работником данной профессией или специальностью, что характеризуется присвоенным ему квалификационным разрядом, который соответствует определенному уровню знаний, практических навыков и способностей.¹⁸

Л.В. Балабанова и О.В. Сардак указывают на то, что квалификация работника – это степень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения данных трудовых функций, которая определяется такими факторами, как уровень общих и специальных знаний, стаж работы в данной или аналогичной должности, необходимый для овладения профессией.¹⁹

Некоторые ученые экономисты, например, В. Белкин и Е. Белкин квалификацию определяют как степень овладения работником соответствующими навыками, производственным опытом и теоретическими знаниями для работы по той или иной профессии.²⁰

Если сопоставить вышеприведенные характеристики понятия «квалификация работника», то можно сделать вывод о том, что по своей сути они совпадают. Различие лишь в их интерпретации и количестве включенных в понятие квалификации элементов таких как знания, умения, навыки, опыт,

¹⁷ См.: Николаев О.В., Чердакова А.В. Управление повышением квалификации персонала // URL: edu.rgazu.ru.php/1/vestnuk_rgazu/data/20150119_2/nikolaev_doc.pdf (дата обращения: 04.03.2017 г.).

¹⁸ См.: Волкова Е.А., Калининкова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. Ульяновск: УлГТУ, 2010. С. 54.

¹⁹ См.: Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом // М., 2011. С. 321 // URL: http://uchebnikionline.com/menedgment/upravlinnya_personalom_-_balabanova_1_v/upravlinnya_personalom_-_balabanova_1_v.htm (дата обращения: 03.02.2016 г.).

²⁰ См.: Белкин В., Белкин Е. Труд: квалификация, профессия, характер и содержание // Экономика науки. 1981. № 12. С.20-31.

уровень знаний, стаж в данной должности, степень овладения, квалификационный разряд. Все эти характеристики, безусловно составляют содержание понятия «квалификация». Однако, как представляется, само определение должно быть более емким, и сформулировано таким образом, чтобы все перечисленные элементы укладывались бы в одну формулировку.

С этой целью следует обратиться к юридической литературе. Прежде всего, следует обратиться к толковому словарю С.И. Ожегова, в котором под квалификацией понимается степень годности к какому-нибудь виду труда, уровень подготовленности.

С этимологической точки зрения квалификация работника это ни что иное, как обладание необходимым уровнем знания для выполнения какого-либо вида труда, а также степень подготовленности, которая необходима для выполнения задач и решения вопросов определенной сложности.

В словаре-справочнике современного российского профессионального образования понятие квалификация работника (от англ.: qualification) определяется как готовность его к выполнению определенного вида профессиональной деятельности; а также это официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности.²¹ Аналогичное понятие квалификации предлагает юридическая энциклопедия²².

Ученые трудовики предлагают различные определения квалификации работников. Так О.Б. Зайцева рассматривает квалификацию работника в двух ее значениях. Во-первых, как владение комплексом компетентностей, связанных с деятельностью работника по реализации полученного обучения по профилю; во-вторых, как описание соответствующей профессиональной деятельности, включая объективные характеристики труда и устойчивые

²¹ См.: Словарь-справочник современного российского профессионального образования // авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. М.: ФИРО. Вып. 1. 2010. С. 8.

²² См.: Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2000. С. 198.

индивидуальные личностные качества, которые являются для данной деятельности профессионально важными, обеспечивающими ее успешность.²³

У. Яцковяк под квалификацией понимает комплекс качеств, необходимых для выполнения определенного вида работы, которые оцениваются по определенным критериям: уровень образования и продолжительность трудового стажа.²⁴

По мнению И.К. Дмитриевой квалификация – это уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, устанавливаемой для рабочего разрядом, а для служащего специальным образованием, стажем работы по специальности, категорией, степенью и др.²⁵ При этом уровень подготовки, трудовых способностей, как отмечает О. Папроцкая, включает в себя как знания теоретические, так и практические умения и навыки.²⁶

Краткое, но емкое по своему содержанию и отражающее суть понятия квалификации работников дал в свое время К.П. Уржинский. По его мнению «это есть способ выражения уровня профессионального мастерства работника в общепринятых и закрепленных нормами права объективно соизмеримых (для данной профессии или специальности) показателях (разряде, классе, категории, ученой степени)»²⁷.

А.И. Зорин и Д.А. Махотин считают, что квалификация представляет собой внешнее отражение того уровня подготовки, проявления личностных качеств, исполнительского мастерства, опыта, который присутствует у

²³ См.: Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения // Справочник кадровика. 2013. № 5. С. 31.

²⁴ См.: Яцковяк У. Профессиональная квалификация и научно-технический прогресс // Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса / отв. ред. С.А. Иванов. М., 1981. С. 126.

²⁵ См.: Дмитриева И.К. Организационно-правовые формы повышения квалификации // Роль трудового права и права социального обеспечения в развитии социалистического образа жизни / под ред. А.Д. Зайкина. М., 1989. С. 189.

²⁶ См.: Папроцкая О. Оценка и споры о квалификации работников // Трудовое право. 2016. № 10 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁷ См.: Уржинский К.П. Совершенствовать порядок установления квалификации трудящихся // Советское государство и право. 1969. № 3. С. 132.

человека на момент подтверждения его квалификационного уровня (например, при проведении аттестации работников либо независимой оценки квалификации).²⁸

Приведенный анализ правовой литературы позволяет сделать вывод о том, что все вышеприведенные определения, хотя так или иначе разнятся, но, как и в экономической литературе, по сути, исходят из одних общих критериев: наличие профессионального образования, стажа по специальности, навыков, умений, опыта работы, необходимых каждому работнику.

Понятие квалификации сформулировано и в ряде официальных программных документов, посвященных системам квалификационных стандартов.

В отчете об исследовании в 16 странах, посвященному внедрению Национальных систем квалификационных стандартов и их результатам, говорится о понятии квалификация, под которым понимаются четко определенные результаты обучения и установленные требования к претендующим на присвоение квалификации кандидатам.²⁹

Вместе с тем, в Докладе Всеобщей конфедерации профсоюзов «О состоянии и развитии национальных систем квалификаций в государствах региона и задачах профсоюзов» (апрель 2013 года) приводятся различные определения понятия квалификация.³⁰

²⁸ См.: Зорин А.И., Махотин Д.А.. Взаимосвязь понятий «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании // Журнал «Среднее профессиональное образование». 2010. № 12. С. 8.

²⁹ Стефани Аллэ. Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты. Отчет об исследовании, проведенном в 16 странах // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Департамент по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства. М., 2011. С. 22.

³⁰ Подробнее об этом см.: Доклад Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП) «О состоянии и развитии национальных систем квалификаций в государствах региона и задачах профсоюзов» (апрель 2013 года) // URL: <http://www.vkr.ru/docs/47/434.html> (дата обращения: 09.02.2015 г.).

Во-первых, «квалификации представляют собой все те формальные «знаки признания», которые означают, что их носитель обладает определенными знаниями или умениями либо успешно освоил определенную учебную программу»; во-вторых, понятие квалификация рассматривается как синоним «образовательных программ»; в-третьих, «квалификация – это четко определенные результаты обучения и установленные требования к претендующим на присвоение квалификации кандидатам»³¹.

Вряд ли можно согласиться с утверждением о том, что квалификация является синонимом образовательных программ, поскольку согласно ст. 12 Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» образовательные программы только лишь определяют содержание образования. Что касается содержания образования, это обусловленная целями и потребностями личности, общества, государства система знаний, компетентностей, профессиональных, мировоззренческих и гражданских качеств, которая должна быть сформирована в процессе образования с учетом самоопределения личности, создания условий для ее самореализации, перспектив развития мирового сообщества.³² В данном случае понятие «содержание образования» более широкое, чем понятие «квалификация» и поэтому называть их синонимами нельзя, т.к. это будет исказить значение этих понятий.

Проведенный анализ определений квалификации позволяет выделить основные элементы ее содержания. Это уровень знания, умения, навыков, опыта работы.

Для того, чтобы иметь более четкое представление о понятии «квалификация работника», следует подробно рассматривать каждый из этих элементов.

³¹ См.: Там же.

³² Электронный словарь терминов // См.: URL: http://inclusion.vzaimodeystvie.ru/inclusion/dictionary/#Содержание_образования (дата обращения: 01.02.2017 г.).

Уровень, согласно словарю С.И. Ожегова, это степень величины, развития, значимости чего-нибудь.³³ Ранее в российском законодательстве в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 июня 1994 г. № 215 «О введении в действие документов государственного стандарта начального профессионального образования» (в настоящее время данный документ утратил силу) содержался термин *уровень квалификации*, под которым понималась степень профессионального мастерства в рамках конкретной ступени квалификации. Исходя из смысла этого определения, *уровень* представляет собой некий измеритель, показатель степени чего-либо, какого-либо достижения.

Что касается *знаний*, то они представляют собой результат процесса познания действительности, адекватное ее отражение в сознании человека в виде представлений, понятий, суждений, теорий.³⁴ В Приказе Ростехрегулирования от 30 августа 2007 г. № 2358 «Об организации работы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии» дается определение понятию профессиональные знания, под которыми понимается совокупность теоретических научных сведений и познаний, а также осведомленность в определенной сфере деятельности, необходимые для качественного исполнения должностных обязанностей с целью достижения результатов в профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, знания есть ни что иное как совокупность познавательной деятельности каждого человека и важнейший элемент квалификации.

³³ См.: Ожегов С.И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – М.,1989. С. 746.

³⁴ Подробнее см.: Модельный образовательный кодекс для государств-участников Содружества Независимых Государств (общая часть) (Принят в г. Санкт-Петербурге 16 ноября 2006 г. Постановлением 27-12 на 27-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // СПС «КонсультантПлюс».

Согласно Модельному образовательному кодексу для государств-участников Содружества Независимых Государств (общая часть) (Принят в г. Санкт-Петербурге 16 ноября 2006 г. Постановлением 27-12 на 27-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) *умения* – это способности проделать определенную работу в соответствии с полученными знаниями. То есть умения это способность применять накопленные знания, проявлять компетентность при решении поставленных задач в профессиональной деятельности.

В вышеуказанном Приказе Ростехрегулирования от 30 августа 2007 г. № 2358 также содержится понятие *профессиональные навыки*, под которым понимается способность, умение применять на практике в повседневной служебной деятельности теоретические знания в соответствии с уровнем профессионального образования.

Что касается *опыта работы*, то к нему относится трудовая деятельность, т.е. совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений в данной профессиональной деятельности.

Для более четкого представления о понятии квалификация, целесообразно обратиться и к зарубежной литературе. Например, согласно английскому словарю dictionary.com квалификация – это обстоятельство или условие, требуемое законом или обычаем для получения, осуществления права на занятие должности или тому подобное.³⁵

В Германии, Великобритании, Франции, Австралии, США наряду с категорией квалификация, которая является наиболее распространенной, используется такая категория как «компетентность» (от лат. Competentia), под которой понимается владение определенным набором знаний и способность работника применять их.³⁶ Данные категории близки по своему

³⁵ См.: URL: <http://www.dictionary.com/browse/qualification?s=t> (дата обращения: 10.02.2017 г.).

³⁶ См.: Краткий словарь иностранных слов / Под ред. И.В. Лехина и проф. Ф.Н. Петрова. М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей. 1951. С. 384.

значению. Так, немецкий исследователь Уте Клемент пишет: «Привлекательность понятия «компетенция» вместо термина «квалификация» состоит в открытом и всеобъемлющем значении. Если «квалификация» описывает функциональное соответствие между требованиями рабочих мест и целью образования, то компетентность должна включать возможность действовать адекватно ситуации в широких областях»³⁷.

В России понятие компетентность употребляется в основном в сфере образования.

Словарь-справочник современного российского профессионального образования содержит определение понятия «компетенция» (от англ.: Competence), под которой понимается способность человека применять знания, умения и практический опыт для его успешной трудовой деятельности.³⁸ В словаре С.И. Ожегова, компетенция – это круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом.³⁹

Ученые в сфере образования дают различные определения понятию «компетенция».

По мнению И.С. Сергеева, компетенции – это сочетание таких элементов как умение, знание и опыт, обеспечивающее в своей совокупности способность решать поставленные практические задания в различных сферах жизни и профессиональной деятельности.⁴⁰ Такое же определение предлагает

³⁷ См.: Ute Clement, Rolf Arnold (Hrsg.) Kompetenzentwicklungs in der beruflichen Bildung. Leske Budrich, Opladen, 2002.

³⁸ См.: Словарь-справочник современного российского профессионального образования // авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. М.: ФИРО. Вып. 1. 2010. С. 10.

³⁹ См.: Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1989. С. 532.

⁴⁰ См.: Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности: учеб. пособие / под ред. И.С. Сергеева. СПб. 2004. С. 44; Нигматзянова Г.Х. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность» // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 11 // URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/11/28698> (дата обращения: 25.06.2015 г.).

и А.В. Хуторский, который относит к нему еще и навыки, способы деятельности, задаваемые по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимые для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.⁴¹ Т.Б. Михеева⁴², которая, вместе с тем, отмечает, что совокупность критериев, характеризующих компетенцию, способствуют поиску, обнаружению знаний и действий, подходящих для решения проблемы. А.К. Маркова определяет компетенцию как «индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии».⁴³

Несколько иное определение дано О.В. Потаниной, которая в понятие компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для осуществления личностной, профессиональной и социально значимой, продуктивной деятельности.⁴⁴

В письме Минобрнауки России от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» содержится понятие «компетенция», под которой понимается динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности.⁴⁵

Таким образом, понятие «компетенция» это способность применять на практике, полученные знания, умения, навыки, а также опыт.

Наряду с понятием «компетенция» используется понятие «компетентность», которое также, по мнению некоторых специалистов, может являться синонимом понятию «квалификация работника».

⁴¹ См.: Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58-64.

⁴² См.: Михеева Т.Б. «Компетенция» и «компетентность»: к вопросу использования понятий в современном российском образовании // Ученые записки ЗабГГПУ, 2011. С. 111.

⁴³ См.: Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: МГФ «Знание». 1996. С. 108.

⁴⁴ См.: Потанина О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание // Вестник Башкирского университета. 2009. Т. 14. № 1. С. 299.

⁴⁵ URL: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/kompetenciya_rabotnika (дата обращения: 28.03.2017 г.).

Как отмечают О.В. Николаев и А.В. Чердакова, под компетентностью они понимают совокупность уровня подготовки, широты профессионального мировоззрения, личностных характеристик, которые, находясь в тесной взаимосвязи, и дополняя друг друга, позволяют работнику своевременно и адекватно реагировать на требования конкретного рабочего места в постоянно меняющихся условиях, тем самым характеризуя его способности к труду.⁴⁶

Само понятие компетентность используется в основном в экономической литературе. Л.В. Балабанова и О.В. Сардак под ней понимают степень квалификации работника, которая позволяет успешно решать задачи, стоящие перед ним, его способность работника качественно и безошибочно выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, т.е. это способности, умения, практика, опыт, мотивация, знания, а также показатель того, хорошо или плохо выполнена поручаемая работнику работа.⁴⁷

О.В. Потанина под компетентностью понимает результат образования, выражающийся в определенном уровне владения и обладания набором компетенций, и интегральная характеристика личности, обладающей знаниями, опытом для выполнения конкретной деятельности, с учетом ценностей и отношений.⁴⁸

Понятие компетентность употребляется и в правовой литературе. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников дают довольно емкое определение профессиональной компетентности, которое включает не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках

⁴⁶ См.: Николаев О.В., Чердакова А.В. Управление повышением квалификации персонала // URL: http://edu.rgazu.ru/file.php/1/vestnik_rgazu/data/20150119_2/nikolaev_doc.pdf (дата обращения: 15.09.2016 г.).

⁴⁷ См.: Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом. М., 2011. С. 207.

⁴⁸ См.: Потанина О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание // Вестник Башкирского университета, 2009. Т. 14. № 1. С. 299.

профессии, специальности, квалификации), но и способность использовать ноу-хау, принимать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем.⁴⁹

Понятие профессиональная компетентность содержится в Руководстве по образованию и обучению специалистов в области авиационной метеорологии (РД 52.21.703-2008), под которым понимается обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемые для эффективного выполнения рабочих обязанностей в определенной области деятельности. Компетентность подразумевает не только умение выполнять работу, но также способность передавать и использовать знания и опыт в новых условиях (утв. Росгидрометом 12.09.2008).⁵⁰

Такое понятие, профессиональная компетентность, содержится и в «ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»⁵¹, которое состоит из знаний, умений, навыков, опыта, стиля поведения и личных способностей рационально и грамотно действовать, определяемых целью, ситуацией, возможными средствами и должностью.

Компетентность и квалификация разграничиваются и в документах Международной организации труда. Термин «компетентность», по определению МОТ, охватывает знания, навыки и умения, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях. Квалификация связывается с официальным выражением профессиональных и специальных навыков

⁴⁹ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс». 2006. С. 219-220.

⁵⁰ См.: Руководство по образованию и обучению специалистов в области авиационной метеорологии. РД 52.21.703-2008 (утв. Росгидрометом 12.09.2008) // СПС «КонсультантПлюс».

⁵¹ Введен в действие Приказом Росстандарта от 9 июня 2016 г. № 601-ст.

работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях.⁵²

Понятие компетентность на законодательном уровне не закреплено. Вместе с тем, его можно встретить в корпоративных требованиях к квалификации работников, например, в компании «Российские железные дороги», где это понятие определяется как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области»⁵³.

К дополнительным признакам компетентности В.Г. Зарубина и Л.А. Громова относят индивидуальную степень соответствия работника требованиям профессии, глубину и характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности, способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта.⁵⁴

Исходя из вышеприведенных определений складывается представление о синонимичности понятий квалификация и компетентность.

Некоторые специалисты⁵⁵ говорят о том, что названные понятия близки по значению и очень часто сравниваются, а иногда даже считаются

⁵² Подробнее см.: Развитие людских ресурсов и подготовка кадров. Доклад IV (2А). Женева, 2004. С. 27.

⁵³ Подробнее см.: Корпоративные требования к квалификации работников Компании «Российские железные дороги» с высшим и средним профессиональным образованием от 17.11.2009 г. // URL: http://doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=3881 (дата обращения: 12.02.2017 г.).

⁵⁴ Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий / под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. 2007. С. 39.

⁵⁵ См.: Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G., van Merrienboer. What is competence? Constructivist approach as a way out of confusion // Open University of the Netherlands. 2004. May, 12 // URL: <http://www.ht.ru/cms/new/426> (дата обращения: 17.10.2016); Бочкарева Е.В. Компетенция и квалификация – современный подход к определению понятий // URL: https://regrazvitie.ru/wp-content/uploads/2015/08/3_Bochkareva.pdf (дата обращения: 10.10.2017 г.); Комарова А.В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 123. С. 198.

синонимами, тем самым создают путаницу в их значениях. С точки зрения логики и юридической техники это неправильно. А.В. Комарова отмечает, что самым главным отличием квалификации от компетентности является наличие ряда документов, подтверждающих квалификацию работника. Этой же позиции придерживается и французский ученый Christine Batime, который отмечает, что термин квалификация подтверждается дипломом об образовании (D.Théry, навыки управления и системы классификации, LeMonde, 3 апреля, 1991).⁵⁶

Вместе с тем, следует согласиться с мнением А.А. Мазурова, что наличие либо отсутствие документа о специальном образовании не служит достоверным основанием для вывода о квалификации работника без оценки качества выполнения им работы (исключением из этого правила являются случаи, когда для выполнения определенной работы необходимо специальное образование (врач, шофер и др.), подтвержденное соответствующим документом, а у работника такой документ отсутствует).⁵⁷

А.И. Зорин и Д.А. Махотин отмечают, что квалификацию следует рассматривать как степень развитости у работника определенных компетенций. Чем выше квалификация, т.е. чем более компетентен работник, тем быстрее и качественнее он выполняет работу.⁵⁸

Например, если человек не компетентен, то это означает, что он не обладает необходимым набором знаний, умений и опыта работы для решения каких-либо вопросов, поставленных перед ним, в конкретной сфере деятельности.

⁵⁶ См.: Christine Batime. Quelques définitions autour de la notion: qualification et competence // Cahier № 1 – Juin 1999 // URL: <http://www.travail-social.com/Quelques-definitions-autour-de-la> (дата обращения: 12.02.2017 г.).

⁵⁷ См.: Мазуров А.А. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 22.

⁵⁸ См.: Зорин А.И., Махотин Д.А.. Взаимосвязь понятий «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании // Журнал «Среднее профессиональное образование». 2010. № 12. С. 8.

В случае, если в определенной области знаний человек не уполномочен ни рассматривать, ни решать вопросы, относящиеся к этой предметной области, и не имеет доступа к информации, связанной с этими вопросами, в данном случае говорится о том, что все это не входит в его компетенцию. Но он может быть компетентен в этих вопросах в силу накопленного опыта и полученного образования.

Как видно из приведенного анализа понятий, компетенция и компетентность в одних случаях рассматриваются как синонимы квалификации, в других они включаются в качестве элемента квалификации, ее составной части. Некоторые авторы рассматривают компетенцию и компетентность как самостоятельные категории, характеризующие профессиональный уровень работников.

Со своей стороны полагаем, что вряд ли целесообразно термин квалификация рассматривать как синоним понятию компетентность. Поскольку это приведет к путанице в терминологии и, следовательно, в содержании соответствующих терминов.

Как справедливо отмечает С.Ю. Головина, между термином и понятием должна быть однозначность их соответствия. Такая однозначность состоит в том, что термин должен называть только одно понятие и, наоборот, одно понятие должно выражаться только одним термином. При нарушении такого соответствия следствием является омонимия (многозначность), а также синонимия, что может привести к беспорядку в правовой терминологии⁵⁹.

На основе анализа понятий «компетенция», «компетентность» и «квалификация», применяемых в нормативно-правовых актах, регулирующих отношения, связанные с определением квалификации работников,

⁵⁹ См.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права как терминосистема / Международная научно-практическая конференция «Системный характер трудового права и права социального обеспечения» (Первые Гусовские чтения): материалы конференции. М., 2016. С. 121.

установлено, что по своему содержанию они не совпадают. В связи с этим предлагается в правовых актах, посвященных аттестации работников, отказаться от использования таких категорий, как «компетенция» и «компетентность», поскольку, использование их при решении вопроса о соответствии работников квалификационным требованиям, наряду с понятием квалификация, может привести к беспорядку в правовой терминологии и, как следствие, нарушению трудовых прав работников.

Под квалификацией следует понимать степень овладения работником профессиональными навыками на основании полученных теоретических и практических знаний, приобретенных в результате обучения и опыта работы.

§ 2. Правовая основа квалификационных характеристик работ и профессий в различных сферах деятельности

До недавнего времени характеристика квалификации работника, необходимая для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, определялась Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)⁶⁰ и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС)⁶¹. Справочники выполняли множество важнейших функций, в т.ч. в области регулирования льгот и компенсаций.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21 июля 1998 г. № 37, является нормативным документом, который рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Квалификационные характеристики, содержащиеся в Квалификационном справочнике, предназначены для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации

⁶⁰ Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶¹ Постановление Минтруда РФ от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» СПС «КонсультантПлюс».

руководителей и специалистов. На основе Квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников.

Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименования должностей.

Так, например, в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности главного энергетика, для замещения данной должности предусмотрено наличие высшего профессионального (технического) образования и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях в соответствующей профилю предприятия отрасли не менее 5 лет. Вместе с тем, Письмом Роструда от 30 апреля 2008 г. № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации» дается разъяснение о том, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.⁶²

Квалификационные справочники сыграли и продолжают играть важную роль.

Главным обстоятельством, побудившим Правительство РФ и федеральные органы исполнительной власти РФ обратить внимание на существующую систему квалификации и оценки кадров, стало несоответствие разработанных в разные периоды времени квалификационных характеристик (описаний) профессий и должностей новым требованиям, предъявляемым к работникам рынком труда, стремительно меняющимся в результате структурной перестройки

⁶² Письмо Роструда от 30 апреля 2008 г. № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации» // СПС «КонсультантПлюс».

экономики, освоения нашего трудового рынка международными и зарубежными компаниями, применения новых механизмов хозяйствования и управления.⁶³

В связи с этим, в систему определения квалификации работников был включен и профессиональный стандарт⁶⁴.

Основная цель введения профессиональных стандартов заключалась в том, чтобы сформировать актуальную систему, заменяющую устаревшие Единые квалификационные справочники с тем, чтобы обеспечить достижение целей по достойному труду и справедливой заработной плате, которые были заложены в Плане Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2013 - 2018 гг. на основании поручений Президента Российской Федерации. По сути, введение профессиональных стандартов призвано обновить и заменить квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики должностей и профессий. Профессиональные стандарты разрабатываются и принимаются в соответствии с информацией, содержащейся в Справочнике⁶⁵ востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.

Следует отметить, что вопрос о подготовке профессиональных стандартов в России поднимался еще в середине 1990 годов. Однако реальное введение профстандартов началось спустя почти 20 лет.

В 2010 году специалисты Научно-исследовательского института труда и социального страхования дали заключение о том, что действующие в

⁶³ Подробнее об этом см.: Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Профессиональные стандарты: прошлое и будущее национальной системы компетенций и перспективы для торговли // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁴ Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 февраля 2016 г. № 46 «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» // СПС «КонсультантПлюс».

России тарифно-квалификационные характеристики (ЕТКС и ЕКС) представляют собой, по сути, не что иное, как профессиональные стандарты.⁶⁶ Разработка профессиональных стандартов началась в 2012 году, в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Указом было дано указание Правительству Российской Федерации разработать проект федерального закона, который внес бы изменения, касающиеся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (пп. «б» п. 1 Указа), определил план разработки профессиональных стандартов (к 2015 г. не менее 800 профстандартов) (пп. «в», «г» п. 1 Указа).

О необходимости введения профессиональных стандартов говорили и ученые.

Так, отмечая этот важный факт, Н.Б. Болдырева пишет, что ЕТКС и ЕКС существуют достаточно долгое время и конечно им необходим такой документ, как профстандарт⁶⁷. Необходимость его введения, по мнению М.В. Герш, обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в ЕКС, не соответствуют современной ситуации на рынке труда.⁶⁸ Такой позиции придерживаются Л.В. Хорева и Е.В. Васина, которые вместе с тем указывают и на проблему увеличения разрыва между предлагаемыми образовательными услугами и запросом рынка труда в компетентных специалистах⁶⁹.

В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и

⁶⁶ См.: Свирин Ю.А., Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // Современное право. 2016. № 11 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁷ Подробнее см.: Болдырева Н.Б. А вы знаете про новшества, вступившие в силу с 2015 года? // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 3. С. 22.

⁶⁸ См.: Герш М.В. Профессиональные стандарты: «обязаловка» или пожелание? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 7 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁹ См.: Хорева В.Л., Васина Е.В. образовательные и профессиональные стандарты в национальной системе образования // Креативная экономика. 2011. № 2 (50). С. 45.

73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»», было дано понятие профессиональный стандарт, под которым понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной функции. То есть, профессиональный стандарт – это своего рода образец, требование, предъявляемые к квалификации работника в какой-либо области применения труда. Профессиональный стандарт является своего рода инструментом, который обеспечивает согласование спроса и предложения на рабочую силу через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на основе установления профессионально-квалификационных требований.⁷⁰

Профессиональные стандарты носят комплексный характер, раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания), т.е. содержат перечень знаний и умений, необходимых для качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей на определенных должностях, в определенной профессии.⁷¹ В профессиональном стандарте указываются требования к образованию специалиста, выполняющего определенную трудовую функцию: необходимое основное и дополнительное образование. В свою очередь работник через призму профессионального

⁷⁰ См.: Иванов А.Б. Проблемные вопросы новой системы профессиональных квалификаций применение профессиональных стандартов и их соотношение с квалификационными справочниками // Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции. М.: Проспект. 2017. С. 216; «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) // под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. «НОРМА», «ИНФРА-М», 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

⁷¹ Письмо Минтруда от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»; Данилов С. Профстандарты: кому и как применять // Практическая бухгалтерия. 2016. № 7 // Справочно-информационная система «Гарант».

стандарта может увидеть соответствует ли он квалификационным требованиям, востребован ли на рынке труда, может ли рассчитывать на повышение по службе, прибавку к зарплате и т.п. Как отмечают В.В. Бородачев и А.А. Лапшин, с помощью профессионального стандарта работник может спланировать карьеру у одного работодателя или перейти к другому.⁷²

Эти основные особенности профессиональных стандартов делают их важнейшими элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования. Возможность своевременной адаптации к постоянным изменениям на рынке труда становится ключевым показателем качества системы подготовки кадров, что особенно важно для сферы развития профессиональных компетенций.

Таким образом, профессиональный стандарт является документом, определяющим требования к квалификации работника, необходимой для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт служит основой для разработки образовательных стандартов. Для субъектов трудовых отношений он носит рекомендательный характер, и может быть использован работодателем для определения конкретной трудовой функции работника, в том числе при модернизации технологических и трудовых процессов.

По мнению А.Н. Лейбович и И.А. Волошиной, профессиональный стандарт с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках определенного вида профессиональной деятельности призван раскрыть свою цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые действия, место в системе уровней квалификации, требования к квалификации, образованию и

⁷² См.: Бородачев В.В., Лапшин А.А. Система независимой оценки квалификации в России // М.: Сборник трудов по проблемам ДПО. 2015. Вып. № 28. С. 40.

обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника.⁷³

Как справедливо отмечает О.Б. Зайцева профессиональный стандарт «следует рассматривать как определенную стандартизацию, направленную на создание модели уровня подготовленности работников к выполнению конкретных производственных обязанностей, так как согласно определению понятия «стандарт», разработанного Международной организацией стандартизации (International Organization for Standardization), – это документ, доступный и опубликованный, коллективно разработанный или согласованный и общепринятый в интересах тех, кто им пользуется, основанный на интеграции результатов науки, технологии, опыта, способствующий повышению общественного блага и принятый организациями, полномочными на национальном, региональном и международном уровне»⁷⁴.

Иначе говоря, профессиональный стандарт можно рассматривать как ориентир для работодателя при определении наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников, а также он поможет им «в выстраивании эффективной кадровой политики, а работникам – в адаптации при трудоустройстве»⁷⁵.

Профессиональный стандарт, как отмечают А. Вучкович и Е. Пудалова, предназначен для решения следующих задач: создание отраслевой системы квалификаций; согласование и унификация видов трудовой деятельности и должностей; разработка должностных инструкций для соответствующей области профессиональной деятельности; тарификация должностей, проведение сертификации/ аттестации сотрудников; разработка стандартов

⁷³ См.: Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А. и др. М., 2014. С. 16.

⁷⁴ См.: Зайцева О.Б. Профессиональные стандарты и их значение при заключении трудового договора // Кадровик. 2015. № 7. С. 27.

⁷⁵ См.: Данилов С. Профстандарты: кому и как применять // Практическая бухгалтерия. 2016. № 7 // Справочно-информационная система «Гарант».

профессионального обучения и образовательных программ, основанных на модульно-компетентностном подходе, а также подготовка учебно-методических материалов; создание механизма оценки выпускников профессиональных учебных заведений.⁷⁶

Утвержденные на сегодняшний день профессиональные стандарты (их более 900) еще не охватили все профессии и специальности, в связи с чем работа по их разработке продолжается.

Как отмечают специалисты, поскольку профессиональные стандарты не равномерно распределены по отраслям экономики, принятие их по профессиям крайне нелогично, а их структура зачастую лишена всякой пруденциальности. Так, профессиональный стандарт «специалист по педиатрии»⁷⁷ объединяет профессиональные компетенции 35 врачей различных квалификаций, которые работают с детьми. Также утверждены такие профессиональные стандарты, как «специалист в сфере закупок»⁷⁸ и «эксперт в сфере закупок»⁷⁹, которые по своим компетенциям повторяют друг друга»⁸⁰.

В настоящее время в области юриспруденции разработан 1 профстандарт; в области здравоохранения – 13; в области социального

⁷⁶ См.: Вучкович А. Пудалова Е. От образовательных стандартов к образовательным программам // Справочник кадровика, 2010. № 9 // URL: <http://www.pro-personal.ru/article/112545-ot-professionalnyh-standartov-k-obrazovatelnyim-programmam> (дата обращения: 19.07.2016 г.).

⁷⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 июня 2015 г. № 400н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по педиатрии» // Справочно-информационная система «Гарант».

⁷⁸ Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷⁹ Приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 г. № 626н «Об утверждении профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁰ См.: Свирин Ю.А., Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // Современное право, 2016. № 11 // СПС «КонсультантПлюс»; Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций: потребность и необходимость рынка труда // Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под общ.ред. Н.Л. Лютова. М., 2017. С. 223-224.

обслуживания – 12; в области культуры и искусства – 5; в области связи, информационных и коммуникационных технологий – 39; в области финансов и экономики – 33; в области транспорта – 50; в области сельского хозяйства – 22; в области строительства и ЖКХ – 132; в области образования – 5 и др.⁸¹

Примечательно, что многие ученые считают необходимым провести более глубокий сравнительный анализ (например, на основе квалификационных справочников) утвержденных профессиональных стандартов.

Профстандарты разрабатываются профессиональным сообществом, согласовываются с Национальным советом по профессиональным квалификациям и утверждаются приказом Министерства труда Российской Федерации. На его основании работодатель разрабатывает внутренние локальные акты, в том числе должностные инструкции.⁸²

Для разработки профстандартов в 2013 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был утвержден Приказ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». В нем содержится 9 уровней квалификации с их общей характеристикой, которым должны соответствовать работники. Основными критериями, по которым делятся уровни квалификации, являются полномочия и ответственность, характер умений, знаний и основные способы, необходимые для достижения того или иного уровня квалификации.

Для первого уровня квалификации характерно выполнение стандартных заданий (обычно физический труд) под руководством руководителя. Для их выполнения необходимо применять элементарные фактические знания и (или) ограниченного круга специальные знания. Так,

⁸¹ Справочно-информационная система «Гарант».

⁸² См.: Золотов А. Профессия, которой нет. Что включает профессиональный стандарт специалиста в сфере закупок // Информационно-аналитическое издание «Бюллетень Оперативной Информации «Московские Торги». 2015. № 3. С. 34-35.

например, работнику, занимающего должность овощевода⁸³ для выполнения подготовительных и вспомогательных работ при выращивании овощей необходим первый уровень квалификации.

Для второго уровня квалификации также характерно выполнение стандартных заданий и под руководством, но уже с применением специальных знаний и есть возможность самостоятельно выполнять задания, которые ранее уже выполнялись. Например, для занятия должности по профессиональному стандарту «специалист почтовой связи»⁸⁴, необходимо иметь второй уровень квалификации для того, чтобы он мог принимать и вручать внутренние и международные почтовые отправления, обрабатывать, сортировать и отправлять почтовые отправления, распространять периодические печатные издания.

Показатели третьего, четвертого и пятого уровней квалификации характеризуются выполнением различных типовых задач с текущим и итоговым контролем, оценкой и коррекцией своей деятельности от индивидуальной ответственности до ответственности за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения. Приведем пример профессионального стандарта «экскурсовод (гид)»⁸⁵. Для выполнения вспомогательной деятельности по реализации экскурсионных услуг или организационного обеспечения экскурсионных услуг необходим четвертый и пятый уровень квалификации соответственно. А для проведения самих экскурсий работнику необходим шестой уровень квалификации, для которого характерно применение профессиональных знаний технологического, инновационного или

⁸³ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 525н «Об утверждении профессионального стандарта «Овощевод» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 апреля 2014 г. № 198н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист почтовой связи» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ) // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 539н «Об утверждении профессионального стандарта «Экскурсовод (гид)» // СПС «КонсультантПлюс».

методического характера. Здесь предполагается самостоятельное выполнение, поставленных перед собой задач с целью достижения их выполнения.

Приведем пример, когда для самой низкой квалификации (технический специалист без опыта работы в сфере закупок, среднее профессиональное образование) требуются навыки подготовки сложных документов (таких, как документация о закупке, обоснование НМЦК, техническое задание и проект контракта и т.п.). При этом выпускник-отличник ВУЗа без формального опыта работы в сфере закупок может претендовать только на должность с самым низким уровнем квалификации 5 (вообще не требует высшего образования), на которой ему придется отработать не менее 3 лет, прежде чем получить право на повышение до квалификации уровня 6 («осуществление закупок»)⁸⁶.

Другой пример, врачу-стоматологу, в связи с принятым соответствующим профессиональным стандартом⁸⁷, необходимо обладать 7 уровнем квалификации. В его трудовую функцию входит проведение обследования пациента с целью установления диагноза, назначение, контроль эффективности и безопасности немедикаментозного и медикаментозного лечения, разработка, реализация и контроль эффективности индивидуальных реабилитационных программ, проведение и контроль эффективности санитарно-противоэпидемических и иных профилактических мероприятий по охране здоровья населения, ведение санитарно-гигиенического просвещения среди населения и медицинских работников с целью формирования здорового образа жизни, организационно-управленческая деятельность.

⁸⁶ Сухадольский Г.А. Профессиональные стандарты в сфере закупок // Прогноз.рф. 2016. № 7. С. 6–38 // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 мая 2016 г. № 227н «Об утверждении профессионального стандарта «Врач-стоматолог» // СПС «КонсультантПлюс».

Восьмой и девятый уровни квалификации характеризуются повышенной ответственностью.

Для профессионального стандарта «врач-офтальмолог» необходимо обладать восьмым уровнем квалификации для проведения обследования пациентов в целях выявления заболеваний, назначения лечения, если это необходимо, оказания медицинской помощи.

Девятый уровень квалификации считается самым высоким. Для него характерно определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами, внесение значительного вклада в определенную область деятельности, а также работники, чья квалификация соответствует этому уровню, несут ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях. Работникам, с таким уровнем квалификации необходимо уметь решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов.

В связи с подробным описанием квалификационных характеристик в профессиональном стандарте разработка должностных инструкций, требования к кандидатам при приеме на работу, в процессе трудовой деятельности при проведении аттестации, упрощаются. Вместе с тем, для работников это возможность проверить свой профессиональный уровень, а в случае его недостаточности подтянуть знания, повысить уровень квалификации.

Таким образом, это позволит работникам в будущем заложить основу для скорого профессионального роста.

Что касается работодателей, то для них введение профессиональных стандартов должно быть подспорьем при оценке работников, например, при проведении аттестации в организации, а также привлечь работников в трудовую деятельность для увеличения производительности труда. Также

работодатели приобретают возможность контролировать профессионализм работников с учетом обновленных в обществе образовательных стандартов в различных областях и созданных систем сертификации персонала, являющихся дополнительной гарантией компетенции работника.⁸⁸

В правовой литературе отмечаются и проблемы, возникающие при применении профессиональных стандартов.

Одной из таких проблем является несоответствие работников, уже состоящих в трудовых отношениях, квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах, особенно тех, которые задолго до их появления были приняты на работу без необходимого образования для выполнения трудовой функции. Им присваивался квалификационный разряд, подтверждающий уровень их квалификации и возможность выполнять на надлежащем уровне свои должностные обязанности. На момент заключения трудового договора с ними, профстандарт еще не существовал, а, следовательно, закон не был нарушен. В связи с этим возник вопрос, что следует делать в такой ситуации. Сегодня практики исходят из того, что если работник доброкачественно выполняет свои трудовые обязанности, в особенности, если он прошел аттестацию, то работодатель оставляет его на работе, даже если уровень образования или квалификации работника не соответствует профстандарту.

Однако, согласно ст. 195.3 ТК РФ, если Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, то профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. В то же время в соответствии со ст. 196 ТК

⁸⁸ См.: URL: <http://www.pro-personal.ru/article/532791-red-qqss-31-05-2016-kvalifikatsiya-rabotnika-i-professionalnyy-standart-razbiraem-novov> (дата обращения: 21.07.2016 г.).

РФ работодатель не имеет права направить работника на обучение без его согласия.

Другая проблема касается лиц, получивших высшее юридическое образование (например, кандидаты / доктора наук, заслуженные ученые, юрист) и осуществляющих преподавательскую деятельность в ВУЗах. По смыслу Приказа от 8 сентября 2015 года № 698н «Об утверждении профстандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»», для лиц, желающих преподавать, установлено требование о наличии педагогического образования, т.е. по смыслу этой нормы юрист без педагогического образования преподавать не может.

Временное решение этих проблем было предложено Минтрудом России. В письме Минтруда России от 4 апреля 2016 г.⁸⁹ дано разъяснение, что работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он и будет использовать, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В ст. 46 Закона об образовании установлено право на занятие педагогической деятельностью лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профстандартах. Следует отметить, что если работник не соответствует профстандарту, необходимо применять квалификационные справочники.

Такое разъяснение можно считать как решение проблемы на данный момент, однако это не исключает необходимости решения его на законодательном уровне.

Тем не менее, несмотря на указанные недостатки, многие эксперты убеждены, что внедрение профессиональных стандартов на предприятии

⁸⁹ Письмо Минтруда от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» // СПС «КонсультантПлюс».

позволит упорядочить трудовые функции и привести их в соответствие с современными рыночными условиями, в частности заменить устаревшие названия профессий на актуальные.⁹⁰ С этим нельзя не согласиться, поскольку обновление наименования профессий и внедрение новых необходимо. Вместе с тем, сама процедура по внедрению профессиональных стандартов требует совершенствования. На сегодняшний день она достаточно сложная, громоздкая и без специальных знаний ее применять достаточно сложно.

Необходимо также отметить, что сам процесс обновления профстандартов длительный и не может закончиться на каком-то определенном этапе.

В связи с этим, представляется целесообразным профессиональные стандарты рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер, что даст возможность работодателям на основании этих стандартов устанавливать соответствующие требования к квалификации работников для осуществления ими трудовой функции с учетом особенностей и потребностей той ли иной сферы деятельности.

⁹⁰ См.: Герш М.В. Профессиональные стандарты: «обязаловка» или пожелание? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 7 // СПС» КонсультантПлюс».

Глава 2. Аттестация как основной способ определения квалификации работников

§ 1. Понятие и виды аттестации

Аттестация как способ определения квалификации работников в условиях динамично развивающейся экономики совершенно необходима. Она имеет большое значение как для работодателя, так и для самих работников. Для работодателя проведение аттестации позволяет оптимизировать использование трудовых ресурсов, сформировать кадровый резерв, создать дополнительные стимулы к повышению квалификации работников, усилению ответственности и исполнительской дисциплины, расторгнуть трудовой договор с работниками, не соответствующими предъявляемым требованиям.

Оценка трудовых и личностных качеств человека, его трудовых достижений входит в понятие аттестации. Работодатель должен постоянно стимулировать грамотного и ответственного работника к повышению квалификации на работе. Эффективность работы персонала складывается из результативности использования организационных ресурсов, включая потенциал каждого из сотрудников.

Аттестация помогает получить информацию для принятия управленческих решений. Это важно с точки зрения оценки, анализа и исследования данных на предмет – насколько потенциал сотрудников позволяет реализовывать цели и задачи компании. Это актуально для развивающихся, крупных компаний, которые используют в своей деятельности гибкую систему управления. Аттестация важна также с точки зрения получения информации для текущей работы с персоналом, для выявления областей, которые нуждаются в дополнительном контроле.

Аттестация это один из наиболее эффективных средств, позволяющих работодателю определить соответствие работника занимаемой должности

(выполняемой работе), выявить его потенциальные возможности для продвижения по карьерной лестнице, материального стимулирования и др.

В процессе аттестации определяется есть ли необходимость направления работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку или переподготовку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование⁹¹.

Как отмечается в правовой литературе, аттестация – это эффективный инструмент в управлении человеческими ресурсами, который помогает руководителю менять стратегию управления в организации; процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного сотрудника стандарту выполнения работы в должности, которую он занимает.⁹² По мнению Л.И. Лазор аттестация работников является важнейшей формой рационального подбора, расстановки и использования кадров.⁹³ Работники, проходя аттестацию, имеют возможность зарекомендовать себя как квалифицированных, инициативных сотрудников, ставить вопрос о повышении оплаты труда, продвижении по служебной лестнице⁹⁴.

Аттестация призвана также стимулировать работников к повышению своей квалификации, создавать для них уверенность в стабильности трудовых отношений, обеспечивающей повышение эффективности труда.

О необходимости проведения аттестации упоминается и в ТК РФ, в частности п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового

⁹¹ Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации») // СПС «КонсультантПлюс».

⁹² См.: Скоробогатова Т. Основные моменты при проведении аттестации персонала // Кадровик.ру. 2013. № 7 // СПС «КонсультантПлюс».

⁹³ См.: Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1991. С.15.

⁹⁴ См.: Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 115.

договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно подтверждаться результатами аттестации. В ст. 332 ТК РФ закреплено положение, предусматривающее, что аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок)⁹⁵.

Вместе с тем, несмотря на признание важности аттестации, в настоящее время российское законодательство не дает легального определения «аттестация», не определяет ее задачи, принципы, процедуру проведения. В связи с этим содержание аттестации может неоднозначно пониматься и в теории, и на практике, обуславливая тем самым неправильное применение соответствующих норм права.⁹⁶

Как свидетельствует практика, отсутствие в ТК РФ должной правовой регламентации аттестации вызывает определенные трудности при ее проведении, что нередко влечет за собой трудовые споры.

Надо отметить, что в правовой литературе предпринята попытка определить понятие «аттестация работников»⁹⁷ и сформулировать ее цели и задачи.

⁹⁵ См.: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

⁹⁶ См.: Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого применения): Дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь. 2004. С. 78; Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 117; Кобрин Н.А. Аттестация работников: теория и практика, правовые проблемы // URL: <http://intservis.ru/article/index.php?id=91&print=1> (дата обращения: 12.10.2016 г.); Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004. С. 7.

⁹⁷ См.: Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981. С. 8; Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода): дисс. ...

Так в словаре по трудовому праву аттестация определяется как проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.⁹⁸

В правовой литературе понятие аттестации рассматривается в двух значениях (в широком и узком). Л.В. Труханович и Д.Л. Щур рассматривают понятие аттестации в широком значении, под которым понимают «определение квалификации работника, уровня его знаний и соответствия занимаемой должности»⁹⁹. В узком смысле, под аттестацией понимается «периодическая комплексная проверка уровня деловых, личностных и моральных качеств работника по соответствующей, занимаемой им должности»¹⁰⁰.

Такое понимание аттестации разделяет большинство специалистов¹⁰¹ по трудовому праву, в т.ч. А.Ф. Нуртдинова, Т.Н. Мартынова, О.В. Сгибнева, и др.

канд. юрид. наук. Пермь. 2004. С. 79; Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 2. С. 77; Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004. С. 28-29; 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, и др.

⁹⁸ См.: Словарь по трудовому праву. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. и коллектив авторов. М., 1998. С. 8.

⁹⁹ Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь-справочник кадровика. М., 2003. С. 3.

¹⁰⁰ Хижнякова А.В. Аттестация как определение творческой ценности сотрудника // Справочник кадровика. 2002. № 7. С. 109.

¹⁰¹ См.: Нуртдинова А.Ф. Аттестация в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 112; Татаринев А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. 2011. № 2. С. 27; Сгибнева О.В., Мартынова Т.Н. Аттестация как правовое средство обеспечения соответствия научно-педагогических работников образовательных организаций квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации // Материалы X международной научно-практической конференции. Кутафинские чтения. Функции трудового права и права социального обеспечения. М., 2014. С. 342.

Так, А. Татаринов пишет, что под аттестацией следует понимать производимое в установленном порядке юридическое оформление оценки профессиональных и деловых качеств работника с целью определения его соответствия занимаемой должности, выполняемой работе (трудовой функции) и дальнейших перспектив развития и использования трудового потенциала работника.¹⁰²

Более полное и развернутое определение аттестации раскрыто Л.А. Чикановой, которая рассматривает аттестацию как один из наиболее действенных средств, позволяющих работодателю определять деловую квалификацию работников, создавать дополнительные стимулы к ее повышению, усилению ответственности исполнительской дисциплины работников, выявлять перспективы использования их потенциальных возможностей; определять степень необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки, обосновывать необходимость расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям.¹⁰³ Таким образом, несмотря на некоторые различия в определении понятия аттестация, все они делают акцент на конечном ее результате, выявлении соответствия работника занимаемой им должности.

Предложенные учеными определения заслуживают внимания, поскольку каждое из них раскрывает сущность аттестации. Вместе с тем, нет ни одного определения, в котором закреплялась бы вся совокупность основных элементов, отражающих сущность аттестации.

Анализ литературы и правовых актов, регламентирующих проведение аттестации, позволил выделить следующие элементы, составляющие ее содержание. Это: специальная процедура, способствующая совершенствованию деятельности по подбору, расстановке кадров и

¹⁰² См.: Татаринов А. Указ. соч. С. 27.

¹⁰³ См.: Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников // Хозяйство и право. 2008. № 9. С. 61.

повышению их квалификации; оценка знаний, способностей, достижений, успехов в работе, проверка деловых и личных качеств работника; установление соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

На основании этого можно предложить следующее определение аттестации.

Аттестация работников – это процедура, направленная на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личных качеств работника и установление соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование к повышению своего профессионального уровня.

Ключевым звеном аттестации является объективная оценка труда работников и выработки критериев, в соответствии с которыми она будет производиться, то есть тех показателей или характеристик работы, которые определяют успешность данной профессиональной деятельности.¹⁰⁴ Оценке подлежат профессиональные, деловые и личностные качества работников. Вместе с тем в правовой литературе эти категории не получили единообразного толкования. В связи с этим следует рассматривать их отдельно.

Нередко понятия «аттестация» работников и «оценка» их знаний в специальной литературе употребляются как синонимы.¹⁰⁵ Другие авторы, напротив, пытаются разделить такие понятия как аттестация и оценка применительно к определению уровня квалификации работника.

Для решения данного вопроса необходимо определиться с самим понятием оценка.

¹⁰⁴ См.: Татаринов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. 2011. № 2. С. 28.

¹⁰⁵ Подробнее об этом см.: Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 12.

Так, например, Н.В. Закалюжная отмечает, что оценка профессиональной деятельности должна основываться, прежде всего, на соответствии работника квалификационным требованиям по занимаемой должности, определение его роли и степени участия в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением предприятия задач, сложности выполняемой им работы, конкретной ее результативности.¹⁰⁶ О.Р. Серопян предложил свое видение оценки квалификации работника, под которой он понимает целенаправленный процесс определения наличия профессиональных и личностных качеств работника и установление их соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).¹⁰⁷ То есть по сути это сама процедура аттестации работников.

Оценка персонала, по мнению Е.А. Борисовой, это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Ю.В. Иванчина считает, что оценка работников это процесс применения организационно-правовых процедур, направленных на определение наличия (уровня) знаний, профессионально важных качеств работника (кандидата, претендента), необходимых ему для выполнения трудовой функции, и установления соответствия работника требованиям, предъявляемым тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, трудовым договором и иными правовыми актами.¹⁰⁸

¹⁰⁶ См.: Закалюжная Н.В. Квалификация работника и прекращение трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 40.

¹⁰⁷ См.: Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 21.

¹⁰⁸ См.: Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Екб., 2006. С. 8.

Как отмечает В.А. Пашиев «в эпицентре любой аттестации присутствует функция оценки»¹⁰⁹. Иначе говоря, по его мнению, оценка – это один из этапов аттестации, при этом оценка пронизывает все этапы аттестации, она представляет собой логико-мыслительную деятельность. Данная позиция представляется спорной, т.к. она не отражает конечный результат логико-мыслительной деятельности, о которой говорит автор. Полагаем, что оценка, это результат аттестации, ее конечная цель независимо от того, как оценивался тот или иной ее этап.

В правовой литературе была высказана идея о целесообразности выделить отдельный институт трудового права «Институт оценки работников». Такая идея вряд ли заслуживает внимания, поскольку не отвечает критериям, традиционно положенным в основу выделения института права. Институт права – это обособленная совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, т.е. особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений»¹¹⁰. К институтам трудового права относятся: трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; дисциплина труда; подготовка и дополнительное образование; охрана труда; материальная ответственность сторон трудового договора; социальное партнерство; контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда; индивидуальные трудовые споры.¹¹¹

Указанные институты трудового права объективно сложились на протяжении развития и становления трудового права. Каждый институт

¹⁰⁹ См.: Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого применения): дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь. 2004. С. 23.

¹¹⁰ Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2013. С. 19.

¹¹¹ Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 37.

имеет свой предмет, а также свои принципы. Другим аргументом подтверждающим нецелесообразность введения нового института трудового права является корреляция норм Закона об образовании и норм Трудового кодекса РФ. Положения, касающиеся оценки работников (прохождения испытания, конкурса, аттестации), носят межотраслевой характер, поэтому выделять их в институт одной отрасли нельзя.

Виды аттестации.

Аттестацию работников классифицируют по различным основаниям. По срокам ее проведения, по степени обязательности, в зависимости от того, от кого исходит инициатива, в зависимости от целей.

В правовой литературе выделяют и такое основание классификации как *повод ее* проведения, в который включают, в частности, аттестацию для продвижения по службе и аттестацию в период прохождения испытательного срока.¹¹² Аттестация в пределах испытательного срока, по мнению авторов, проводится для проверки соответствия возможностей испытуемого поручаемой работе и выработки рекомендаций относительно дальнейшего служебного использования аттестуемого.

Такая классификация вызывает возражение, т.к. аттестация и испытательный срок являются самостоятельными способами определения квалификации и, как уже отмечалось, имеют не совпадающие цели. Представляется сомнительным и выделение видов аттестации по срокам ее проведения, в зависимости от длительности этого срока: через два, три, пять лет и т.д.¹¹³ Такая классификация, по сути, не содержит каких-либо существенных признаков, особенностей в содержании и проведении этих

¹¹² См.: Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 50; Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. 2-е изд., стер. М., 2012. С. 236.

¹¹³ См.: Чочуа Г.Г. Указ. соч. С. 52.

видов аттестации, что необходимо учитывать в качестве основания классификации.

В рамках настоящей работы представляется целесообразным классифицировать виды аттестации в зависимости от ее цели, ибо цель проведения аттестации предопределяет и ее периодичность, и обязательность процедуры проведения, которая в зависимости от цели аттестации может быть разной. В связи с этим от правильности выбора вида аттестации зависит правомерность принятого решения и его последствий. В зависимости от цели проведения аттестации можно выделить: периодическую, внеочередную, повторную и разовую аттестацию.

Периодическая (плановая) аттестация проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности. Следует подчеркнуть, что цель такой аттестации именно подтверждение соответствия занимаемой должности, а не установление соответствия, как нередко указывается в правовой литературе. Для установления соответствия занимаемой должности (выполняемой работе) существуют другие способы оценки, в частности, испытательный срок.

Периодическая аттестация, как правило, проводится в отношении тех категорий работников, для которых федеральным законодательством установлена такая аттестация. К ним относятся педагогические работники,¹¹⁴ научные работники,¹¹⁵ работники библиотек,¹¹⁶ работники учреждений

¹¹⁴ Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

¹¹⁵ Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁶ Приказ Министерства культуры РФ от 24 июня 2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек» // СПС «КонсультантПлюс».

искусства и культуры¹¹⁷. Данная аттестация проводится периодически, т.е. через определенные периоды времени. Периодичность такой аттестации обычно составляет от двух до пяти лет. Установление сроков проведения аттестации работников призвано обеспечить системность и периодичность подтверждения соответствия работника занимаемой должности. Периодичность аттестации определяется работодателем с учетом временных отрезков, в которых осуществляется деятельность в той или иной должности. Как правило, периодическая аттестация (иногда она именуется плановой, т.к. заранее планируется) проводится раз в 3-5 лет. При этом для различных категорий работников может быть установлена разная периодичность проведения аттестации. Однако для работников одной и той же категории она одинакова.

Внеочередная (внеплановая) аттестация проводится в связи с возникновением определенных обстоятельств: в случае выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников учреждения, если нужно выбрать на объективной основе работника, квалификация и профессионализм которого позволяют ему занять более высокую должность, а также в связи с просьбой самого работника, желающего получить вышестоящую должность, заявить о себе как о кандидатуре на выдвижение, либо для присвоения работнику более высокого разряда (класса, квалификационной категории) или определения соответствия уровня его квалификации занимаемой им должности.¹¹⁸ Как отмечает Д.А. Кравец, такая аттестация может проводиться при необходимости внесения изменения в штатное расписание организации и систему оплаты труда, а также при проведении мероприятий по сокращению численности или штата организации для определения уровня

¹¹⁷ Письмо Минкультуры РФ от 08.02.2010 N 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства».

¹¹⁸ См.: Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М., 2005. С. 204.

производительности или квалификации работников, подлежащих увольнению.¹¹⁹ Соглашаясь в основном с данной позицией, вместе с тем полагаем, что проведение аттестации независимо от ее вида в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, нецелесообразно, т.к. это может вступить в противоречие с существующим положением об определении преимущественного права работников на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ)¹²⁰.

Внеочередная аттестация проводится только для тех категорий работников, для которых законодательством предусмотрена периодическая аттестация.

Как уже отмечалось, периодическая аттестация может проводится в отношении педагогических работников, в т.ч. относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работников библиотек, а также, в соответствии с Положением¹²¹ № 470/267 от 5 октября 1973 года руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи», в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ, в отношении указанных в нем категорий лиц.

Однако, возможность проведения внеочередной аттестации предусмотрена далеко не во всех ведомственных актах, регламентирующих порядок проведения аттестации. Так, например, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» (далее – Приказ № 538) это не предусмотрено. Вместе с тем практика сталкивается с необходимостью проведения такой аттестации. В частности, в случае, если есть определенные

¹¹⁹ См.: Кравец Д.А. Аттестация персонала // Делопроизводство и кадры. 2015. № 11 // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁰ Подробнее об этом см. в § 1 гл. 2 данной работы.

¹²¹ Это Положение применяется в части не противоречащей ТК РФ.

обстоятельства, ставящие под сомнение уровень квалификации работника. Возникает вопрос, возможно ли проводить внеплановую аттестацию для педагогических работников. Четкого ответа на этот вопрос нет. На наш взгляд необходимо предусмотреть такую аттестацию, поскольку от уровня квалификации педагога зависит уровень знаний обучающихся и если есть сомнения в квалификации педагогического работника, такие сомнения должны быть устранены немедленно, т.е. не дожидаясь плановой аттестации.

Другой вопрос, который возникает на практике в связи с проведением внеочередной аттестации: освобождается ли работник, прошедший внеочередную аттестацию от прохождения периодической? По мнению Ю.Н. Полетаева, такой работник не освобождается от периодической аттестации.¹²² Данная позиция представляется верной и она должна быть урегулирована в соответствующем нормативном акте. Вместе с тем полагаем, что в данном случае периодическая аттестация должна проводиться только по истечении периода, установленного для проведения периодической аттестации. Например, если в соответствии с нормативно-правовыми актами периодическая аттестация проводится через каждые 2 года, то очередная аттестация работника, в отношении которого проведена внеочередная аттестация, должна быть проведена по истечении двух лет после проведения внеплановой аттестации.

Разовая аттестация проводится по инициативе работодателя, как правило, для решения вопроса об увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с недостаточной квалификацией. Названная аттестация проводится независимо от того, подлежит работник периодической аттестации или нет. Это правило введено для того, чтобы признание работника не соответствующим занимаемой должности (выполняемой работе) происходило более демократично и объективно. В частности, чтобы

¹²² См.: Полетаев Ю.Н. аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004. С. 30.

решение о несоответствии занимаемой должности принималось не единолично руководителем, а специальной комиссией, в которую включены должностные лица организации, специалисты соответствующего профиля, представители профессиональной организации.¹²³ Разовая аттестация в отличие от периодической не требует специальной процедуры подготовки к проведению аттестации, которая рассмотрена в § 1 гл. 3 данной работы.

Обязательным условием проведения такой аттестации является необходимость включения в состав специально созданной аттестационной комиссии в качестве ее члена представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организацией (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

Повторная аттестация проводится только в том случае, если после прохождения работником периодической аттестации он признан, либо соответствующим занимаемой должности с условием о дополнительном обучении или повышении квалификации, либо не соответствующим занимаемой должности, в данном случае возможно увольнение работника. При повторной аттестации соблюдается процедура, предусмотренная законом о проведении периодической аттестации. В этом случае аттестационная комиссия снова проверяет деловые качества аттестуемого работника, обращая внимание на выполнении рекомендаций, данных аттестационной комиссией при проведении периодической аттестации.

Однако повторная аттестация может быть проведена по решению работодателя и на основании рекомендации аттестационной комиссии при проведении периодической аттестации. Однако повторная аттестация может проводиться не ранее чем через год после прохождения периодической аттестации, по результатам которой и возникла необходимость повторного ее проведения.

В правовой литературе выделяется и такой вид аттестации как

¹²³ См.: Чиканова Л.А. Права работодателей в трудовых отношениях // под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М., 2009. С. 156.

постоянная¹²⁴. Однако, выделяя такой вид аттестации, ее сторонники не определяют, в чем состоит ее особенность. Скорее всего, это ни что иное как периодическая аттестация. В связи с этим возникает вопрос, следует ли вообще выделять такие виды аттестации, содержание которых уже определено соответствующими терминами, сложившимся уже как в литературе, так и на практике. Это может повлечь за собой путаницу не только в терминологии, но и в содержании соответствующих понятий, но и как следствие неправомерное ее использование.

¹²⁴ См.: Киселев А. Об аттестации, или к выполнению трудовой функции годен // СПС «КонсультантПлюс».

§ 2. Правовое регулирование аттестации работников

Детальную регламентацию вопросов, связанных с организацией и проведением аттестации работников различных категорий, можно проследить, анализируя нормативные правовые акты, начиная с советского периода.

К числу таких актов следует отнести Положение от 10 апреля 1938 г. № 11 «Об аттестации начальствующего, летно-подъемного и инженерно-технического состава Гражданского воздушного флота», Положение об аттестации переменного состава учебных заведений Главного Управления гражданского воздушного флота, утвержденных приказом по ГУГВ от 13 апреля 1938 г. № 120, Положение о категориях начсостава гражданского воздушного флота, утв. Приказом по Гражданскому воздушному флоту от 1 июня 1936 г. № 951.¹²⁵ Аттестация указанных категорий работников, как указывалось в названных актах, имела целью выявить правильность расстановки и использования кадров гражданского воздушного флота (далее – ГВФ), степень подготовленности аттестуемых к выполнению порученной им работы, а также укрепление трудовой дисциплины и усиление воспитательной работы начальствующего состава ГВФ. Эти нормативные акты довольно подробно регламентировали порядок проведения аттестации авиационного персонала.

Аттестация должна была отразить: а) политико-моральное состояние аттестуемого работника; б) аварийность за аттестационный период; в) степень успеваемости по техучебе; г) дисциплинированность работников,

¹²⁵ Положение от 10 апреля 1938 г. № 11 «Об аттестации начальствующего, летно-подъемного и инженерно-технического состава Гражданского воздушного флота» (утратил силу), Положение об аттестации переменного состава учебных заведений Главного Управления гражданского воздушного флота, утвержденных приказом по ГУГВ от 13 апреля 1938 г. № 120 (утратил силу), Положение о категориях начсостава гражданского воздушного флота, утв. Приказом по Гражданскому воздушному флоту от 1 июня 1936 г. № 951 (утратил силу).

взыскания и поощрения за аттестационный период; д) знание материальной части и наставлений по летной службе; е) знание Воздушного кодекса Союза ССР.

Отметим, что помимо деловых качеств, при проведении аттестации, как лиц начальствующего летно-подъемного и инженерно технического состава, так и учащихся летных учебных заведений, в силу специфики их трудовой функции учитывались личные (в т.ч. моральные) качества. Одновременно при проведении оценки деловых и личных качеств учитывалось состояние здоровья аттестуемого.¹²⁶

Позднее был принят еще целый ряд актов, регламентирующих аттестацию.

Так, в августе 1956 года было принято Постановление Совета Министров СССР «О проведении конкурсов и аттестации научно-исследовательских институтов и лабораторий»¹²⁷, целью которого был подбор наиболее квалифицированных научных кадров для работы в научно-исследовательских институтах и лабораториях Академии наук СССР, Академий наук союзных республик, отраслевых академий, а также министерств и ведомств Совет Министров Союза ССР. Указанным постановлением были введены младшие и старшие научные сотрудники институтов и лабораторий, которые подлежали периодической аттестации. Аттестация для этих категорий работников устанавливалась с периодичностью проведения раз в пять лет.

В последующем, было принято Постановление Президиума АН СССР от 14 декабря 1962 г. № 982 «Об утверждении инструкций о порядке замещения должностей научных работников и об аттестации старших

¹²⁶ См.: Холина И.А. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 120-122.

¹²⁷ Постановление Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. № 1123 «О проведении конкурсов и аттестации научно-исследовательских институтов и лабораторий» (утратил силу) // Собрание действующего законодательства СССР. Т. 6. С. 142.

инженеров научно - исследовательских учреждений академии наук СССР, академий наук союзных республик, отраслевых академий, высших учебных заведений, министерств и ведомств»¹²⁸. Инструкция содержала общие положения о периодичности проведения аттестации (через каждые пять лет), документы, необходимые для представления аттестуемыми работниками в аттестационную комиссию, краткой процедуре проведения аттестации.

Постановлением ЦК КПСС и Советом Министров СССР от 24 сентября 1968 г. № 760 «О мероприятиях по повышению активности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники»,¹²⁹ был расширен перечень категорий работников, подлежащих аттестации, а также более четко регламентированы правила проведения аттестации. В него были включены работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений.¹³⁰ Указанным постановлением была закреплена также периодичность проведения аттестации. Было установлено, что аттестация должна проводиться на основе объективных критериев оценки деятельности каждого работника, а по результатам аттестации руководители организаций принимали решения либо о поощрении отдельных работников за достигнутые ими успехи в работе либо о понижении в должности или об освобождении в установленном порядке от работы лиц, признанных не соответствующими по своим деловым качествам, занимаемой должности.

В целях наиболее рационального использования специалистов и повышения их ответственности за технико-экономический уровень научно - исследовательских, проектных и конструкторских работ в мае 1969 года

¹²⁸ В настоящее время этот акт изменен в связи с принятием Приказа Минобрнауки РФ от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁹ Свод законов СССР, т. 3, с. 489, 1990 г.

¹³⁰ Кроме административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала.

было принято Положение¹³¹ «О порядке проведения аттестации работников научно-исследовательских, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений», утвержденное Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по науке и технике и Госстроя СССР от 5 мая 1969 г. № 175/58.

Согласно этому положению в процессе аттестации должны были быть определены деловые качества аттестуемых работников и сделаны выводы об их соответствии занимаемой должности. Также был установлен срок периодичности проведения аттестации – один раз в три года. Этим Положением был введен новый вид аттестации – повторная, которую назначал руководитель организации (учреждения) до истечения трехлетнего срока с момента последней аттестации, если работник не проявил себя на работе с положительной стороны.

Спустя несколько лет Совет Министров СССР принял постановление от 26 июля 1973 года №531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи». Указанным постановлением было утверждено Положение¹³² № 470/267 от 5 октября 1973 года «О порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи». Это постановление явилось основополагающим нормативным актом по аттестации работников, которое не утратило силу и

¹³¹ В настоящее время указанное Положение не действует в связи с принятием Постановления ГКНТ СССР № 38, Госстроя СССР N 20, Госкомтруда СССР № 50 от 17.02.1986 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки».

¹³² Это Положение применяется в части не противоречащей ТК РФ.

до настоящего времени, и послужило основой для принятия многих ведомственных нормативно-правовых актов об аттестации.

Положение закрепило цель аттестации - наиболее рациональное использование специалистов, повышение эффективности их труда и ответственности за порученное дело. Такая цель аттестации и в современных условиях представляется весьма актуальной.¹³³

Положение предусматривает, что аттестация должна проводиться периодически один раз в три-пять лет. Конкретная периодичность аттестации определялась министерством или ведомством. В современных условиях периодичность аттестации устанавливает работодатель. Очевидно, надо придерживаться установленных Положением сроков и проводить периодическую аттестацию раз в три, четыре или пять лет. Конкретный срок зависит от особенностей организации и использования труда в определенной сфере деятельности (отрасли экономики), характера и содержания трудовой деятельности отдельных категорий работников.

В 1980 году было принято постановление Совета Министров СССР от 22 августа 1980 г. № 718, которым действие постановления Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» было распространено и на предприятия и организации жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения.

Ряд нормативных правовых актов, закрепляющих аттестацию для отдельных категорий работников, был принят в 1985 году. К таким работникам были отнесены: научные работники, конструкторы и технологи

¹³³ См.: Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 115.

промышленности;¹³⁴ бригады в производственных объединениях и на предприятиях;¹³⁵ работники центрального аппарата Министерства финансов СССР, министерств финансов союзных и автономных республик, подчиненных им учреждений и организаций, а также работников финансовых отделов (учреждений) исполкомов местных Советов народных депутатов¹³⁶.

С 1986 по 1987 г.г., нормативных актов по аттестации становится все больше, круг категорий работников становится шире, однако сам порядок проведения аттестации не изменился. К лицам, подлежащим аттестации стали относить: научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки,¹³⁷ творческих работников,¹³⁸ профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений,¹³⁹ ответственных работников аппарата советских и

¹³⁴ Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности» // СПП СССР. 1985. № 21. Ст. 104.

¹³⁵ Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12 августа 1985 г. № 270/17-2 «Об утверждении типового положения об организации подбора и аттестации бригадиров в производственных объединениях и на предприятиях» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 2. С. 31-34.

¹³⁶ Постановление Совета Министров СССР от 16 августа 1985 г. № 778 // СП СССР. 1985. № 39. Ст. 492.

¹³⁷ Постановление ГКНТ СССР № 38, Госстроя СССР № 20, Госкомтруда СССР № 50 от 17 февраля 1986 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки»

¹³⁸ Постановление Совета Министров СССР от 1 марта 1986 г. № 283 «О порядке формирования творческих составов театров, концертных организаций и художественных коллективов» // СП СССР. 1986. № 12. Ст. 74.

¹³⁹ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 марта 1987 г. № 327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научно педагогических и научных кадров» (утратил силу) // СП СССР. 1987. № 23. Ст. 83.

общественных органов;¹⁴⁰ ответственных и технических работников Правительственного аппарата¹⁴¹ и др.

Рост числа нормативных правовых актов, посвященных вопросам аттестации работников и постоянное их обновление обусловило необходимость их анализа, в целях выявления проблем и соответствия целям аттестации.¹⁴²

В последнее время был принят ряд ведомственных и отраслевых нормативных актов по аттестации работников. В основном они касались руководящих работников и специалистов, занятых в ведущих отраслях экономики.¹⁴³

¹⁴⁰ Постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР. ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ от 5 марта 1987 г. // СП СССР. 1987. № 19. Ст. 73.

¹⁴¹ Постановление Совета Министров СССР от 20 августа 1987 г. № 984 (утратил силу) // Свод законов СССР. Т. 1. 1990. С. 144.

¹⁴² См.: Пашиев В.А. Указ. соч. С. 3.

¹⁴³ Постановление Правительства РФ от 22 декабря 2011 г. № 1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя» (вместе с «Положением о проведении аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя»); Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 11 июля 2012 г. № 230 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации работников железнодорожного транспорта, ответственных за погрузку, размещение, крепление грузов в вагонах, контейнерах и выгрузку грузов, а также порядок формирования аттестационной комиссии»; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23 апреля 2013 г. № 240н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»; Приказ Минтранса РФ, Минтруда РФ от 11 марта 1994 г. № 13/11 «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта»; Приказ Минтруда России от 17 июня 2014 г. № 382н «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя федерального казенного профессионального образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»; Приказ Федеральной таможенной службы от 24 декабря 2008 г. № 1658 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации»; Постановление Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 5п «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного Фонда Российской Федерации»; Приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 18 августа 2009 г. № 177 «О порядке проведения аттестации работников фонда социального страхования Российской Федерации»; Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2012 г. № 474 «Об утверждении

Как отмечал Ю.Н. Полетаев, проблемы правового регулирования аттестации руководящих работников и специалистов занимают далеко не последнее место в науке трудового права и имеют не столько теоретическое, сколько практическое значение в свете совершенствования трудового законодательства.¹⁴⁴

Однако множество нормативных актов, регламентирующих вопросы аттестации работников, не свидетельствуют о достаточном урегулировании данного вопроса. Несмотря на то, что все перечисленные акты имеют много общего, нельзя утверждать, что сформировалось единообразие в правовом регулировании данных отношений, что влечет за собой множество проблем.

Кроме того, ведомственные акты имеют строго целевое назначение и действуют только в отношении тех категорий работников¹⁴⁵, которые предусмотрены этими актами. На основании этих актов в организациях принимаются локальные акты об аттестации работников. Такими актами являются, как правило, Положение об аттестации работников¹⁴⁶. Например, Положение «О проведении аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников и прочего педагогического персонала муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 28 г. Томска» от 27 октября 2014 г.; «Положение об аттестации педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №

порядка проведения аттестации специалистов в области сохранения объектов культурного наследия (за исключением спасательных археологических полевых работ), в области реставрационных культурных ценностей»; Постановление Федерального горного и промышленного надзора России от 30 октября 1998 г. № 63 «Об утверждении правил аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства».

¹⁴⁴ См.: Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Проспект. 2001. С. 4.

¹⁴⁵ См.: Иванчина Ю.В. Аттестация работников и ее правовое регулирование // Чиновник. 2003. № 5 (27) // URL:<http://law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1150016> (дата обращения: 29.01.2016 г.).

¹⁴⁶ См.: Хныкин Г.В. Аттестация работников // Справочник кадровика. 2013. № 8. С. 40.

60 г. Владивостока» от 21.08.2014 г. № 135/1-А; Положение о проведении аттестации педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения (организации) средней общеобразовательной школы № 316 Фрунзенского района Санкт-Петербурга в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности № 76-о от 09 сентября 2014 г.

Что касается других категорий, то при решении вопроса об их аттестации обращаются либо к правилам проведения аттестации, закрепленным в Положении от 5 октября 1973 года № 470/267, утвержденным Постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР, либо работодателем принимается свой локальный акт.

Как справедливо отмечает Г.В. Хныкин при разработке локальных актов возникает проблема: работодатели ориентируются или на собственное понимание аттестации и порядка ее проведения или на нормативные правовые акты, рассчитанные на специальных субъектов, которые к тому же зачастую содержат различные трактовки аттестационных комиссий и не в полной мере учитывают специфику трудовых отношений.¹⁴⁷

Следует согласиться с теми авторами, которые говорят о том, что отношение работодателей к проведению аттестации работников в постсоветские времена менялось в зависимости от изменений состояния экономики страны и стоящих перед работодателями задач.¹⁴⁸ В годы глубокого экономического кризиса, поразившего экономику страны, многие работодатели увольняли большое количество ставших ненужными им работников не по сокращению численности и (или) штата, при котором этим работникам выплачивалась компенсация в размере двух-трех средних

¹⁴⁷ См.: Там же. С. 40.

¹⁴⁸ См.: Власов В.И., Крапивин О.М. Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» // Справочно-информационная система Гарант.

месячных заработков, а по результатам предвзято проводимых аттестаций (при которой компенсация увольняемым работникам не выплачивается).¹⁴⁹

Анализ этих актов и практики их применения позволяет выявить ряд проблем, которые должны быть решены на уровне законодательства. К числу проблем правового регулирования аттестации работников относятся: отсутствие нормативной дефиниции; критериев, позволяющих отличать аттестацию работников от сходных правовых явлений; неясность при определении субъектного состава работников, подлежащих и не подлежащих аттестации; и другие.¹⁵⁰

Необходимо также более четко определить цель аттестации, сроки ее проведения, состав аттестационной комиссии и порядок ее формирования, виды принимаемых аттестационной комиссией решений.

Полагаем, что правовое регулирование аттестации должно содержаться как в ТК РФ, так и в соответствующем постановлении правительства РФ. Целесообразно гл. 31 раздела IX ТК РФ дополнить положением, определяющим понятие аттестации, принципы и порядок ее проведения и правовую силу решений аттестационной комиссии. Раздел IX ТК РФ переименовать и изложить в следующей редакции: «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование, аттестация работников». В соответствии с положениями ТК РФ должно быть принято Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке проведения аттестации работников в организациях», в котором будут предусмотрены категории работников, подлежащие периодической аттестации, сроки ее проведения, порядок формирования аттестационных комиссий, ее полномочия. На основании этого постановления соответствующие правовые акты о порядке проведения аттестации могли бы принимать как отдельные

¹⁴⁹ См.: Там же.

¹⁵⁰ См.: Пашиев В.А. Указ. соч. С. 3.

ведомства, так и конкретные организации с учетом специфики их деятельности.

§ 3. Отличие аттестации от схожих правовых категорий

Аттестация как способ определения квалификации имеет некоторые черты, схожие с другими видами оценки квалификации работников. К ним следует отнести избрание по конкурсу, испытательный срок, независимая оценка квалификации. Несмотря на то, что все они имеют целью выявлять наиболее квалифицированных и компетентных работников, их деловые качества и профессиональные знания и определить соответствие работников установленным квалификационным требованиям к той или иной должности, они представляют собой самостоятельные, не связанные друг с другом, способы определения квалификации.

Так, если аттестация проводится в отношении работников, т.е. лиц, состоящих в трудовых отношениях, то конкурс проводится работодателем для подбора кадров с целью выявления наиболее квалифицированных кандидатов на вакантную должность. Характеризуя конкурс как правовую категорию, многие авторы¹⁵¹ отмечают, что он носит состязательный характер и призван обеспечить равенство лиц, поступающих на работу.¹⁵² Состязательность проявляется в том, что кандидатов на избираемую должность должно быть минимум два. Аттестация в отличие от конкурса не предполагает состязательности.

В правовой литературе отмечают, что конкурс это особый исключительный порядок подбора кадров, отражающий повышенные требования к лицам, как состоящим в трудовых правоотношениях, так и претендующим на замещение определенных должностей.¹⁵³

¹⁵¹ См.: Чиканова Л.А. Прием на работу по конкурсу // Хозяйство и право. 2008. № 10. С. 44; Гейхман В.Л. Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 13.

¹⁵² См.: Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1991. С.12; Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 135.

¹⁵³ См.: Смирнов В.Н. Конкурс в советском праве: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1962. С. 7.

Схожесть конкурса и аттестации проявляется в том, что создается специальная комиссия (при аттестации – это аттестационная комиссия), которая устанавливает соответствие кандидата/работника полученной квалификации, а также выявление деловых, профессиональных качеств.

В отличие от аттестации отношения по проведению конкурса предшествуют заключению трудового договора и он проводится для замещения следующих категорий должностей:

- педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ч. 2 ст. 332 ТК РФ);
- научных работников (ч. 2 ст. 336.1 ТК РФ);
- государственных служащих (п. 1 ст. 22 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);
- муниципальных служащих (ст. 17 Закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации») и др.

В отношении этих категорий работников законодательно закреплены и положения о порядке избрания по конкурсу. Отсутствие общего нормативного акта на федеральном уровне, определяющего основные положения или общие принципы избрания на должность по конкурсу, неизбежно влечет за собой разноречивость в деятельности различных комиссий, и как следствие возникновение трудовых споров.

Следует отметить, что на практике могут наблюдаться подмена понятий, т.е. законодатель закрепляет правила избрания по конкурсу, но называет это аттестацией. Так, например, Приказ Минспорта России от 16 августа 2013 г. № 642 «Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации», Приказ Минтруда России от 17 июня 2014 г. № 382н «Об утверждении порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя федерального казенного профессионального

образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации», Приказ Россвязи от 19 октября 2015 г. № 259 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, находящейся в ведении Федерального агентства связи» фактически устанавливает правила назначения указанных лиц по конкурсу, именуя их аттестацией. В связи с этим *представляется целесообразным более четко определить, что понимается под аттестацией, а что под конкурсом.*

В отличие от аттестации и конкурса такая категория оценки квалификации как испытание устанавливается при заключении трудового договора по соглашению сторон. Испытание является дополнительным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Законодательно закреплена его максимальная продолжительность, определены категории лиц, которым испытание не может устанавливаться, и в ст. 71 ТК РФ определены последствия результатов испытания.

В период испытательного срока проверяется способность работника выполнять порученную ему трудовую функцию на надлежащем уровне, т.е. работодатель может непосредственно в процессе работы оценить квалификацию работника, а также имеет возможность определить уровень компетентности работника по выполнению той или иной трудовой функции¹⁵⁴.

Таким образом, аттестация, конкурс и испытание – это самостоятельные способы определения квалификации работников.

В отличие от аттестации испытание при приеме на работу позволяет не только работодателям определить соответствие работника порученной работе, но и самому работнику определить для себя, насколько подходит ему порученная работа (ч. 1 ст. 70, ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

¹⁵⁴ См.: Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: значение для трудовых отношений // Справочник кадровика. 2013. № 6. С. 35.

Под испытанием¹⁵⁵ в правовой литературе принято понимать обусловленную при заключении трудового договора соглашением сторон и проводимую путем оценки результатов трудовой деятельности, в пределах установленных законом сроков, проверку соответствия профессиональных, моральных и других качеств работника требованиям, предъявляемым к выполнению порученной ему работы.¹⁵⁶

При испытании работника оценка происходит по фактически выполняемой работе в процессе трудовой деятельности.

К сожалению, как показывает практика, работодатели нередко при заключении трудового договора с работником, избранным по конкурсу на замещение той или иной должности, устанавливают еще и испытательный срок. Такое положение не соответствует ст. 70 ТК РФ, в которой прямо закреплено, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности¹⁵⁷. Практика идет по пути восстановления работников на работе в связи с такими грубейшими нарушениями со стороны работодателя.

Некоторые авторы¹⁵⁸ считают, что испытание состоит в проверке подлинности документов, подтверждающих деловую квалификацию работника (например, документа об образовании, квалификации: диплома, свидетельства, сертификата), т.е. если у работодателя возникают сомнения в их подлинности, то в период испытания он имеет реальную возможность проверить трудовые навыки и умения работника, необходимые при выполнении определенной трудовой функции (работы по должности, специальности, квалификации).

¹⁵⁵ В Трудовом кодексе РФ также не содержится понятия испытание при приеме на работу.

¹⁵⁶ См.: Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: дисс. ... канд. юрид. наук. Харьков. 1987. С. 18-19.

¹⁵⁷ Исключение составляют государственные служащие. Для отдельных категорий служащих законом закреплена норма о прохождении испытания после избрания на должность по конкурсу.

¹⁵⁸ См.: Бойченко Т.А. Трудовые споры, вызванные ошибками при заключении и оформлении трудового договора // Справочник кадровика. 2003. № 3. С. 33.

С такой позицией трудно согласиться, ибо испытание направлено на установление соответствия выполняемой работе.

В некоторых подзаконных актах предусмотрено правило, в соответствии с которым по окончании испытательного срока проводится аттестационный экзамен работнику. Такой подход представляется в принципе неверным, т.к. в этом случае происходит смешение двух способов определения квалификации, которые имеют различные цели и процедуры проведения. Единственное, что их объединяет, это то, что в основе их лежит оценка уровня квалификации работников.

В практике высказано мнение о том, что способом оценки квалификации работника может быть *временный перевод* на другую работу. Как отмечает Е. Королева, он является аналогом испытательному сроку. Такой позиции придерживается и А. Иванова, которая считает, что временный перевод можно использовать для проверки соответствия работника другой должности.¹⁵⁹ Например, руководитель организации предложил работнику вышестоящую должность. И чтобы убедиться, что работник справится с новыми обязанностями, его временно переводят на указанную должность с его письменного согласия. В случае, если работник справился с новой возложенной на него трудовой функцией и никто не потребовал прекращения трудовых отношений по этой должности, перевод будет считаться постоянным. А если работник не справится с возложенными на него обязанностями, может быть в силу недостаточной квалификации или практического опыта работы, то в соответствии ТК РФ уволить его будет нельзя, ему просто вернут прежнее место работы. Приведенное утверждение вызывает серьезные возражения, поскольку временный перевод и испытательный срок это две самостоятельные правовые категории, имеющие различные цели, задачи и правовые последствия, и не связанные друг с другом.

¹⁵⁹ См.: Иванова А. Временный перевод – альтернатива испытательному сроку // Трудовые споры. 2017. № 3. С. 31.

В связи с повышением требований к квалификации работников и необходимостью постоянно обновлять их компетенции приходится совершенствовать и подход к оценке квалификации.¹⁶⁰ Одним из таких подходов является независимая оценка квалификации. Она регулируется Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Закон № 238-ФЗ), положения которого вступили в силу 1 января 2017 года¹⁶¹.

Необходимость введения независимой квалификационной оценки обусловлена задачами социально-экономического развития.

Она представляет собой процедуру, которая проводится в отношении работников, соискателей с целью подтверждения соответствия их квалификации положениям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям¹⁶², закрепленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих или в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Названный Закон № 238-ФЗ определяет независимую оценку квалификации как процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и

¹⁶⁰ См.: Ющин В.П. Оценка квалификации: что и как с 2017 года // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 9 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶¹ Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 декабря 2016 г. № 758н «Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 декабря 2016 г. № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации» и др. // URL: <http://nspkrf.ru/documents/normativnye-dokumenty/npa-nok.html> (дата обращения: 21.05.2017 г.).

¹⁶² Подробнее об этом см.: Независимая оценка и сертификация квалификации: Сборник документов и материалов // под общ. ред. А.Н. Лейбовича. М., 2014. С. 8.

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций.

Для проведения независимой оценки создана целая система органов, каждая из которых имеет свои полномочия.

Координирующим органом данной системы выступает Национальный совет при Президенте Российской Федерации. Он был создан еще в 2014 году. Саму работу по проведению независимой оценки квалификации в определенных сферах профессиональной деятельности организуют советы по профессиональным квалификациям. Они создаются на базе отраслевых объединений работодателей и по решению Национального совета при Президенте РФ. В настоящее время создано 28 советов¹⁶³ в различных сферах: в электроэнергетике, в здравоохранении, в области информационных технологий, в строительстве и т.д.

Обеспечение всей практической деятельности системы осуществляет Национальное агентство развития квалификаций – автономная некоммерческая организация, в состав которой в качестве учредителей входят объединения работодателей, объединения профсоюзов и уполномоченные органы исполнительной власти.

Саму оценку квалификации проводят центры оценки квалификаций. Это юридические лица, которые получили право на ведение этой деятельности в установленном порядке. Они проводят профессиональные экзамены. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя.

Действие Закона о независимой оценке квалификации распространяется на всех лиц, за исключением граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы и государственных служащих.

¹⁶³ См.: URL: <http://nspkrf.ru/soveti.html> (дата обращения: 15.04.2017 г.).

Как видно из содержания Закона № 238-ФЗ, независимая оценка квалификации это своего рода аттестация, но проводится она не работодателем, как уже отмечалось, а сторонней организацией, по инициативе работодателя либо работника. Закон не определяет цели проведения такой оценки. В связи с этим возникает ряд вопросов, в частности, какова же цель этой оценки, каково ее правовое значение, как соотносится аттестация и независимая оценка квалификации, и какая оценка является приоритетной (проведенная работодателем или независимая оценка). Закон ответа на эти вопросы не дает.

Вместе с тем, исходя из определений аттестация и независимой оценки квалификации, можно провести некоторые разграничения между ними. Аттестация, как уже отмечалось, проводится наряду с определением профессионально-квалификационных, также деловых и личностных качеств работника. Независимая же оценка определяет лишь соответствие соискателя установленным квалификационным требованиям. Кроме того, аттестация проводится только в отношении работника, в то время как независимая оценка может проводиться, как в отношении работника, так и лица, не состоящего в трудовых отношениях.

Следует отметить, если работодатель примет решение об аттестации работников, последние не смогут отказаться пройти аттестацию, в противном случае, они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Что касается независимой оценки квалификации, то она является добровольной для работников и не влечет за собой каких-либо обязательных требований и последствий. Направление работника на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с их письменного согласия, работникам предоставляются гарантии и компенсации в период прохождения оценки квалификации.

По итогам проведенной аттестации работодатель принимает решение о том, соответствует ли работник занимаемой должности и предъявляемым к

нему квалификационным требованиям. По итогам проведения центром оценки квалификации независимой оценки квалификации при успешном прохождении профессионального экзамена соискателю выдается свидетельство о квалификации, которое может быть предъявлено гражданином при трудоустройстве.

Работник также может предъявить работодателю полученный результат прохождения оценки квалификации, в соответствии с ним работник может планировать дальнейшую профессиональную карьеру, а работодатель организовывать обучение работников, включение работников в кадровый резерв и др.

Потребность в проведении аттестации или прохождении независимой оценки квалификации определяет работодатель. При этом порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ст. 81 ТК РФ).

В соответствии со ст. 196 ТК РФ подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. То есть закон не предусматривает необходимости принятия специального локального нормативного акта, регламентирующего порядок направления работника для прохождения независимой оценки квалификации.

Механизм проведения аттестации, в случаях предусмотренных ст. 81 ТК РФ, является внутренним инструментом работодателя и позволяет учитывать при оценке квалификации как профессиональный стандарт, так и квалификационные характеристики. По итогам аттестации работодатель

может расторгнуть трудовой договор, заключенный с работником. Как уже отмечалось, процедура прохождения оценки квалификации является добровольной и не предоставляет право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, не получившим свидетельство о квалификации. Более того, законодательство вообще не предусматривает возможности принятия каких-либо решений в отношении работника по результатам независимой оценки квалификации. В связи с этим можно отметить, что в отличие от аттестации оценка квалификации носит рекомендательный и, в некотором смысле, формальный характер: поскольку она не порождает правовых последствий для работника и работодателя, зачастую работодатели не видят смысла оплачивать ее проведение для работников¹⁶⁴.

Вероятнее всего, работодатель будет заинтересован в том, чтобы работник прошел независимую оценку квалификации только в одном случае: когда необходимо решить вопрос о заключении с работником трудового договора. В такой ситуации работодатель не только освобождается от оплаты прохождения независимой оценки квалификации, но и получает дополнительное основание для отказа в приеме на работу любому работнику, в том числе и социально незащищенному: беременной женщине, лицам, имеющим несовершеннолетних детей и пр.

Во всех остальных случаях работодателю выгоднее и удобнее использовать механизмы аттестации работников, поскольку они позволяют ему принять необходимое для организации решение, не требующее дополнительных финансовых затрат.

Сопоставление аттестации и независимой оценки квалификации обуславливает необходимость рассмотреть и вопрос о правовой природе отношений, возникающих при проведении независимой оценки

¹⁶⁴ По-видимому, для того, чтобы простимулировать проведение независимой оценки квалификации за счет работодателей статьей 264 Налогового кодекса Российской Федерации устанавливается, что расходы работодателей на оценку квалификации относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией товаров (работ, услуг).

квалификации. Если, отношения, связанные с проведением аттестации, это трудовые отношения, ибо они возникают между работником и работодателем в рамках трудовых отношений, то отношения же между работодателем, работником и организацией, осуществляющей независимую оценку квалификации, не являются трудовыми отношениями. По сути это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе. В связи с этим они должны регулироваться нормами гражданского права. Вместе с тем, учитывая, что выводы независимой оценки квалификации могут оказывать влияние на возникновение и прекращение трудовых отношений, представляется необходимым на законодательном уровне определить правовую силу выводов, сделанных по результатам независимой оценки, в т.ч. с точки зрения обязательности их для работодателя, если на независимую оценку квалификации работник направлен именно работодателем.

Существует мнение, что независимая оценка это искусственно созданная структура, которая практически не работает, т.к., во-первых, это дорогостоящая услуга, во-вторых, как уже отмечалось, не определена ее цель. *В свою очередь, полагаем, что независимая оценка наряду с предусмотренными для нее полномочиями могла бы проводиться:*

Во-первых, в случае несогласия работника с результатами проведенной аттестации, он мог бы обратиться в этот орган. Но в этом случае необходимо определить правовую силу (последствия) решения, вынесенного по результатам независимой оценки. Обязательно ли оно для работодателя?

Во-вторых, когда работник давно работает, у него большой опыт работы, но нет образования, соответствующего стандартам, например, нет соответствующего документа об образовании.

Целесообразно было бы предусмотреть возможность прохождения независимой оценки квалификации безработными гражданами, имеющими стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющих

соответствующего документа об образовании (с их согласия) по направлению работодателя. Это позволило бы обеспечить безработным гражданам иметь документ, подтверждающий квалификацию, что повысило бы их шанс на трудоустройство в более короткий период времени по сравнению с профессиональным обучением, предусмотренным статьей 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Вместе с тем, полагаем, что независимая оценка квалификации в настоящее время может рассматриваться как дополнительный инструмент оценки квалификации работников, позволяющий и работнику, и работодателю в случае возникновения спора об обоснованности вынесенного по результатам аттестации решения обратиться в соответствующий орган за независимой оценкой. В связи с этим необходимо в законодательство о независимой оценке квалификации работников внести соответствующее дополнение, определив при этом правовую силу решения, принятого по результатам независимой оценки.

Глава 3. Порядок проведения аттестации работников

§ 1. Подготовка к проведению аттестации. Формирование аттестационной комиссии

Эффективность аттестации и ее результативность во многом зависят от соблюдения порядка и условий ее проведения, установленного соответствующими нормативными актами. Как уже отмечалось, на сегодняшний день единственным актом, носящим общий характер является Постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи».

Для отдельных категорий работников, например для педагогических, научных, работников библиотек, порядок проведения аттестации закреплен в отдельных нормативных правовых актах федерального уровня. Так, например, 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 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников», Приказ Министерства культуры РФ от 24 июня 2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек» и др.

Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих аттестацию, позволяет выделить два основных этапа ее проведения: подготовительный и проведение аттестации как таковой с объявлением ее результатов.

В правовой литературе¹⁶⁵ выделяют три этапа проведения аттестации. К ним относят: подготовку к проведению аттестации, сама аттестация и результаты аттестации с подведением ее итогов.

Выделение третьего этапа аттестации представляется излишним, поскольку его нельзя отделить от самой процедуры проведения аттестации и вынесения аттестационной комиссией решения по ее результатам. Иначе говоря, вынесение решения это результат, проведенной процедуры.

В связи с этим, рассмотрим первый этап – подготовительный. Это весьма ответственный период. Он включает издание приказа о проведении аттестации с указанием сроков ее проведения, составление списка работников, подлежащих аттестации и уведомление их об этом; составление графика проведения аттестации; подготовку документов на аттестуемых, включая получение от непосредственного руководителя работника отзыва, в котором дается всесторонняя оценка трудовой деятельности аттестуемого; проведение разъяснительной работы о порядке прохождения аттестации, а также формирование аттестационной комиссии. От того насколько тщательно будут подготовлены эти вопросы, настолько качественными, полными и объективными будут результаты аттестации.

На данном этапе работодатель самостоятельно определяет круг работников, квалификацию которых он будет проверять. Наряду с этим, работодатель формулирует перечень вопросов, которые должны помочь оценить знания, умения, навыки и опыт работы аттестуемого¹⁶⁶. При выборе круга аттестуемых учитывается стаж работы в должности у данного работодателя, важность выполняемой работы.¹⁶⁷ Вместе с тем такая самостоятельность не безгранична. Работодатель проверяет лишь то, что

¹⁶⁵ Чочуа Г.Г. Указ. соч. С. 117; Чиканова Л.А. Глава 3. Права работодателя по эффективному использованию персонала // Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М., 2009. С. 158-159; и др.

¹⁶⁶ См.: Апелляционное определение Омского областного суда от 19 июня 2013 г. по делу № 33-3638/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁷ См.: Кисилев А. об аттестации, или к выполнению трудовой функции годен // СПС «КонсультантПлюс».

непосредственно необходимо для выполнения трудовой функции¹⁶⁸. Поэтому, для составления вопросов, работодатель берет необходимые для оценки квалификации аттестуемого сведения из должностных инструкций, квалификационных справочников, профессиональных стандартов. В противном случае результаты аттестации могут быть не признаны судом как основание для увольнения по мотивам необъективности.¹⁶⁹

При составлении списка учитывается, какая категория работников не подлежит аттестации.

Как правило не должны проходить аттестацию работники:

а) имеющие квалификационные категории (например, педагогические работники образовательных организаций);

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

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

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.¹⁷⁰

Аттестация работников, указанных в пунктах «г» и «д» проводится не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, указанных пунктом «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

¹⁶⁸ См.: Апелляционное определение Белгородского областного суда от 8 октября 2013 г. по делу № 33-3520/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁹ См.: Кисилев А. Указ. соч.

¹⁷⁰ 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 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников», Приказ Министерства культуры РФ от 24 июня 2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек»

В юридической литературе предлагается расширить этот перечень. Так, Н.В. Закалюжная предлагает включить в него: одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или других, воспитывающих указанных детей без матери.¹⁷¹ Г.В. Хныкин также предлагает дополнить этот перечень, включив в него опекунов (попечителей) несовершеннолетних.¹⁷²

Полагаем, что вряд ли целесообразно включать в перечень лиц, не подлежащих аттестации, предложенных авторами работников, поскольку в том случае работодатель будет поставлен в сложное положение, т.к., например, в течение 14 лет не сможет проверить соответствие работника занимаемой им должности. Необходимо также учитывать, что специальные гарантии, установленные для этих категорий работников, направлены на их защиту от необоснованных решений.¹⁷³ Они продолжают работать и имеют возможность повышать свою квалификацию, и поэтому наравне с другими могут проходить аттестацию и подтвердить квалификацию. Что касается беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также других категорий работников, которые в связи с длительным перерывом в работе могут утратить свою квалификацию, то в отношении них законодательно закреплено, что аттестацию они проходят только через определенные промежутки времени.

После уведомления аттестуемых о проведении аттестации, на каждого из них составляются характеристики непосредственными руководителями, в которых дается мотивированная, всесторонняя и объективная оценка

¹⁷¹ См.: Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: дисс. ... канд. юрид. наук. М, 2005. С. 117.

¹⁷² См.: Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Изд-во «Ивановский государственный университет». 2004. С. 190.

¹⁷³ Согласно ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком может использовать не только мать, но и отец, а также иные родственники ребенка, фактически осуществляющие уход за ним. Продолжительность отпуска в настоящее время может быть до трех лет (до достижения ребенком возраста трех лет).

профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, и пр.

График проведения самой аттестации доводится до сведения всех работников, подлежащих аттестации не менее чем за 30 календарных дней.

Во многих положениях об аттестации нарушение работодателем сроков ознакомления работника с указанным представлением рассматривается как нарушение установленных правил проведения аттестации. Однако, предусмотрев это в соответствующих положениях, в них не указываются, влечет ли это какие-либо последствия для работодателя и будет ли аттестация признана в дальнейшем законной? В связи с этим полагаем необходимым в нормативных правовых актах об аттестации закрепить правило, в соответствии с которым в случае нарушения работодателем сроков ознакомления работников с представлением (характеристикой), непосредственного руководителя работник может оспорить результаты аттестации.

Следует отметить, что судебная практика уже сегодня принимает именно такое решение, если работник обращается в суд. Если судом на основании представленных работником доказательств будет установлено, что несвоевременное ознакомление его с представлением повлияло на результаты аттестации, решение аттестационной комиссии в связи с нарушениями подготовительной процедуры аттестации может быть судом отменено.

Так, например, Т.¹⁷⁴ замещала должность муниципального служащего в Администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Она была включена в график проведения аттестации муниципальных служащих

¹⁷⁴ 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: 2.02.2016).

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 у нее диплома о высшем образовании и уволена по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием занимаемой должности в случае недостаточной квалификации. Будучи несогласной с таким решением Т. обратилась в суд.

Оценивая в совокупности все обстоятельства по делу, суд пришел к выводу, что аттестация в отношении Т. была проведена с нарушением установленных правил проведения. Во-первых, Т. была ознакомлена с графиком проведения аттестации и отзывом об исполнении ею должностных обязанностей в нарушение сроков, установленных п. 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. 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 благодарностью.

На основании данных обстоятельств была восстановлена на работе.

Приведем еще один пример, связанный с нарушением процедуры подготовки к проведению аттестации.

Так, Н.¹⁷⁵ 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, 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

¹⁷⁵ Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 11 августа 2015 года по делу № 2-3268/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-magadanskij-gorodskoj-sud-magadanskaya-oblast-s/act-503899458/>(дата обращения: 02.02.2016 г.).

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 необоснованными.

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 электронной почте. На наш взгляд, это нарушает его права, т.к.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 указанному 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.

Формирование аттестационной комиссии и процедура ее проведения.

Формирование аттестационной комиссии осуществляет руководитель организации или лицо, на которое возложено. Практически все нормативные

правовые акты, регламентирующие проведение аттестации, предусматривают включение в состав аттестационной комиссии организации председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Вместе с тем в некоторых актах федерального уровня предусматривается возможность включения в состав аттестационной комиссии независимых экспертов, преподавателей соответствующих дисциплин, научных сотрудников, специалистов смежных организаций и т. д.¹⁷⁶

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы в ней была обеспечена компетентность, гласность, объективность, соблюдение профессиональной и педагогической этики, а также исключить конфликт интересов. По сложившейся практике не рекомендуется назначать в комиссию работников, с которыми у аттестуемого сложились негативные отношения. Оптимально привлечение экспертов, не являющихся работниками данной организации, но имеющих признанные познания в той области, знания по которой проверяются.

В правовой литературе предлагается закрепить в соответствующем акте общие правила проведения аттестации, касающиеся обстановки, в которой проводится аттестация. Она должна быть деловой, эмоционально нейтральной. Проверка квалификации должна быть реальной, а не формальной. Аттестуемому должно быть предоставлено право изложить свою точку зрения по спорным вопросам, число которых необходимо свести к минимуму. Если аттестуемый состоит в профсоюзной организации, действующей у работодателя, в аттестационную комиссию должен быть включен в обязательном порядке представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. При наличии профсоюзной организации локальный нормативный акт об аттестации подлежит принятию с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. С таким предложением следует

¹⁷⁶ См.: Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации // Хозяйство и право. 2008. № 9. С. 70.

согласиться, ибо игнорирование этих требований может повлечь признание судом ее результатов не соответствующими закону и восстановление уволенного работника на работе.

Что касается полномочий членов аттестационной комиссии, то они указываются не во всех локальных актах. В тех актах, в которых они указываются, к полномочиям председателя отнесены:

- руководство деятельностью аттестационной комиссии;
- проведение заседаний аттестационной комиссии;
- распределение обязанностей между членами аттестационной комиссии;
- определение по согласованию с членами комиссии порядка рассмотрения вопросов;
- организация работы членов аттестационной комиссии по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб аттестуемых работников, связанных с вопросами их аттестации;
- утверждение и подписание протоколов заседаний аттестационной комиссии;
- контроль хранения и учета документов по аттестации;
- осуществление иных полномочий.¹⁷⁷

В полномочия заместителя председателя аттестационной комиссии входят:

- исполнение обязанности председателя в его отсутствие (отпуск, командировка и т.п.);
- участие в работе аттестационной комиссии;
- проведение консультаций работников;
- рассмотрение обращений и жалоб аттестуемых работников, связанные с вопросами их аттестации;

¹⁷⁷ Приказ от 18 ноября 2014 г. № 67/1-ОС «Положение об аттестационной комиссии МБДОУ «Детский сад № 63» общеразвивающего вида» // <http://www.ds208.inkaut.ru/files/orgimg/359/doc/4339c972fac717570d10bfbe899481da.pdf>.

- подписание протоколов заседаний аттестационной комиссии;
- осуществление других полномочий.¹⁷⁸

К полномочиям секретаря аттестационной комиссии относят:

- организацию проведения заседания аттестационной комиссии и сообщение членам комиссии о дате и повестке дня ее заседания;
- прием и регистрация документов (представления, дополнительные собственные сведения работника и его непосредственного руководителя, заявления о несогласии с представлением);
 - ведение и оформление протоколов заседаний аттестационной комиссии;
 - оформление аттестационных листов в двух экземплярах (если есть необходимость в организации);
 - обеспечение оформления выписок из протокола заседания аттестационной комиссии;
 - участие в решении споров и конфликтных ситуаций, связанных с аттестацией работников;
 - обеспечение хранения и учёта документов;
 - подписание протоколов заседаний аттестационной комиссии, выписки из протокола;
 - осуществление иных полномочий.¹⁷⁹

В принципе закрепление указанных полномочий вполне обосновано и оправдано. Поэтому, если говорить о необходимости принятия единого акта, указанные полномочия целесообразно было бы включить в этот текст.

¹⁷⁸ Приказ от 3 сентября 2015 г. № 75 «Положение об аттестационной комиссии Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 130».

¹⁷⁹ Приказ от 12 мая 2017 г. № 31 «Положение об аттестационной комиссии Томского экономико-промышленного колледжа» // http://tept.edu.ru/uploads/files/DOKUMENTU/kollege/Attestacionnaya_komissiya.pdf (дата обращения: 30.05.2017 г.).

Заседание аттестационной комиссии проводится, в сроки, установленные приказом,

В большинстве нормативных актов, предусматривается, что заседание, как правило, проводится с участием самого работника. В случае его отсутствия в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительной причине (временная нетрудоспособность, оплачиваемый или иной отпуск, служебная командировка и т.п.), аттестация переносится на другую дату, а в график аттестации вносятся соответствующие изменения. Об этих изменениях работодатель обязан знакомить работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации. При неявке работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Сама процедура проведения аттестационной комиссией заключается в изучении документов, содержащих сведения о работнике, в том числе представление руководителя, заявление аттестуемого с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением руководителя. На основании этих данных дается оценка соответствия работника квалификационным требованиям по занимаемой должности. В соответствующих нормативных правовых актах отмечается, что обсуждение профессиональных и личностных качеств работника применительно к должностным обязанностям работника и полномочиям должно быть объективным и доброжелательным. Оценка деятельности работника должна основываться на его соответствии квалификационным требованиям по занимаемой должности, деловых качествах работника, определении его участия в решении поставленных перед организацией задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. При этом учитываются профессиональные знания работника, опыт работы, повышение

квалификации и переподготовка. При необходимости члены аттестационной комиссии вправе задавать аттестуемому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

Необходимость выявления деловых качеств работника поставило вопрос о самом понятии «деловые качества».

В соответствующих нормативных правовых актах оно не определено. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что под деловыми качествами понимается «способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)».

Как видно из данного определения, понятие (содержание) «деловые качества работника» включает в себя две составляющие: профессионально - квалификационные и личностные качества. При этом под личностными качествами работника понимается, в частности, состояние его здоровья, наличие у него определенного уровня образования, опыта работы по специальности в данной отрасли.

Приведенное определение деловых качеств работников подверглось определенной критике в правовой литературе. Так, по мнению Л.А. Чикановой¹⁸⁰ данное определение смешивает понятия «профессионально-квалификационные» и «личностные качества» работника.

Предложенные Пленумом Верховного суда РФ характеристики личностных качеств работника требуют определенной корректировки и

¹⁸⁰ См.: Чиканова Л.А. Глава 2. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации / Права работодателей в трудовых отношениях // отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., 2009. С. 98.

уточнения, т.к. она не соответствует общепринятым представлениям о понимании личностных качеств человека.

Такие качества как наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли характеризуют именно профессионально - квалификационные, а не личностные качества работника¹⁸¹. Личностные же качества – это черты характера, личностные ценности, мотивы, генетические особенности человека.

В этой связи и такой признак как состояние здоровья, указанный в постановлении Пленума ВС РФ в качестве элемента личностных качеств работника, также не может быть признан таковым. Требование законодательства о наличии соответствующего здоровья у работника, как правило, напрямую не связано с его способностью выполнять ту или иную работу. Основной целью определения состояния здоровья работника является охрана его здоровья или здоровья окружающих его лиц (населения). Не случайно в связи с этим ст. 69 ТК РФ допускает медицинское освидетельствование лиц при заключении ими трудового договора только в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Так согласно ст. 213 ТК РФ обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний проходят работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. Работники организаций пищевой промышленности,

¹⁸¹ Профессионально – квалификационные характеристики включают наличие у работника соответствующей профессии, специальности, квалификации, уровня образования, практического опыта, а также специальных знаний или умений, владение современными методами работы, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально–квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и пр.) и другие качества, характеризующие компетентность и профессионализм.

общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Состояние здоровья работника не может быть предметом оценки аттестационной комиссии. Оно определяется путем медицинского осмотра (обследования), по результатам которого выдается медицинское заключение. Медицинское заключение, выданное в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, и содержащее рекомендации в отношении трудовой деятельности работника, является обязательным для работодателя.¹⁸²

Специалисты в области психологии определяют личностные качества как врожденные или приобретенные особенности характера человека. Это такие стороны жизнедеятельности человека, которые формируются индивидуально и меняются на протяжении жизни.

К личностным качествам принято относить уровень интеллекта, особенности восприятия и памяти, аккуратность, активность, аналитические способности, быстрая обучаемость, вежливость, гибкость; добросовестность; доброжелательность, организованность, чувство юмора, коммуникабельность¹⁸³, общительность, терпимость, последовательность и настойчивость¹⁸⁴, принципиальность, ответственность и толерантность, креативность, лояльность, надежность, настойчивость, находчивость, обостренное чувство добра и справедливости, чувство собственного достоинства и т.п. К ним относят также основополагающие характеристики темперамента человека.

¹⁸² См. Чиканова Л.А. Глава 2. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации / Права работодателей в трудовых отношениях // отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., 2009. С. 97-101.

¹⁸³ См.: Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 97.

¹⁸⁴ См.: Кадровое обеспечение государственной службы / В.Г. Игнатов, В.А. Сулемов, А.И. Радченко и др. // Ростов н/Д., 1994. С. 115.

В отличие от состояния здоровья личностные качества работника могут быть подвергнуты оценке при проведении аттестации работника. Однако эти качества могут подлежать обсуждению и оценке при условии, если они обусловлены исключительно спецификой трудовой функции работника, т.е., лишь в случаях, когда личностные качества работника необходимы для выполнения не любой работы, а лишь работ определенного рода (например, на руководящих должностях, работ, связанных с обслуживанием людей).

Иначе говоря, если какие-либо особенности личности или моральные качества действительно (объективно) необходимы для выполнения конкретной работы и закреплены в соответствующих актах (квалификационной характеристике, должностной инструкции, трудовом договоре), они подлежат оценке как деловые качества работника. В этом случае можно говорить о том, что наличие (или отсутствие) таких качеств, влияет на соответствие работника занимаемой должности. Примером может служить доброжелательность и вежливость, которых работодатель вправе требовать от служащего, выполняющего работу, связанную, например, с приемом населения.

Вопрос о понятии деловых качествах затрагивали и другие авторы. Так, по мнению С.С. Худяковой и О.В. Турчиной¹⁸⁵ «деловые качества для работника – это тот инструментарий, арсенал профессиональных средств, при помощи которых работник выполняет свою трудовую функцию»¹⁸⁶ и «определяется, прежде всего, кругом работ с учетом профессии, специальности, квалификации и должности, т. е. той самой трудовой функцией, для выполнения которой заключается трудовой договор»¹⁸⁷.

¹⁸⁵ См.: Турчина О.В. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 13-18.; Худякова С.С. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4. С. 67-72.

¹⁸⁶ См.: Турчина О.В. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 13-18.

¹⁸⁷ См.: Там же. С. 14.

Ими предлагается расширить перечень¹⁸⁸ «деловых качеств» работника и сделать его открытым, что в последующем оставит работодателям возможность для локального нормотворчества в пределах своей компетенции.

А.С. Маталин, под деловыми качествами понимает, «в первую очередь, профессиональные качества работника (включая уровень образования), а также опыт работы и организаторские способности для руководителей и специалистов, и исполнительность - для остальных служащих (технических исполнителей). Для некоторых категорий работников, в силу специфики их трудовой функции, большое значение при проведении аттестации имеют их личные (в том числе моральные) качества. Это относится к материально ответственным лицам, а также работникам, выполняющим воспитательные функции»¹⁸⁹. Аналогичная позиция высказана В.И. Куриловым. Он также отмечает, что «личные качества работника имеют правовое значение, если они влияют на результаты его труда»¹⁹⁰.

Это утверждает и Е. Милерян. Она пишет, что добросовестность, честность, дисциплинированность, организованность, высокие моральные качества, трудолюбие, интерес к своему делу являются теми качествами,

¹⁸⁸ К профессионально-квалификационным могут быть отнесены: уровень образования, профессия, специальность, уровень (степень) квалификации, стаж работы по определенной профессии, специальности, должности, опыт работы в определенных отраслях экономики, производительность труда и т. п. Личностные качества могут включать такие характеристики, как нестандартность мышления, коммуникабельность, организаторские способности, определенные внешние данные, отсутствие ограничений (противопоказаний) для осуществления некоторых видов деятельности (работ) по состоянию здоровья и др. Более подробно см.: Турчина О.В. Деловые качества работника и их юридическое значение / О.В. Турчина С.С. Худякова // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 15.

¹⁸⁹ См.: Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 20.

¹⁹⁰ См. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981. С. 30.

которые в первую очередь определяют профессиональную пригодность каждого специалиста.¹⁹¹

Как видно из приведенных высказываний, все они в принципе совпадают и представляются вполне обоснованными.

Наглядно это подтверждает Положение о категориях начальствующего состава гражданского воздушного флота, утв. Приказом по Гражданскому воздушному флоту от 1 июня 1936 г. № 951, в котором к личным качествам отнесены: проявление инициативы, энергии, решимость работника, насколько умело применяется в работе, степень активности участия в общественно-политической жизни и участие в стахановском движении данного подразделения ГВФ.

Подчеркнем, что в данном случае специфика работы предопределяет предъявление особых требований к работнику (например, на руководящих должностях, работах, связанных с обслуживанием людей). Соответствие этим требованиям характеризует деловые качества работника, а не свойства личности как таковой или соблюдение этических норм. В этом заключается причинно-следственная связь профессиональных и личностных качеств работника.

По мнению психологов, человек, который имеет неподходящий для той или иной работы характер, не добьется на ней успеха. При этом у каждой профессии есть свои желательные и нежелательные личностные качества, что также важно учитывать. Например, успешный предприниматель должен обладать такими качествами как независимость, трудолюбие, адекватность самооценки, ответственность, смелость, инициативность, коммуникабельность, надежность, стрессоустойчивость. В то же время ему не должны быть присущи агрессивность, нетактичность, неуверенность в себе. Преподаватель должен быть наблюдательным, требовательным, тактичным, уравновешенным, внимательным, способным хорошо объяснять

¹⁹¹ См.: Милерян Е. Психологический отбор: от рядовых исполнителей до организаторов производства. Соц. Труд. 1972. № 8. С. 54.

материал, но не замкнутым, склонным к агрессии, непунктуальным, безответственным¹⁹².

Названные и другие качества, характеризуют работника как личность, и включаются в содержание «личностные качества аттестуемого работника» применительно к его профессиональной служебной деятельности.

Надо отметить, что в советской литературе при определении профессиональных качеств работников наряду с деловыми качествами работников включались и такие элементы, как политические и моральные качества.

По мнению С.С. Каринского, аттестация это определение политических, моральных и деловых качеств работника, официальная оценка его служебной деятельности. Полагаем, что в настоящее время такие характеристики как политические качества работника (служащего) вряд ли могут учитываться при аттестации всех работников, т.к. это может рассматриваться как дискриминационный признак (ст. 3 ТК РФ).

С проблемой определения деловых качеств работников при проведении аттестации столкнулась и судебная практика. Приведем следующий пример.

Рассматривая дело по иску Т.¹⁹³, несогласной с решением аттестационной комиссии, признавшей ее не соответствующей выполняемой работе на том основании, что у нее нет образования. Суд, рассмотрев дело, отметил, что аттестационная комиссия исходила не из фактического соответствия работника занимаемой ею должности, а только из отсутствия у нее высшего образования, хотя обязательность наличия высшего образования для замещаемой Т. должности не предусматривалось. Решение аттестационной комиссии было признано недействительным.

¹⁹² См.: URL: <http://www.kakprosto.ru/kak-245704-что-такое-личностные-качества#ixzz45VtmyV3X> (дата обращения: 23.10.2016 г.).

¹⁹³ 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: 2.02.2016).

В советское время на это обращалось серьезное и пристальное внимание, в частности изучали психологические характеристики, возраст, здоровье и т.д. В настоящее время такие характеристики не принимаются во внимание, поскольку они не имеют правового значения.

Таким образом, при регулярном проведении аттестация можно объективно оценить и выявить деловые качества работников, их соответствие занимаемым должностям, уровень образования, а также принять соответствующие меры на основании полученных результатов.

Следует отметить, что аттестация в отношении некоторых категорий научных работников имеет определенную специфику. Деловые (профессиональные) качества этих работников определяются, в том числе с использованием качественных и количественных показателей результативности труда.

Примерный перечень количественных показателей предусмотрен, например, Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» (далее – Приказ № 538). К ним отнесены, в частности: число публикаций работника, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования, общее количество опубликованных научных произведений, Общее количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации и пр.

Конкретные количественные показатели определяется работодателем самостоятельно, исходя из направления научной деятельности. Использование количественных показателей, как правило, не вызывает острых вопросов. Поскольку значения таких показателей выражаются в виде некоторого действительного числа, имеющего определенный физический или

экономический смысл.¹⁹⁴ В данном случае это количество опубликованных аттестуемым работ.

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются организацией не позднее чем за 2 года до проведения очередной аттестации с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация в соответствии с Правилами оценки результативности деятельности научных организаций.

Что касается качественных показателей, то в указанном Приказе № 538 они не обозначены, даже в качестве примерных.

В соответствующих локальных актах сделана попытка определить качественные показатели. В частности, при оценки результативности труда научных работников ФГУП «НТЦ Оборонного комплекса «КОМПАС», в соответствии с локальным актом учитывается качество подготовленных работником материалов; диапазон выполняемых работ и профессиональных навыков; соответствие показателей результативности труда научного работника целям и задачам организации; вклад работника в формирование новых целей, направлений и тематики научной и научно-технической деятельности предприятия и др.¹⁹⁵

Вместе с тем, полагаем, что такое разделение качественных и количественных показателей результативности труда вряд ли целесообразно, поскольку их трудно разграничить и применить к конкретному работнику.

¹⁹⁴ URL: <http://kulagin-oleg.livejournal.com/20196.html> (дата обращения: 31.05.2016 г.).

¹⁹⁵ Приказ от 24 июня 2016 г. № 30 «Положение о порядке проведения аттестации работников ФГУП «НТЦ Оборонного комплекса «КОМПАС», занимающих должности научных работников» // https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwir3b2U_4fVAhVIJ5oKHSqXCxcQFggoMAA&url=http%2F%2Fwww.ntckompas.ru%2Fabout%2Fattestation%2F%25D0%259F%25D0%25BE%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B6%25D0%25B5%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25B5%2520%25BE%25D0%25B1%2520%25D0%25B0%25D1%2582%25D1%2582%25D0%25B5%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B0%25D1%2586%25D0%25B8%25D0%25B8.docx&usg=AFQjCNGzM3x93WWP sVLB8Y99RPASyeoJaA&cad=rjt (дата обращения: 30.10.2016 г.).

§ 2. Методы оценки квалификации работников аттестационной комиссией

Аттестационная комиссия оценивает квалификацию работников с помощью таких методов оценки работников, как собеседование, тестирование, проведение практических занятий, уроков (например, для педагогических работников), самоотчет, свободной бальной оценки, ответы по билетам.

Наряду с указанными методами оценки работников Г.Г. Чочуа, включает также квалификационный экзамен, зачет, написание реферата, творческий отчет, научно методическая или опытно-конструкторская разработка.¹⁹⁶ Е.В. Пятникова выделяет 16 методов оценки, а Ю.В. Иванчина, ссылаясь на статистические данные отмечает, что их более 20.¹⁹⁷

Подобное многообразие методов позволяет работодателям при проведении аттестации подобрать такой метод оценки, который будет наиболее полно отражать цели, стоящие перед определенным видом оценки.

Тестирование как один из методов оценки заключается в том, что оценка дается на основании ответов, на которых проверяются профессиональные знания и навыки работника¹⁹⁸. Считается, что в некоторых случаях бывает весьма эффективным. Для каждой группы работников тест составляется индивидуально по профессиональной тематике. Тесты должны охватывать широкий круг вопросов с альтернативными вариантами ответов и задачи по соответствующей тематике. Вопросы, включаемые в тесты, составляются на основе квалификационных справочников должностей, должностных инструкций, а в

¹⁹⁶ См.: Чочуа Г.Г. Указ. соч. С. 52.

¹⁹⁷ См.: Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Екб., 2006. С. 17.

¹⁹⁸ См.: Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Аттестация работников // Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М., 2005. С. 215.

настоящее время и профессиональных стандартов, т.е. они должны соответствовать специальности и квалификации аттестуемого работника.

Использование тестирования предполагает проведение более тщательной организационной подготовки к проведению аттестации, которая включает подготовку перечня вопросов для аттестационных тестов и утверждение тестов. Устанавливается и количество (процент) правильных ответов, определяющих успешное прохождение аттестации.¹⁹⁹

Как справедливо отмечает В.И. Курилов, определенные категории работников должны обладать специальными психологическими и интеллектуальными качествами, и тесты должны разрабатываться с их учетом. В настоящее время такие особенности в тесты не включаются. Уровень аттестации работников выше в тех организациях, где составляется специальный вопросник по каждому качеству, проверяемому путем опроса аттестуемых.²⁰⁰

Исследование ученых показало, что если работа связана с вычислительными, проектными, изыскательскими, техническими работами, то тестирование в данном случае считается лучшим способом проверить квалификацию работника. В то же время для аттестуемых, относящихся к педагогическим, научным работникам целесообразно проводить собеседование, либо практические занятия в виде открытых уроков, т.к. с помощью тестирования нельзя проверить такие личностные характеристики как умение грамотно, четко излагать свои мысли, объяснять, невозможно это проверить.

Тестирование является одним из наиболее популярных методов оценки работников и самым простым. Для прохождения тестов требуется немного времени. И это для организаций является положительным моментом. Вместе с тем, у тестирования имеются отрицательные стороны. Например, работник

¹⁹⁹ См.: Нуртдинова А.Ф. Указ. соч. С. 112.

²⁰⁰ См.: Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.,1981. С. 45.

может успешно ответить на квалификационные тесты, но на практике в дальнейшем окажется, что он не может применять свои знания в повседневной работе. Поэтому рассматривать результаты тестирования как основной и единственный критерий оценки работника, видится неправильным.

Собеседование представляет собой непосредственное общение с работником, в ходе которого задаются конкретные вопросы, касающиеся профессиональной деятельности работников. Такой метод оценки часто применяется работодателями в процессе аттестации работников. Как отмечает Ю.В. Иванчина, собеседование – это работа с работником в режиме «вопрос – ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных.²⁰¹ При проведении аттестации собеседование проводится в присутствии непосредственного руководителя аттестуемого. При индивидуальном собеседовании принимается решение о соответствии сотрудника занимаемой должности.

В процессе собеседования члены аттестационной комиссии имеют возможность дать объективную и взвешенную оценку работы аттестуемого работника на основе представленных им данных с учетом должностной инструкции, индивидуального плана его работы и плана на следующий период.

Анкетирование как метод оценки профессиональных качеств работников представляет собой опрос в виде анкеты, с помощью которой в совокупности проверяются самооценка аттестуемого, его деловые и личностные качества.

Что касается самоотчета, то он представляет собой письменное или устное выступление, в котором содержится информация о результатах трудовой деятельности за определенный период.

²⁰¹ См.: Иванчина Ю.В. Указ соч. С. 17.

Выбор метода проведения аттестации осуществляется работодателем и закрепляется в локальном акте о проведении аттестации. В современных условиях получили распространение тестовые испытания, которые применяются при проведении как аттестации по поводу подтверждения квалификации, допуска к проведению работ определенного вида, так и периодической аттестации.²⁰²

Квалификационный (аттестационный) экзамен проводится только в случаях, прямо предусмотренных нормативными правовыми актами.²⁰³

Однако на практике нередко при проведении аттестации такие методы оценки работников игнорируются, и аттестация проводится формально, т.е. просто заполняются соответствующие документы с выводами аттестационной комиссии. В связи с этим, представляется целесообразным предусмотреть непосредственно в Положении об аттестации, принятом на федеральном уровне, возможные методы оценки при проведении аттестации. Это даст работодателю право выбирать, какой из этих методов в каждой конкретной ситуации обеспечит объективную оценку деловых качеств работника, что позволит исключить формальное проведение аттестации и повысит ее роль и значение.

Если аттестация предусматривает проверку теоретических знаний, оптимально аттестуемому заблаговременно вручить билеты и предоставить время для подготовки²⁰⁴.

В случае, если аттестация предполагает проверку практических навыков, то необходимо предоставление аттестуемым времени для подачи документов, свидетельствующих о причинах возможных необъективных результатов или заявления о получении отсрочки аттестации²⁰⁵.

²⁰² См.: Нуртдинова А.Ф. Указ соч. С. 112.

²⁰³ См.: Там же. С. 113.

²⁰⁴ См.: Определение Московского городского суда от 22 мая 2013 г. по делу № 4г/1-4236 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁵ См.: Определение Свердловского областного суда от 25 июля 2013 г. по делу № 33-8622/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

В настоящее время на практике часто встречаются совмещенные методы проведения аттестации: тестирование и собеседование, практические занятия и собеседование, и др.

Таким образом, до настоящего времени нет единого метода оценки работников, который подходил бы для всех организаций. Поэтому, руководителям организаций целесообразно руководствоваться имеющимися в наличии ресурсами и руководствоваться поставленными целями при проведении аттестации.

§ 3. Решение аттестационной комиссии и ее правовые последствия

Завершающим этапом проведения аттестации является вынесение решения аттестационной комиссией и его дальнейшая реализация.

Как показал анализ ведомственных нормативных актов о порядке проведения аттестации (педагогических, научных работников, работников библиотек, культуры и искусства и др.), во всех этих актах предусмотрено, что аттестационная комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 ее членов, а решение о соответствии работника занимаемой должности считается принятым, если за его проголосовало не менее 50% членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

В случае, если голоса членов аттестационной комиссии разделились поровну, то основным правилом в данном случае является то, что работник признается соответствующим занимаемой им должности. С таким правилом в принципе нужно согласиться, поскольку оно направлено на защиту интересов работника. Вместе с тем, в практике есть исключения, когда при равенстве голосов членов аттестационной комиссии решающим голосом является голос председательствующего аттестационной комиссии. Такая норма закреплена в правилах о проведении аттестации в отношении научных работников, а также повсеместно используется в актах локального уровня. Вместе с тем необходимо отметить в данном случае есть сомнение в объективности принятого решения, т.к. оно зависит, по сути, от одного субъективного мнения. Если у работника конфликт с председательствующим аттестационной комиссии, то последний может принять отрицательное решение в отношении аттестуемого. Данную проблему представляется целесообразным решить в нормативно-правовом акте федерального уровня, в котором будут унифицированы данные нормы, для того, чтобы в практике не возникало подобного рода решений.

По результатам аттестации на соответствие занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: работник соответствует занимаемой должности или не соответствует.

В отношении работников культуры и искусства²⁰⁶, помимо основных решений аттестационной комиссии о соответствии или несоответствии также принимаются такие решения, как работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую или вышеоплачиваемую работу.

В отношении работников библиотек, подлежащих аттестации, наряду с решениями о соответствии и несоответствии занимаемой должности принимает решения о соответствии занимаемой должности при условии получения дополнительного профессионального образования в области библиотечного дела.

Предусмотрев возможность принятия того или иного решения, нормативные правовые акты не предусматривают, какую правовую силу имеет решение, принятое аттестационной комиссией: рекомендательный или обязательный характер для работодателя.

Как пишет В.И. Курилов, с одной стороны работодатель свободен в решении вопроса о реализации рекомендации комиссии, с другой, он не может принять решение, противоречащее рекомендациям комиссии.²⁰⁷

Как свидетельствует практика, аттестационные комиссии организации дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности работников, о переводе на другую работу.

Если работник признан соответствующим занимаемой должности, то аттестационная комиссия может рекомендовать работодателю повысить его в

²⁰⁶ См.: Письмо Министерства культуры РФ от 6 февраля 2010 г. № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁷ Подробнее см.: Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981. С. 55.

должности, поощрить, установить надбавки к заработной плате, повысить должностной оклад, либо дать другие рекомендации. Работодатель может как прислушаться к решению аттестационной комиссии, так и принять свое собственное.

При отрицательном результате аттестации работодатель обязан предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу. При несогласии работника на перевод или при отсутствии соответствующей работы, у работодателя появляется право на расторжение с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ. В этом случае работник может пройти независимую оценку квалификации в соответствующем центре, в случае несогласия с результатами аттестации (подробнее об этом см. § 1 гл. 1). Однако, как уже отмечалось, правового значения выводы независимой оценки квалификации не имеют. В таком случае работник может получить лишь моральное удовлетворение.

Правовые последствия аттестации для работников наступают не сразу при вынесении решения комиссией, а после утверждения этого решения работодателем.

Судебная практика накопила определенный опыт по спорам, связанным с увольнением по основанию п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Решения принимаются как в пользу работников, так и в пользу работодателей. Так как проведение аттестации большей частью регулируется локальными нормативными актами, в обязанности суда входит их объективное исследование и применение с учетом общих принципов права. В массиве разнообразных положений об аттестации, приведенных в судебных решениях, можно выявить некоторые общие правила ее проведения, типичные и желательные для организаций всех форм собственности.

В ТК РФ не установлен порядок разрешения споров, связанных с результатами аттестации. В связи с этим возникает вопрос: может ли такой спор рассматриваться в общем порядке, установленном для рассмотрения

индивидуальных трудовых споров (комиссией по трудовым спорам или судом)?²⁰⁸ По мнению Л.А. Чикановой данный вид спора является специальным и должен рассматриваться в особом порядке, который должен быть закреплен нормами ТК РФ,²⁰⁹ с чем можно согласиться.

Работники в суде нередко оспаривают объективность принятого аттестационной комиссией решения. Как отмечает Г.В. Хныкин «в связи с этим работодателям следует иметь ввиду, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу»²¹⁰.

Существует проблема, касающаяся проведения аттестации педагогических работников. Проводя аттестацию в чисто формальном виде, работодатель иногда не совсем точно определяет цели ее проведения. Можно привести следующий пример из судебной практики²¹¹. Е.Д. Спиридонова была принята на работу в ГБУ «Социальный приют для детей и подростков г. Тверь» на должность воспитателя на одну ставку.

В этой организации проводилась аттестация. В числе лиц, которые должны ее проходить, была включена и Е.Д. Спиридонова, хотя на момент проведения аттестации она проработала в ней менее двух лет.

Суд, рассмотрев дело, указал на то, что в нарушение п. 22 Приказа № 276 аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет.

Суд также указал, что по результатам аттестации Е.Д. Спиридоновой аттестационная комиссия приняла не соответствующее п. 15 Приказа № 276

²⁰⁸ Подробнее см.: Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников // Хозяйство и право. 2008. № 9. С. 69.

²⁰⁹ См.: Там же. С. 69.

²¹⁰ См.: Хныкин Г.В. Аттестация работников. Шаг 5 // Справочник кадровика. 2013. № 12. С. 61-62.

²¹¹ Подробнее см.: Решение Пролетарского районного суда г. Тверь от 03 февраля 2015 г. по делу № 2- 313/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-proletarskij-rajonnyj-sud-g-tveri-tverskaya-oblast-s/act-469725136/> (дата обращения: 24.12.2015 г.).

решение. Согласно указанному пункту по результатам аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника); не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника). Е.Д. Спиридонова же была признана не квалифицированным работником.

В ходе судебного разбирательства судом были установлены и другие нарушения порядка проведения аттестации. В нарушение положений п. 12 Приказа № 276 проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Е.Д. Спиридонова была ознакомлена менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

Таким образом, суд, изучив материалы дела, пришел к выводу, что установленный порядок проведения аттестации работодателем был нарушен и аттестация признана незаконно проведенной.

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

Так, Щ.²¹² работала в ОАО «Нефто-Сервис» в должности ученик 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

²¹² Решение Ногинского городского суда Московской области от 11 июня 2014 года по делу №2-802/2014 // URL:<http://sudact.ru/magistrate/doc/iXJ59NCXH4ru/> (дата обращения: 16.12.2015 г.).

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 доводится руководителем подразделения до сведения аттестуемого работника под роспись не позднее, чем за 1 месяц до даты проведения аттестации (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 незаконными.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости закрепить правило, в соответствии с которым обязательными для работодателя могут быть только два решения: *соответствует аттестуемый работник занимаемой должности или не соответствует. Что касается рекомендаций, то они могут быть приняты аттестационной комиссией, например, о возможности назначения на соответствующую должность, лица, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, либо о целесообразности проведения дополнительной профессиональной подготовки. Но такие рекомендации для работодателя не должны являться обязательными. Он может учесть их, но вправе принять собственное решение.*

Заключение

По итогам проведенного диссертационного исследования предлагаются следующие теоретические выводы и предложения.

1. На основе анализа понятий «компетенция», «компетентность» и «квалификация», применяемых в нормативно-правовых актах, регулирующих отношения, связанные с определением квалификации работников, установлено, что по своему содержанию они не совпадают, хотя и имеют некоторые общие черты. В связи с этим предлагается в правовых актах, посвященных аттестации работников, отказаться от использования таких категорий, как «компетенция» и «компетентность», поскольку, использование их при решении вопроса о соответствии работников квалификационным требованиям, наряду с понятием квалификация, может привести к беспорядку в правовой терминологии и, как следствие, нарушению трудовых прав работников.

2. Под квалификацией следует понимать степень овладения работником профессиональными навыками на основании полученных теоретических и практических знаний, приобретенных в результате обучения и опыта работы.

3. Введение профессиональных стандартов в качестве обязательных, наряду с тарифно-квалификационными справочниками, повлекло за собой ряд проблем, связанных с определением соответствия работников, уже состоящих в трудовых отношениях, в т.ч. прошедших аттестацию, квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах. В связи с этим, предлагается профессиональные стандарты рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер, что даст возможность работодателям на основании этих стандартов устанавливать соответствующие требования к квалификации работников для

осуществления ими трудовой функции с учетом особенностей и потребностей той ли иной сферы деятельности.

4. В настоящее время существует множество нормативных правовых актов, регулирующих проведение аттестации работников. Однако, несмотря на значительное число актов, регулирующих аттестацию, множество проблем при ее проведении осталось не решенным.

К числу проблем правового регулирования аттестации работников относятся: отсутствие нормативной дефиниции; критериев, позволяющих отличать аттестацию работников от сходных правовых явлений; неясность при определении субъектного состава работников, подлежащих и не подлежащих аттестации; и другие.²¹³

5. На основании анализа основных элементов, составляющих содержание аттестации, предложено следующее ее определение. Аттестация – это процедура, направленная на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личностных качеств работника и подтверждение (установление) соответствия занимаемой его должности, а также стимулирование работника к повышению своего профессионального уровня.

6. В целях установления единообразия в принципах, порядке и условиях проведения аттестации предлагается дополнить главу 31 ТК РФ «Общие положения» раздела IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование» соответствующими положениями.

В соответствии с положениями ТК РФ должно быть принято постановление Правительства Российской Федерации «О порядке проведения аттестации работников в организациях», в котором должны быть предусмотрены общие полномочия членов аттестационной комиссии, категории работников, подлежащие и не подлежащие периодической

²¹³ См.: Пашиев В.А. Указ. соч. С. 3.

аттестации, сроки ее проведения, порядок формирования аттестационных комиссий, ее полномочия. На основании этого постановления соответствующие правовые акты о порядке проведения аттестации могли бы принимать как отдельные ведомства, так и конкретные организации с учетом специфики их деятельности.

7. В качестве основного критерия классификации аттестации предложено определить ее цель, т.к. именно цель проведения аттестации предопределяет и ее периодичность, и обязательность процедуры проведения, которая в зависимости от цели аттестации может быть разной. В зависимости от цели проведения аттестации предложено выделить: периодическую, внеочередную, повторную и разовую аттестацию. В отличие от сложившегося в литературе и практике представления о цели периодической аттестации – установление соответствия работника занимаемой должности, сделан вывод о том, что целью такой аттестации является подтверждение квалификации работника, ибо установление уровня квалификации определяется другими способами (конкурс, испытательный срок).

8. Сделан вывод о нецелесообразности предлагаемого в литературе расширения круга лиц, не подлежащих аттестации, к которым отнесены работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет. В том случае работодатель будет поставлен в сложное положение, т.к., например, в течение 14 лет не сможет проверить соответствие работника занимаемой им должности, что может неблагоприятно сказаться на выполнении работником своей трудовой функции.

9. Предлагается в нормативных правовых актах об аттестации закрепить правило, в соответствии с которым нарушение работодателем сроков и процедуры проведения аттестации должно влечь за собой признание аттестации неправомерной.

10. В целях повышения гарантий прав работников предлагается закрепить в ТК РФ правило, запрещающее проводить периодическую аттестацию в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

11. Анализ законодательства о независимой оценке квалификации позволил выявить признаки, отличающие ее от аттестации, а также проблемы, связанные с применением ее на практике. Предпринята попытка определить правовую природу независимой оценки квалификации, осуществляемой специально созданными организациями. Сделан вывод о том, что отношения работодателя, работника и организации, осуществляющей независимую оценку квалификации, не являются трудовыми отношениями, регулируемые трудовым законодательством. По сути это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе, которые должны регулироваться нормами гражданского права.

12. Учитывая, что выводы независимой оценки квалификации могут оказывать влияние на возникновение и прекращение трудовых отношений, предлагается на законодательном уровне определить правовую силу решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации. В Трудовом кодексе РФ закрепить правило об обязательности для работодателя такой оценки в случае, если оценка производилась по его инициативе.

13. Независимая оценка квалификации в настоящее время может рассматриваться как дополнительный инструмент оценки квалификации работников, позволяющий как работнику, так и работодателю обратиться в соответствующий орган для установления квалификации работника, в том числе, в случае возникновения спора, по поводу обоснованности вынесенного по результатам аттестации решения.

14. Предлагается предусмотреть возможность прохождения независимой оценки квалификации безработными гражданами, имеющими

стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющих соответствующего документа об образовании (с их согласия) по направлению работодателя. Это позволило бы обеспечить безработным гражданам иметь документ, подтверждающий квалификацию, что повысило бы их шанс на трудоустройство в более короткий период времени по сравнению с профессиональным обучением, предусмотренным статьей 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Библиографический список

Международное и зарубежное законодательство

1. Модельный образовательный кодекс для государств-участников Содружества Независимых Государств (общая часть) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 2007. № 39 (часть 2). С. 103–221.
2. Рекомендация Международной организации труда № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение». Женева. 2004 // СПС «КонсультантПлюс».

Нормативно-правовые акты Российской Федерации и подзаконные акты

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
6. Постановление Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. № 1123 «О проведении конкурсов и аттестации научно-исследовательских институтов и лабораторий» // Собрание действующего законодательства СССР. Т. 6. С. 142. Документ утратил силу.

7. Постановление Совета Министров СССР от 20 августа 1987 г. № 984 // Свод законов СССР. Т. 1. 1990. С. 144. Документ утратил силу.

8. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 мая 1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности» // СПП СССР. 1985. № 21. Ст. 104.

9. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12 августа 1985 г. № 270/17-2 «Об утверждении типового положения об организации подбора и аттестации бригадиров в производственных объединениях и на предприятиях» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 2. С. 31-34.

10. Постановление ГКНТ СССР № 38, Госстроя СССР № 20, Госкомтруда СССР № 50 от 17 февраля 1986 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1986. № 5.

11. Постановление Совета Министров СССР от 1 марта 1986 г. № 283 «О порядке формирования творческих составов театров, концертных организаций и художественных коллективов» // СП СССР. 1986. № 12. Ст. 74.

12. Закон СССР от 19 ноября 1986 г. «Об индивидуальной трудовой деятельности» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 47. Ст. 963. Документ утратил силу.

13. Постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР. ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ от 5 марта 1987 г. // СП СССР. 1987. № 19. Ст. 73.

14. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 марта 1987 г. № 327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научно педагогических и научных кадров» // СП СССР. 1987. № 23. Ст. 83. Документ утратил силу.

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2002. № 212.

16. Постановление Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 1998. № 12.

17. Постановление Министерства труда Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2004. № 56.

18. Постановление Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 5п «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного Фонда Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2007. № 24.

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2011 г. № 1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя» (вместе с «Положением о проведении аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных

формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя») // СЗ РФ. 2012. № 2. Ст. 280.

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // СЗ РФ. 2013. № 4. Ст. 293.

21. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» // Документ опубликован не был.

22. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации, Министерства труда Российской Федерации от 11 марта 1994 г. № 13/11 «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ. 1994. № 7.

23. Приказ Федеральной таможенной службы от 24 декабря 2008 г. № 1658 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 11.

24. Приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 18 августа 2009 г. № 177 «О порядке проведения аттестации работников фонда социального страхования Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 38.

25. Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2012 г. № 474 «Об утверждении порядка проведения аттестации специалистов в области сохранения объектов культурного наследия (за исключением спасательных археологических полевых работ), в области реставрационных культурных ценностей» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 46.

26. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 11 июля 2012 г. № 230 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации работников железнодорожного транспорта, ответственных за погрузку, размещение, крепление грузов в вагонах, контейнерах и выгрузку грузов, а также порядок формирования аттестационной комиссии» // Российская газета. 2012. № 206.

27. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. 2014. № 124.

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 198н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист почтовой связи» // Документ опубликован не был.

29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. 2014. № 124.

30. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2014 г. № 382н «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя федерального казенного профессионального образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» // Документ опубликован не был.

31. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 525н «Об утверждении профессионального стандарта «Овощевод» // Документ опубликован не был.

32. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 539н «Об утверждении профессионального стандарта «Экскурсовод (гид)» // Документ опубликован не был.

33. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» // Документ опубликован не был.

34. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» // Документ опубликован не был.

35. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 июня 2015 г. № 400н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по педиатрии» // Документ опубликован не был.

36. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» // Документ опубликован не был.

37. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 февраля 2016 г. № 46 «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 "Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2016. № 3.

38. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 мая 2016 г. № 227н «Об утверждении профессионального стандарта «Врач-стоматолог»» // Документ опубликован не был.

39. Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 24 июня 2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек» // Документ опубликован не был.

40. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 декабря 2016 г. № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации» (зарегистрирован в Минюсте России 20 декабря 2016 г. № 44817) и др. // Документ опубликован не был.

41. Приказ Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н «Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий» (зарегистрирован в Минюсте России 29 декабря 2016 г. № 45043) // Документ опубликован не был.

42. Письмо Роструда от 30 апреля 2008 г. № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации» // Нормативные акты для бухгалтера. – 2008. – № 12.

43. Письмо Министерства культуры Российской Федерации от 8 февраля 2010 г. № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» // Документ опубликован не был.

44. Письмо Минтруда от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» // Официальные документы в образовании. 2016. № 18.

Отчеты и доклады

45. Доклад ВКП «О состоянии и развитии национальных систем квалификаций в государствах региона и задачах профсоюзов» (апрель 2013 года) // URL: <http://www.vkp.ru/docs/47/434.html>.

46. Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина от 4 декабря 2014 года URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173>.

47. Развитие людских ресурсов и подготовка кадров. Доклад IV(2A). Женева, 2004 // СПС «КонсультантПлюс».

48. Стефани Аллэ. Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты. Отчет об исследовании, проведенном в 16 странах // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Департамент по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства. М., 2011. С. 22.

Зарубежная литература

49. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G., van Merrienboer. What is competence? Constructivist approach as a way out of confusion // Open University of the Netherlands. 2004.

50. Christine Batime. Quelques définitions autour de la notion: qualification et competence // Cahier № 1 - Juin 1999.

51. Ute Clement, Rolf Arnold (Hrsg.) Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Leske Budrich, Opladen, 2002.

Научная и учебная литература

52. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом. М.: Центр учебной литературы. 2011.

53. Белкин В., Белкин Е. Труд: квалификация, профессия, характер и содержание // Экономика науки. 1981. № 2.

54. Бойченко Т.А. Трудовые споры, вызванные ошибками при заключении и оформлении трудового договора // Справочник кадровика. 2003. № 3.

55. Болдырева Н.Б. А вы знаете про новшества, вступившие в силу с 2015 года? // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 3.

56. Бородачев В.В., Лапшин А.А. Система независимой оценки квалификации в России // М.: Сборник трудов по проблемам ДПО. 2015.

57. Бочкарева Е.В. Компетенция и квалификация – современный подход к определению понятий // URL: https://regrazvitie.ru/wp-content/uploads/2015/08/3_Vochkareva.pdf.

58. Волкова Е.А., Калининкова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. Ульяновск: УлГТУ, 2010.

59. Вучкович А. Пудалова Е. От образовательных стандартов к образовательным программам // Справочник кадровика. 2010. № 9.

60. Гейхман В.Л. Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.

61. Герш М.В. Профессиональные стандарты: «обязаловка» или пожелание? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 7.

62. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права как терминосистема / материалы международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения» (Первые Гусовские чтения). М.: Проспект. 2016.

63. Данилов С. Профстандарты: кому и как применять // Практическая бухгалтерия. 2016. № 7.

64. Дмитриева И.К. Организационно-правовые формы повышения квалификации // Роль трудового права и права социального обеспечения в

развитии социалистического образа жизни / под ред. А.Д. Зайкина. М.: Изд-во МГУ. 1989.

65. Дудник И.Е. Аттестация: опыт усовершенствования процедуры // Справочник по управлению персоналом. 2002. № 6.

66. Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения // Справочник кадровика. 2013. № 6.

67. Зайцева О.Б. Профессиональные стандарты и их значение при заключении трудового договора // Кадровик. 2015. № 7.

68. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика. 2004. № 4.

69. Закалюжная Н.В. Квалификация работника и прекращение трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1.

70. Золотов А. Профессия, которой нет. Что включает профессиональный стандарт специалиста в сфере закупок // Информационно-аналитическое издание «Бюллетень Оперативной Информации «Московские Торги». 2015.

71. Зорин А.И., Махотин Д.А.. Взаимосвязь понятий «квалификация» и «компетенция» в профессиональном образовании // Журнал «Среднее профессиональное образование». № 12. 2010.

72. Иванов А.Б. Проблемные вопросы новой системы профессиональных квалификаций применение профессиональных стандартов и их соотношение с квалификационными справочниками // Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой, М.Э. Дзарасова. М.: Проспект. 2017.

73. Иванова А. Временный перевод – альтернатива испытательному сроку // Трудовые споры. 2017. № 3.

74. Иванчина Ю.В. Аттестация работников и ее правовое регулирование // Чиновник. 2003. № 5 (27).

75. Кадровое обеспечение государственной службы / В.Г. Игнатов, В.А. Сулемов, А.И. Радченко и др. // Ростов н/Д.: Литера-Д. 1994.

76. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС. 2012.

77. Киселев А. Об аттестации, или к выполнению трудовой функции годен // СПС «КонсультантПлюс».

78. Комарова А.В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010.

79. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) // под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.б. Хохлова. «НОРМА», «ИНФРА-М», 2015.

80. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий. / Под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.

81. Кравец Д.А. Аттестация персонала // Делопроизводство и кадры. 2015.

82. Краткий словарь иностранных слов / Под ред. И.В. Лехина и проф. Ф.Н. Петрова. М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей. 1951.

83. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юрид. лит. 1981.

84. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс». 2006.

85. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: МГФ «Знание». 1996.
86. Милерян Е. Психологический отбор: от рядовых исполнителей до организаторов производства. Соц. Труд. 1972.
87. Михеева Т.Б. «Компетенция» и «компетентность»: к вопросу использования понятий в современном российском образовании // Ученые записки ЗабГГПУ. 2011.
88. Независимая оценка и сертификация квалификации: Сборник документов и материалов // под общ.ред. А.Н. Лейбовича. М.: Издательство «Перо». 2014.
89. Нигматзянова Г.Х. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность» // Современные научные исследования и инновации. 2013.
90. Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9.
91. Образовательное законодательство России: новая веха развития. Монография // Отв. ред. Н.В. Путило, Н.С. Волкова. М.: Юриспруденция. 2015.
92. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Рус. яз. 1989.
93. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Аттестация работников // Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М.: МЦФЭР. 2005.
94. Папроцкая О. Оценка и споры о квалификации работников // Трудовое право. 2016. № 10.
95. Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика. Учебно-практическое пособие. 3-изд. М.: Проспект. 2017.
96. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 2.

97. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы) // М.: Городец. 2004.

98. Потанина О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание // Вестник Башкирского университета. 2009.

99. Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А. и др. М.: Издательство «Перо». 2014.

100. Саввин В.В., Н.С. Уржинская. Правовые вопросы аттестации кадров в свете Конституции СССР. Калининский государственный университет. 1980.

101. Сагандыков М. Оценка квалификации работника при прекращении трудового договора // Вопросы трудового права. 2015. № 7.

102. Свирин Ю.А., Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // Современное право, 2016.

103. Свирин Ю. А., Титор С. Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // современное право, 2016. № 11 // СПС «КонсультантПлюс».

104. Сгибнева О. В., Мартынова Т. Н. Аттестация как правовое средство обеспечения соответствия научно-педагогических работников образовательных организаций квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации // Материалы X международной научно-практической конференции. Кутафинские чтения. Функции трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект. 2014.

105. Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности: учеб. пособие / под ред. И.С. Сергеев. СПб. 2004.

106. Сиземская И.Н. Человек и труд: условия гармонии и развития. Политиздат. 1981.
107. Скоробогатова Т. Основные моменты при проведении аттестации персонала // Кадровик.ру. 2013.
108. Словарь по трудовому праву. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. и коллектив авторов // М.: Изд-во БЕК, 1998.
109. Словарь-справочник современного российского профессионального образования // авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. М.: ФИРО. Вып. 1. 2010.
110. Татаринов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. 2011. № 2.
111. Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций: потребность и необходимость рынка труда // Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под общ.ред. Н.Л. Лютова. М.: Проспект. 2017.
112. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2000.
113. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2016.
114. Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект. 2013.
115. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь-справочник кадровика. М., 2003.

116. Турчина О.В. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3.
117. Уржинский К.П. Совершенствовать порядок установления квалификации трудящихся // Советское государство и право. 1969. №3.
118. Харитонов М.М. Случаи обязательности профессиональных стандартов для работодателей // Российский юридический журнал. 2017. № 2.
119. Хижнякова А.В. Аттестация как определение творческой ценности сотрудника // Справочник кадровика. 2002. № 7.
120. Хныкин Г.В. Аттестация работников. Шаг 5 // Справочник кадровика. 2013. № 2.
121. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Изд-во «Ивановский государственный университет». 2004.
122. Хорева В.Л., Васина Е.В. образовательные и профессиональные стандарты в национальной системе образования // Креативная экономика. 2011. № 2 (50).
123. Худякова С.С. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4.
124. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2.
125. Черных Н.В. Особенности применения профессиональных стандартов образовательными организациями высшего образования // Образование и право. 2017. № 3.
126. Чиканова Л.А. Глава 2. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации / Права работодателей в трудовых отношениях // отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М.: Эксмо. 2009.
127. Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М.: МЦФЭР. 2005.

128. Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации // Хозяйство и право. 2008.

129. Чиканова Л.А. Права работодателей в трудовых отношениях // под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: Эксмо. 2009.

130. Чиканова Л.А. Прием на работу по конкурсу // Хозяйство и право. 2008.

131. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Профессиональные стандарты: прошлое и будущее национальной системы компетенций и перспективы для торговли // СПС «КонсультантПлюс».

132. Юшин В.П. Оценка квалификации: что и как с 2017 года // Отдел кадров коммерческой организации. 2016.

133. Яцковяк У. Профессиональная квалификация и научно-технический прогресс // Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса / отв. ред. С.А. Иванов. М., 1981.

Диссертации и авторефераты диссертаций

134. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1993.

135. Дедюева М.В. Несоответствие работников выполняемой работе: дисс. ... канд. юрид. наук. Екб., 2007.

136. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: дисс. ... канд.юрид.наук. Харьков. 1987.

137. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации: дисс. ... канд. юрид. наук. М, 2005.

138. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Екб., 2006.

139. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. дисс. ... доктора юрид. наук. М., 1991.
140. Мазуров А.А. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005.
141. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004.
142. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого применения): дисс. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004.
143. Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010.
144. Смирнов В.Н. Конкурс в советском праве: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1962.
145. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих: дисс. ... канд. юрид. наук. Калинин, 1980.
146. Холина И.А. Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
147. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2010.

Судебная практика

143. Апелляционное определение Омского областного суда от 19 июня 2013 г. по делу № 33-3638/2013 // СПС «КонсультантПлюс».
144. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 8 октября 2013 г. по делу № 33-3520/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

145. Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 11 августа 2015 года по делу № 2-3268/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-magadanskij-gorodskoj-sud-magadanskaya-oblast-s/act-503899458/>.

146. 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/>.

147. Решение Ногинского городского суда Московской области от 11 июня 2014 года по делу № 2-802/2014 // URL: <http://sudact.ru/magistrate/doc/iXJ59NCXH4ru/>.

148. Решение Пролетарского районного суда г. Тверь от 3 февраля 2015 г. по делу № 2-313/2015 // // URL: <https://rospravosudie.com/court-proletarskij-rajonnyj-sud-g-tveri-tverskaya-oblast-s/act-469725136/>.

149. Решение Хасавюртовского районного суда Республики Дагестан от 6 августа 2015 г. по делу № 2-632/2015 // URL: <https://rospravosudie.com/court-xasavyurtovskij-rajonnyj-sud-respublika-dagestan-s/act-497351564/>.

Интернет ресурсы

150. Кобрин Н.А. Аттестация работников: теория и практика, правовые проблемы // URL: <http://intservis.ru/article/index.php?dir=15&id=91>.

151. Кондратьева З.А. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/6395-poryadok-attestatsii-opredelyaet-rabotodatel>.

152. Корпоративные требования к квалификации работников Компании «Российские железные дороги» с высшим и средним профессиональным образованием от 17.11.2009 г. // URL: http://doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=3881.

153. Николаев О.В., Чердакова А.В. Управление повышением квалификации персонала // URL: edu.rgazu.ru.php/1/vestnuk_rgazu/data/20150119_2/nikolaev_doc.pdf.

154. Обращение Межрегионального Общества научных работников к Министру образования и науки РФ от 5 февраля 2015 г. 3 15-03 // URL: http://onr-russia.ru/sites/default/files/onr_attestat_001.pdf (дата обращения: 16.02.2016 г.).

155. Приказ от 9 сентября 2014 г. № 76-о «Положение о проведении аттестации педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения (организации) средней общеобразовательной школы № 316 Фрунзенского района Санкт-Петербурга» // URL: <http://school316.spb.ru/page/about/Dokumenty/>.

156. Приказ от 18 ноября 2014 г. № 67/1-ОС «Положение об аттестационной комиссии МБДОУ «Детский сад № 63» общеразвивающего вида» // URL: <http://www.ds208.inkaut.ru/files/orgimg/359/doc/4339c972fac717570d10bfbe899481da.pdf>.

157. Приказ от 24 июня 2016 г. № 30 «Положение о порядке проведения аттестации работников ФГУП «НТЦ Оборонного комплекса «КОМПИАС», занимающих должности научных работников» // https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewir3b2U_4fVAhVIJ5oKHSqXCxcQFggoMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ntckompas.ru%2Fabout%2Fattestation%2F%25D0%259F%25D0%25BE%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B6%25D0%25B5%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25B5%2520%25D0%25BE%25D0%25B1%2520%25D0%25B0%25D1%2582%25D1%2582%25D0%25B5%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B0%25D1%2586%25D0%25B8%25D0%25B8.docx&usg=AFQjCNGzM3x93WWPsVLB8Y99RPASyeoJaA&cad=rjt.

158. Приказ от 12 мая 2017 г. № 31 «Положение об аттестационной комиссии Томского экономико-промышленного колледжа» // URL: http://tept.edu.ru/uploads/files/DOKUMENTU/kollege/Attestacionnaya_komissiya.pdf.

159. Электронный словарь терминов // См.: URL: http://inclusion.vzaimodeystvie.ru/inclusion/dictionary/#Содержание_образования.

160. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/532791-red-qqss-31-05-2016-kvalifikatsiya-rabotnika-i-professionalnyy-standart-razbiraem-novov>.

161. URL: <http://www.dictionary.com/browse/qualification?s=t>.

162. URL: <http://nspkrf.ru/soveti.html>