

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой  
доктор юрид. наук, доцент

*Зайцева Лариса Владимировна*

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

40.03.01 Юриспруденция  
Магистерская программа «*Корпоративный юрист*»

Выполнила работу  
студентка 3 курса  
заочной формы обучения

Сейфуллаева Гюлана Вазех кызы

Научный руководитель,  
канд. юрид. наук., доцент

Курсова Оксана Александровна

Рецензент  
Старший преподаватель кафедры  
гражданско-правовых дисциплин  
Сургутского государственного  
университета

Босык Ольга Игоревна

Тюмень

2020

## СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ .....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	9
1.1.Понятие аттестации и ее место в системе оценки персонала.....	9
1.2.Система правового регулирования аттестации персонала.....	29
ГЛАВА 2.ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	47
2.1.Объект и инструментарий аттестации работников как юридические категории.....	47
2.2.Аттестация работников в различных сферах деятельности.....	61
2.3.Правовые проблемы аттестации работников и пути их решения (на материалах судебной практики).....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	85

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

ГК – Гражданский кодекс

ТК РФ – Трудовой Кодекс РФ

Минтруда – Министерство труда и социальной защиты

Минторг (сейчас Минпромторг) – Министерство промышленности и торговли

Минобрнауки – Министерство науки и высшего образования РФ

Минздрав – Министерство здравоохранения Российской Федерации

МОТ – Международная организация труда

## ВВЕДЕНИЕ

Сегодня все сферы деятельности государства и общества основаны на знаниях, в том числе и экономический сектор. Это обуславливает непрерывность образовательного процесса, который не завершается с вступлением в трудовые отношения, поскольку знания могут быть уже устаревшими, а квалификационные требования перманентно возрастают. В связи с этим актуальным представляется определение необходимых компетенций для конкретных специальностей и профессий, требующих различного уровня образования и квалификации в соответствии с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки.

Для согласования спроса и предложения на рынке труда применяются профессиональные стандарты, которые выступают инструментом такого согласования через установление соответствия между профессиональной подготовкой кадров и сферой их практического применения.

Усиленная конкурентная борьба на рынке труда весьма распространена на современном этапе. Победителем становится тот, кто наиболее квалифицированный по итогам оценки профессионального уровня.

Определение соответствия квалификационного уровня работника выполняемой работе или занимаемой должности является главной целью, которую преследуют оценочные процедуры.

Традиционной и одной из важнейших оценочных процедур является аттестация работников как компонент системы кадрового управления.

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.

Актуальность изучения данной темы заключается и в том, что, несмотря на широкое распространение на практике аттестационных процедур и наличия обширного специального законодательства по вопросам аттестации для

различных категорий работников, его правовое регулирование необходимо совершенствовать. Аттестация не регламентирована как правовой институт в положениях ТК РФ или ином рамочном правовом акте по вопросам аттестации, распространяющего свое действие на все категории работников, где четко определена нормативная дефиниция аттестации, формы ее проведения, порядок проведения аттестации и принятия правовых решений по её результатам.

Акцентируя внимание на задачах различных отраслей по обеспечению стабильного высокого уровня квалификации кадров, проблемы, связанная с качеством таких профессиональных кадров остается не разрешенной.

Институт аттестации работников находится в процессе своего развития и на практике в профессиональной среде ввиду недостаточного правового регулирования возникают вопросы разграничения аттестации со смежными институтами, например, с институтом независимой оценки квалификации работников.

Так, например, относительно недавно Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 15 августа 2019 г. № 13/4067 по вопросу применения аттестации работников, предусмотренной статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом положений, предусмотренных Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (далее - Федеральный закон № 238-ФЗ) [1.15], в котором сообщил сведения о том, что работодатель имеет право с целью установления соответствия работника профессиональному стандарту направить его на независимую оценку квалификации, а также включить в порядок аттестации положение о направлении работника на независимую оценку квалификации как одного из основных этапов аттестации.

Научная новизна работы заключается в том, что в ней определены правовые аспекты аттестации как организационно-правовой процедуры оценки персонала и отдельной кадровой технологии, направленной на обоснованную, объективную оценку соответствия работника выполняемой работе или

занимаемой должности, а также мотивацию повышения квалификационного уровня работников. В работе впервые комплексно исследована система правового регулирования аттестации работников. Предпринята попытка определения всех компонентов аттестации работников с юридической точки зрения. Сделан вывод о том, что необходимо закрепить рассмотренные компоненты в трудовом законодательстве, в том числе легальное определение аттестации, где необходимо в качестве объекта аттестации определить соответствие работника требованиям, предъявляемым к деловым качествам работника. Деловые качества как юридическая категория также нуждается в уточнении и закреплении в трудовом законодательстве. Ввиду того, что массив специальных правовых актов по вопросам аттестации не решает многочисленных проблем, возникающих на практике, правовое регулирование аттестации нуждается в существенной доработке для того чтобы регламентировать каждый этап проведения аттестации, начиная с подготовительного этапа, указать перечень необходимых документов, периодичность проведения аттестации, основные принципы проведения аттестации, её цель, задачи, полномочия аттестационных комиссий и требования к ним, порядок и сроки обжалования решений аттестационных комиссий, четко и ясно сформулировать общий объект аттестации для исключения возможной подмены объекта аттестации, перечислить права аттестуемых лиц в аттестационный период.

Целесообразно дополнить Главу 31 «Общие положения» раздела IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование» указанными выше положениями о понятии аттестации, её принципах, порядке проведения и принятии решения.

Объект диссертационного исследования - общественные отношения в сфере проведения аттестации для проверки соответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности.

Предметом исследования являются правовые нормы, закрепленные в нормативных правовых актах, устанавливающие порядок проведения аттестации работников, а также акты судебных органов, научная литература.

Целью магистерской диссертации является комплексный анализ правового регулирования аттестации работников, анализ правовых проблем проведения аттестации и предложение путей их решений, в том числе, совершенствования нормативной правовой базы в сфере аттестации работников в различных областях деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать понятие аттестации работников и её место в системе оценки персонала;
2. Рассмотреть систему правового регулирования аттестации персонала;
3. Изучить объект и инструментарий аттестации работников как юридические категории;
4. Ознакомиться с правилами аттестации работников в различных сферах деятельности;
5. Провести анализ правовых проблем аттестации на основании материалов судебной практики.

Методологическую основу исследования составили преимущественно положения диалектики как всеобщего метода познания. В качестве общенаучных методов использовались также системный, исторический, лингвистический, конкретно-социологические, формально-логические (системный анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, моделирование).

Непосредственное применение нашли юридические методы: сравнительно-правовой, формально-юридический, методы толкования закона и технико-юридического анализа.

Нормативная база настоящего научного исследования включает в себя совокупность нормативно-правовых актов различных уровней системы права,

включая Конституцию РФ, федеральные законы и подзаконные акты, законы субъектов РФ, муниципальные правовые акты и локальные акты работодателей по вопросам аттестации, а также нормативные материалы СССР.

Теоретическая основа научного исследования. При написании настоящей работы использовались научные

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 и других ученых.

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.

Структура работы состоит из списка сокращений, введения, двух глав, пяти параграфов, заключения и списка использованных источников. Введение обосновывает актуальность исследования, его основные цели, задачи и основы, объект и предмет.



## ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

### 1.1. ПОНЯТИЕ АТТЕСТАЦИИ И ЕЁ МЕСТО В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

В условиях рыночной экономики, её активной цифровизации, внедрения передовых технологий для улучшения качества производства невозможно не учитывать значимость рациональной и эффективной расстановки кадров, результатом которой должен являться высококвалифицированный и подготовленный рабочий класс.

Профессиональный отбор кадров на первоначальном этапе избрания на замещение вакантных должностей или начала работы на определенном предприятии является фактором, обуславливающим не только дальнейшую качественную работу, высокую производительность труда, но и средством обеспечения кадровой и экономической безопасности на предприятии или в государственном (муниципальном) органе.

Для осуществления профессионального отбора используются специальные кадровые технологии. Традиционной формой профессионального отбора и оценки персонала является аттестация.

В науке трудового права отмечается недостаточность правового регулирования данного института, которая заключается в отсутствии её подробной регламентации в ТК РФ как первоисточнике по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, а также отсутствии общего рамочного нормативного правового акта, где были бы подробно изложены вопросы организации и проведения аттестации, оценки её результатов, правовые последствия, принимаемые по итогам документы, порядок их хранения и другие необходимые для формирования положительной практики применения аттестационных процедур положения.

Аттестация категорий работников, в отношении которых не закреплен нормативный порядок регулирования аттестации, проводится в соответствии с локальными нормативными актами (Положением о порядке проведения аттестации). Именно по вопросам аттестации таких категорий работников, где работодатели могут проявить своё «свободоусмотрение» в полной мере формируется обширная судебная практика, связанная с нарушением трудовых прав граждан, в частности незаконным увольнением по результатам аттестации, нарушением порядка увольнения и другие позиции.

Исходя из установленного недостаточного правового регулирования аттестации, законодательно закрепленное понятие аттестации работников также отсутствует. В связи с чем возникают и некоторые вопросы по разграничению её со смежными категориями (соотношение трудового права и кадрового менеджмента).

Авторы, занимающиеся исследованием правовых проблем аттестации работников в различных сферах деятельности, предлагают различные формулировки «аттестации» как правовой категории. Среди множества точек зрения можно выделить группы исследователей, взгляды которых тождественны или схожи при выделении некоторых признаков аттестации работников.

Так, Егошина Л.А., [Егошина, с. 91] Серопян О.Р., [Серопян, с. 230] Иванчина Ю.В., [Иванчина, с. 95] Закалюжная Н.В., [Закалюжная, с. 129] Кучмин А.Ю., [Кучмин, с. 144] рассматривают аттестацию как один из способов выявления профессионального уровня работников и отмечают необходимость урегулирования ряда значимых правовых пробелов. Подчеркивается, что правовая регламентация испытания при приеме на работу и аттестации требуют дальнейшего совершенствования, так как множество практически значимых вопросов не урегулированы, что приводит к многочисленным трудовым спорам и снижению эффективности трудового законодательства.

Так, А. Нуртдинова [Нуртдинова, с. 85] отмечает, что легальное определение аттестации отсутствует, в связи с чем авторы предлагают различные варианты определения аттестации, иногда весьма спорные. Аттестация в самом широком

смысле охватывает проверку знаний, оценку квалификации, достижений и иных результатов, успехов в учёбе и профессиональной деятельности. Применительно к трудовому праву аттестация представляет собой оценку деловых качеств работника, проверку его профессиональной подготовки для выявления соответствия или несоответствия занимаемой должности, предъявляемых требований.

Чочуа Г.Г. [Чочуа, с. 120] под аттестацией работников понимает оценку деловых и личностных характеристик работников. Объект аттестации, по мнению исследователя, охватывает и нравственные качества. В качестве признаков аттестации работников указаны периодичный и комплексный характер аттестации. Целью аттестации является подготовка к трудовой деятельности или к конкретной работе.

Периодичный характер аттестации отмечает и Пашиев В.А., [Юдина, с. 71] который под аттестацией работников понимает процедуру проверки соответствия профессионального уровня работников установленным в их отношении квалификационным требованиям. Аттестация, по мнению, автора является обязательной и проводится периодически. Аттестация работников выполняет контрольные функции, а также функции по стимулированию работников высокому уровню показателей трудовой деятельности. Аттестация обличена в особую организационно-правовую форму в соответствии с нормативными правовыми актами или локальными нормативными актами работодателя. В результате аттестации принимаются правовые решения.

Такая характеристика института аттестации работников представляется более развернутой и отражающей такие признаки аттестации как периодичность, процедурный характер (это процесс), аттестационные комиссии как субъекты аттестации. Автором также подчёркнуты варианты правового регулирования аттестации (нормативное регулирование или в локальных нормативных актах работодателя).

Прекращение, сохранение, изменение трудовых правоотношений либо иные правовые последствия являются положительными или отрицательными решениями, принимаемыми по результатам аттестации.

Немаловажным является такой аспект как направленность на повышение мотивации к труду. Возможно, в данном аспекте и аттестация как юридический механизм приобретает свой комплексный характер, как кадровой технологии, используемой в менеджменте при оценке персонала, стимулирования к повышению производительности труда.

Подходов к определению аттестации множество, все они имеют общие черты и некоторые особенности, которые выделяют авторы (применительно к различным категориям работников, особенностям объектов и методов аттестации).

Например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова [Юдина, с. 72] определяют аттестацию в качестве завершающего этапа на пути к трудовой деятельности, проводимого после получения образования.

В свою очередь, О.В. Сгибнева, Т.Н. Мартынова, [Сгибнева, Мартынова, с. 89] Кирова Т.Ф. [Кирова, с. 90] рассматривают в качестве объекта научного исследования систему аттестации педагогических работников. Аттестация педагогических работников является организационной системой оценивания профессиональной деятельности педагогических кадров, основанного на использовании правовых норм, регулирующих порядок проведения и организации аттестации педагогических работников и базирующегося на определенных критериях.

Азямова Л.В., [Азямова, с. 75] Ростовцева Ю.В., [Ростовцева, с. 143] Ю.Г. Одегова, В.В. Халиулина, [Одегова, Халиулина, с. 120] Базаров Т.Ю. [Базаров, с. 98] отмечают, что аттестация является важной частью управления персоналом, действующим публичным механизмом кадровой работы, основной задачей которой является обеспечение высоких показателей труда работников, что в целом отражается и на эффективности деятельности организации. По их мнению, в соответствии с положениями ТК РФ аттестация персонала – является

отдельной кадровой технологией, применяемой для определения соответствия деловых и личностных качеств работника предъявляемым требованиям.

Это четко формализованная процедура, регламентируемая нормативными документами (в зависимости от сферы деятельности организации), проводимая с определенной периодичностью, на основе результатов которой могут быть приняты решения о несоответствии работника занимаемой должности.

Лазор Л.И. [Лазор, с. 33] отмечает, что предлагаемые многими авторами определения категории аттестации имеют существенные недостатки, заключающиеся в отсутствии некоторых существенных характеристик аттестации, к которым относятся обязательность её проведения, участие представительного органа профсоюзной организации при проведении аттестации.

Автор считает необходимым указывать в определении аттестации конкретные трудовые качества, которые подлежат оценке в процессе аттестации.

Учитывая изложенное, аттестацию следовало бы определить как проверку и оценку деловой квалификации, личностных и нравственных характеристик занимаемой должности или выполняемой работе, являющуюся обязательной и периодической и проводимую аттестационной комиссией в лице администрации организации с привлечением представителей общественных организаций.

Однако следует отметить, что действующим законодательством обязательная аттестация установлена в отношении отдельных категорий работников, поэтому данный признак следует включать при определении аттестации применительно к указанным категориям работников (например, государственные гражданские служащие, педагогические работники и другие). Указание на конкретные трудовые качества также вызывает сомнение. Определение аттестации должно быть понятным и легко применимым на практике, чтобы устранять имеющиеся пробелы. При аттестации работников проверяются и оцениваются не один аспект, в связи с чем и перечень оцениваемых трудовых качеств достаточно широкий. Поэтому нецелесообразно включать конкретные трудовые качества в само определение, возможно

закрепление подлежащих оценке качеств отдельным разделом в локальном нормативном акте, если речь идёт о каких-либо коммерческих структурах, в отношении которых нормативное регулирование не закреплено. [Лазор, с. 33]

В исследовании Лазор Л.И. рассматривает наряду с аттестацией процедуру конкурсного избрания, определяя их в качестве основных юридических форм проверки и оценки уполномоченными органами (советом, аттестационной комиссией и т. д.) необходимых трудовых качеств работников, способствующих постоянному выявлению наиболее компетентных и высококвалифицированных работников. С другой стороны, конкурсное избрание и периодическая аттестация работников является основной юридической формой реализации гражданами права на труд в соответствии со своим призванием, способностями и желанием. Таким образом, в основе конкурсного избрания и периодической аттестации сочетаются интересы, как отдельных работников, так и коллектива в целом. Они обеспечивают эффективность работы предприятий и, тем самым, повышению материального благосостояния членов трудового коллектива. [Лазор, с. 105-106]

Отсутствие достаточного правового регулирования аттестации, в том числе и легального её определения приводят к многочисленным судебным спорам. До сих пор применяются при решении трудовых споров в судебном порядке положения Постановления ГКНТ СССР № 470. Однако оно не соответствует современному состоянию науки и практики трудового права. Хотя существует судебная практика, где данный нормативный правовой акт применяется и на его основании увольнение по результатам аттестации признаётся незаконным. [Кучмин, с. 143]

Следует отметить, что данный документ применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, и может быть использован в качестве основы для разработки локального нормативного акта о порядке проведения аттестации сотрудников в организации.

При этом следует учитывать, что Трудовым кодексом РФ не установлено ограничений по категориям сотрудников, в отношении которых может

проводиться аттестация, периодичности и порядку ее проведения, за исключением требования об обязательном включении в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не установлено временных ограничений для увольнения работника по результатам аттестации.

Нормативными правовыми актами Российской Федерации утверждены положения о порядке проведения аттестации отдельных категорий работников. Указанные положения, являясь обязательными для применения при аттестации названных в них категорий работников, могут также служить основой для разработки локального нормативного акта о порядке проведения аттестации иных категорий работников.

Несмотря на пробелы в правовом регулировании, спорные вопросы применения тех или иных законодательных положений, обширную судебную практику, в доктрине предпринимались и предпринимаются попытки к формулированию определения аттестации, принципов её проведения, объектов, методов и функций.

Интересна позиция Маталина А.С., [Маталин, с. 19] который характеризует аттестацию как институт договорного права, правовое явление межотраслевого характера, направленный на дачу обоснованной оценки деловых и личных качеств работников и повышению уровня их профессионализма. Данное понятие имеет некий абстрактный характер и с точки зрения юридической техники имеет мало перспектив для закрепления в законодательстве. Однако автором в ходе исследования рассматриваются необходимые юридические аспекты аттестации, такие как категории аттестуемых, принятие решений по результатам аттестации, подготовка и проведение аттестации.

Поплавская Е.П. выделяет аттестацию как один из основных инструментов кадровой политики, закрепленным ФЗ № 79 и направленным на совершенствование деятельности органов государственной власти по подбору, повышению квалификации и расстановке государственных служащих, является

аттестация, призванная привести в соответствие профессиональный уровень последних с квалификационными требованиями по должности. [Поплавская, с. 249]

Аттестация служащих является правовым средством расширения демократических начал в кадровой политике и в управлении государственной службой, средством обеспечения формирования и реализации целенаправленной и предсказуемой кадровой политики в государственных органах.

Указанное определение имеет узкий смысл, так как относится к категории государственных гражданских служащих, а также отходит от юридической направленности аттестации к составляющей кадровой политики в государственных органах.

Булгаков С.Н. [Булгаков, с. 348] исследуя аттестацию государственных гражданских служащих, предлагает более широкое её определение. Аттестация государственных гражданских служащих - реализуемая аттестационной комиссией деятельность по оценке профессиональной служебной деятельности, профессиональных навыков и личных характеристик гражданского служащего, по итогам которой выносится правовое решение представителем нанимателя о дальнейшей трудовой деятельности гражданского служащего.

Закрепления такого понятия направлено на разграничение аттестации от иной проверочной деятельности вышестоящих органов или руководителя.

Рассматривая различные позиции авторов относительно определения аттестации работников, стоит отметить, что общей чертой всех данных определений является единая цель аттестации, заключающаяся в выявлении соответствия работника занимаемой должности.

Каждая изложенная автором позиция определённо заслуживает внимания. Однако, как было указано выше, авторы учитывают не все существенные признаки аттестации и сводят определение аттестации лишь к одному или нескольким из них.

Изучив правовую доктрину по вопросам определения аттестации, можно предложить следующую позицию. Аттестация - юридический механизм оценки персонала, направленный на оценку деловых и личностных качеств работника,



его профессиональный уровень, осуществляемую им деятельность на предмет эффективности труда, по результатам которой возможно увольнение работника в соответствии с трудовым законодательством, направление его на повышение квалификации с сохранением за ним должности, повышение его в порядке карьерного (должностного) роста либо оставление его трудов правового статуса без изменений.

Формулирование конкретного определения аттестации и его легальное закрепление необходимо еще для того, чтобы разграничить аттестацию со смежными категориями, например, испытанием при приеме на работу, конкурсным отбором, независимой оценкой квалификации. Все указанные категории являются самостоятельными способами определения квалификации работников.

Отличительным чертами указанных способов определения квалификации являются следующие. Аттестация проводится в отношении категорий работников, состоящих в трудовых отношениях.

Аттестационные процедуры могут быть закреплены нормативно, а возможно установление порядка проведения аттестации в локальных нормативных актах по усмотрению работодателя, однако не ухудшая положение работников.

Испытание является законодательно закрепленным в ТК РФ способом оценки соответствия работника предоставленному ему функционалу и одновременно предоставлением возможности работнику определить, насколько данный вид деятельности и установленные условия труда ему подходят. Законодательно установлены сроки испытания, а также ограничения по кругу лиц, к которым испытание не применяется при приеме на работу (ст. 70, ст. 71 ТК РФ).

Следует отметить, что аттестация в отличие от испытания может проводиться в отношении всех категорий работников, если работодатель не установит иные положения.

Независимая оценка квалификации проводится в соответствии с ФЗ № 238.

Аттестация проводится в соответствии с ТК РФ, специальными нормативными правовыми актами относительно различных категорий работников, а также локальными нормативными актами работодателя. Примечательно, что проведение аттестационных процедур никак не препятствует направлению работника на независимую оценку квалификации, которая проводится сторонней организацией. Независимая оценка квалификации направлена на проверку соответствия работника профессиональным стандартам или законодательно установленным квалификационным требованиям.

Конкурсный отбор проводится в отношении определённых категорий работников (государственные и муниципальные служащие, профессорско-преподавательский состав, научные работники).

Конкурс предшествует заключению трудового договора и имеет состязательный характер. С помощью проведения конкурса на замещение должности осуществляется подбор кадров.

Выделив отличительные черты указанных категорий, необходимо определить в целом место аттестации в системе оценке персонала.

Аттестация является традиционной формой оценки персонала, по итогам которой принимаются решения правового характера. Можно сказать, что аттестация является юридическим механизмом, так как положения об аттестации имеют нормативный характер в отношении отдельных категорий работников или закреплены работодателями в локальных нормативных актах, при разработке и утверждении которых следует руководствоваться общими началами трудового права и не ухудшать положение работников.

Аттестация играет роль особой кадровой технологии, применение которой значимо для кадровой и экономической безопасности в государственных или иных коммерческих структурах частного сектора.

Являясь кадровой технологией, при проведении аттестации применяются различные методы экономического толка, используемые в кадровом менеджменте. Метод 360 градусов и иные актуальные методы. Однако все эти

методы в ходе аттестации рассматриваются применительно к принимаемым в итоге правовым решениям.

Несмотря на существующие проблемы правового регулирования аттестации, она занимает центральное место в системе оценке персонала. Многими авторами установлена необходимость аттестации в системе оценке персонала в связи с изменчивыми социально-экономическими условиями и все большим повышением требований к работникам.

Ввиду отмеченной недостаточности правового регулирования аттестации работников в теории и практике науки трудового права возникают вопросы по поводу правовой природы аттестации. Например, аттестацию можно рассматривать как самостоятельный институт трудового права, как подотрасль трудового права, как межотраслевое правовое явление.

Вне зависимости от позиции относительно правовой природы аттестации, необходимо отметить, что применение аттестационных процедур является юридическим механизмом и должно быть основано на принципах аттестации как фундаментальных началах, позволяющих обеспечить объективность процесса аттестации и защитить трудовые права и свободы граждан, пресечь возможное ухудшение положения работника.

Необходимость проведения аттестации работников предусмотрена ТК РФ, 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.[Егошина, с. 65]

Приказом Минобрнауки России № 276 г. установлены следующие принципы проведения аттестации: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Принцип коллегиальности заключается в том, что состав аттестационной комиссии является коллегиальным, а не единоличным. Решения аттестационной

комиссией принимаются большинством голосов, присутствующих на заседании.

Указанные принципы должны соблюдаться в совокупности. Они имеют взаимообусловленный характер и обеспечивают объективность всего процесса аттестации. Например, педагогический работник, входящий в состав аттестационной комиссии, не может голосовать по своей кандидатуре, это является проявлением принципом объективности.

Открытость заключается в открытом голосовании аттестационной комиссии.

Гласность проявляется в том, что педагогические работники за 30 дней до проведения аттестации ознакомлены под роспись с графиком аттестации.

Работников также знакомят с представлением, вносимым на подготовительном этапе, а затем и с выпиской из протокола заседания, отзывом на работника, с которым он может не согласиться.

Защита от дискриминации осуществляется посредством реализации права на обжалование результатов аттестации, которое законодательно закреплено.

Обращаясь к ст. 2 ТК РФ, содержащей общие принципы правового регулирования трудовых и иных связанных с ними правоотношений, можно отметить, что указанные выше принципы аттестации педагогических работников не имеют специфического характера и также исходят из общих принципов, закрепленных в ТК РФ. Например, запрет на дискриминацию в сфере труда, обеспечение права на объединение работников для защиты своих прав (в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

Чочуа Г.Г. отмечая проблему отсутствия внятной государственной концепции аттестации работников, в том числе и закрепленных в ТК РФ или ином рамочном правовом акте по вопросам аттестации принципов проведения аттестации, выделяют следующие принципы: принципы дифференциации требований, предъявляемых к аттестуемым, непрерывности обучения,

информационной открытости, периодичность, обязательность в отношении установленных законодательством категорий работников. [Чочуа, с. 97]

Дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым обусловлена спецификой деятельности, исходя из которых к работникам предъявляются отдельные требования. Например, к педагогическим работникам возможно предъявление особых требований к личным, нравственным качествам, так как они занимаются образовательной деятельностью. А к государственным служащим требований неукоснительного соблюдения законодательства, так как их деятельность подвержена общественной оценке. В глазах общества они являются представителями государства. Также дифференциация требований возможна в зависимости от занимаемой должности, от полномочий, закрепленных в должностном регламенте.

Непрерывность обучения скорее характеризует аттестацию, чем является принципом её проведения. Действительно, для успешного прохождения аттестации необходимо обновлять свои знания, постоянно совершенствовать свою профессиональную компетентность. Многие работодатели регулярно направляют своих работников на повышение квалификации путём посещения различных курсов, тренингов, просмотра вебинаров. Также одним из результатов аттестации может быть направление на дальнейшее обучение, то есть профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

Информационная открытость заключается в уведомительном характере, работники заранее ознакомлены с графиком аттестации.

Периодичность аттестации отражается в установленных сроках её проведения. Например, в отношении педагогических работников аттестация проводится один раз в пять лет с целью выявления соответствия занимаемой должности.

Обязательность аттестации закрепляется нормативно в отношении отдельных категорий работников, например государственных и муниципальных служащих.

Азямова Л.В. выделяет помимо указанных выше принципов, принцип демократичности. Это обусловлено тем, что аттестация как самостоятельная кадровая технология направлена на расширение демократических начал в кадровой политике организаций или государственных органов. Подразумевается, что на основании этого принципа аттестация прежде всего должна преследовать позитивные правовые последствия, где основным субъектом будут являться аттестуемые лица. [Азямова, с. 85]

Принципы правового регулирования аттестации направлены на обеспечение объективности оценки работников при проведении аттестации; повышение мотивации трудовой деятельности; рациональное использование профессионально-квалификационного потенциала работников; совершенствование процесса управления персоналом организации; повышение эффективности труда работников и организации в целом.

Иванчина Ю.В. выделяет следующие принципы оценки правового регулирования оценки работников: единства и объективности; регулярности и своевременности; гласности. [Иванчина, с. 68]

Интересна позиция Куликовой О.Е., в качестве правовых принципов аттестации государственных служащих рассматривает принципы деятельности каждого государственного органа, к которому относится аттестуемый. К таковым относятся: принцип объективности, гласности, коллегиальных начал, комплексного и периодического характера аттестации, принятия обоснованных и законных решений и рекомендаций по результатам аттестации, эффективность аттестации применительно к осуществлению государственной гражданской службы. [Куликова, с. 39]

Таким образом, правовой институт оценки работников относится к отрасли трудового права, обладает собственными функциями и принципами, которые являются основой правового положения работников, так как определяют фундаментальные начала оценки работников, в том числе и их аттестации.

Указанные принципы применимы и к институту аттестации, так как сущность аттестации заключается в оценке работников.

Принципы правового регулирования аттестации, так же, как и понятие аттестации и её основных задач необходимо закрепить законодательно. Соблюдение принципов проведения аттестации позволит придать указанному правовому институту объективный характер, тем самым минимизировать возникновение трудовых споров и повысить эффективность законодательства.

Анализируя и систематизируя правовую доктрину и нормативную базу, можно сделать вывод о том, что среди указанных принципов традиционными принципами аттестации, свойственными именно данному институту являются принципы периодичности и обязательностью (при нормативном закреплении), а остальные принципы имеют общеправовой характер и содержатся в ТК РФ в качестве основных начал регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.

Рассмотрев принципы аттестации, стоит отметить, что, представляя собой правовой институт аттестация работников выполняет определенные функции.

Явной функцией аттестации работников, или как часто их обозначают «результатами, на достижение которых направлена аттестация» работников является проверка соответствия занимаемой должности.

Исходя из того, что аттестация является формой оценки персонала, в качестве функции аттестации можно определить обеспечение объективные принимаемых работодателем или представителем нанимателя (в отношении государственных и муниципальных служащих) решений об изменении социального положения.

К скрытым функциям аттестации можно отнести: придание большого веса принятым ранее кадровым решениям, углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями, придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы, мотивация и стимулирование труда, планирование карьеры сотрудников и др.[Куликова, с. 40]

Функции аттестации работников можно представить в виде следующего перечня:

1. Коммуникативная - взаимодействие и обмен информацией между работодателем и работниками;
2. Контролирующая – контроль за производительностью труда, надлежащим исполнением должностных обязанностей, соблюдений норм трудового права;
3. Оценочная – оценка деловых и личностных качеств персонала;
4. Организационная – планирование дальнейшего трудового процесса с целью его упорядочивания и совершенствования;
5. Стимулирующая – стимулирование сотрудников к качественному выполнению трудовой функции и продвижению по карьерной лестнице;
6. Функция отбора – отбор работников, соответствующих квалификационным требованиям, требованиям по наличию опыта и профессионального стажа, а также требованиями организации и должности в целом. [Дорохина, с. 219]

В некоторых источниках правовой литературы к функциям аттестации предлагают относить:

1. Контроль результатов труда и способностей работников;
2. Инициирование коммуникаций между работником и работодателем;
3. Продвижение персонала;
4. Формирование высококвалифицированных кадров;
5. Комплексная характеристика трудовой функции. [Дорохина, с. 220]

Таким образом, любая функция аттестации преследует достижение определенных целей аттестации – профессиональный рост сотрудников и повышение эффективности. В целом, аттестация выполняет практически все функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. В связи, с чем аттестация персонала является важнейшим элементом управления персоналом.

Отдельного рассмотрения требуют виды аттестации как составляющая указанного правового института.



Например, исходя из нормативных положений, регулирующих порядок проведения аттестации педагогических работников, можно выделить традиционную аттестацию с целью выявления соответствия занимаемой должности и специальную аттестацию, которая направлена на присвоение квалификационной категории. Основанием классификации здесь выступает цель проведения аттестации педагогических работников.

Следующим основанием классификации аттестации является категория аттестуемых работников. Например, педагогические работники, государственные и муниципальные служащие, работники предприятий, организаций и другие.

Исходя из категорий работников, можно выделить аттестацию, порядок проведения которой закреплен нормативно и аттестацию, установленную в локальных нормативных актах работодателя. Также можно определить их как обязательную аттестацию и аттестацию на усмотрение работодателя.

Классификационным критерием может выступать и объект аттестации, что именно подлежит оценке. Так, можно выделить:

1. Аттестацию, где объектом выступает профессиональная деятельность работника, его производительность, результаты труда;
2. Аттестацию на предмет соответствия личностных качеств, морального облика занимаемой должности;
3. Аттестация на соответствие уровня профессиональной подготовки, знаний;
4. Комплексная аттестация, где рассматриваются все вышеуказанные характеристики.

В зависимости от используемых методов аттестации (формы аттестации) можно предложить следующие виды аттестации:

1. Аттестацию в форме тестирования;
2. Аттестация в форме устного собеседования;
3. Аттестация в форме экзамена, предусматривающего теоретическую и практическую часть;

4. Аттестация по методу 360 градусов;
5. Другие виды аттестации в соответствии с применяемыми экономическими методами.

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. [Чочуа, с. 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. [Егошина, с. 68]

Основания классификации аттестации различные, традиционной можно назвать классификацию по периодичности проведения аттестации, где можно отметить:

1. Периодическая (очередная, плановая) аттестация. Проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой должности. Данная аттестация проводится в отношении работников, порядок проведения аттестации которых нормативно закреплён. Периодичность может быть разная, например, для педагогических работников установлена раз в пять лет.

2. Внеочередная аттестация проводится в связи с возникновением определенных обстоятельств, для разрешения которых необходимо провести аттестацию и выявить работника или работников, которые выполняют работу неудовлетворительно и могут быть уволены с целью оптимизации рабочего процесса или для повышения по карьерной лестнице, в порядке должностного роста.

3. Разовая аттестация имеет негативный оттенок, как правило направлена на решение вопроса об увольнении работника;

4. 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.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Легального определения аттестации работников действующее трудовое законодательство не содержит, хотя выявленные проблемы правового регулирования аттестации обуславливают необходимость внесения в ТК РФ определения аттестации работников, так как ТК РФ является первоисточником по вопросам регулирования трудовых отношений;

2. Аттестация является традиционной формой оценки персонала с юридическими последствиями. Как одна из форм оценки деловых качеств работника является самой актуальной и часто применяемой. Аттестация и оценка персонала являются ядром друг друга. Аттестация занимает центральное место в системе оценке персонала, представляя собой отдельную кадровую технологию.

3. Принципы аттестации также не получили своего правового закрепления в нормах права. Закрепление принципов проведения аттестации является весомым сдерживающим фактором для работодателей, который самостоятельно разрабатывают локальные нормативные акты по порядку проведения аттестации. Ориентируясь на принципы правового регулирования, аттестация, возможно, будут снижены риски ухудшения положения работников, нарушения их трудовых прав. Многие из предлагаемых авторами принципов правового регулирования аттестации имеют общеправовой характер, традиционными, свойственными институту

аттестации можно назвать периодичность и обязательность (в указанных случаях).

4. Классификационные критерии аттестации различны. Можно рассматривать очередную, внеочередную, разовую, повторную. Основным, общим критерием является цель проведения аттестации, исходя из которой можно выделять и другие признаки аттестации.

## 1.2. СИСТЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Систему правового регулирования аттестации как формы оценки персонала можно разделить на несколько уровней:

1. международные правовые акты;
2. федеральное законодательство и подзаконные нормативные акты федеральных министерств, служб, агентств, Президента, Правительства, судебных органов, Прокуратуры РФ, Следственного комитета РФ и иных органов и организаций (например, Аппарат ЦИК РФ);
3. нормативные правовые акты субъектов РФ по вопросам аттестации работников различных категорий;
4. муниципальные правовые акты, регламентирующие порядок проведения аттестации;
5. локальные нормативные акты, принимаемые работодателями (работодатели могут принимать Положения об аттестации работников и в случае законодательного закрепления правил аттестации работников).

В целом уровни правового регулирования аттестации персонала в РФ соответствуют общей системе законодательства в РФ.

Первый уровень представляют международные документы по вопросам оценки и развития персонала (конвенции и рекомендации МОТ).

Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов № 142 (далее - Конвенция № 142) [1.1] указывает на связь качественной профессиональной подготовки, как на этапе получения образования, так и вне рамок получения формального образования, с качеством людских ресурсов, их соответствием необходимым квалификационным требованиям и уровню ответственности. В связи с этим, каждый участник конвенции стремится к совершенствованию программ профессиональной подготовки, получения общего и профессионального

образования путём их расширения. По смыслу положений Конвенции № 142 необходимо развивать профессиональные компетенции, начиная с получения общего школьного образования и продолжать дальнейшее непрерывное обучение. При подготовке будущих профессиональных кадров следует ориентироваться и на социально менее защищенные категории - взрослые и дети, имеющие ограниченные физические способности и отстающие в умственном развитии.

Рекомендация № 195 Международной организации труда "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" [1.2] прямо закрепляет категорию «оценка уровня компетентности». Государства-члены должны выявлять и преодолевать гендерные различия при оценке уровня компетентности, осуществлять денежные вложения в подготовку качественных кадров; повышение эффективности выполнения трудовой функции работниками, определять, в том числе в перспективе, и измерять тенденции спроса и предложения по вопросам компетентности и квалификации рабочей силы.

В рамках социального партнерства и национальных положений о квалификации государствам – членам рекомендуется принимать меры по способствованию разработке, реализации и финансированию транспарентного механизма оценки, аттестации и признания уровня квалификации, в том числе ранее приобретенных знаний и опыта, независимо от того, в какой стране они были получены и были ли они получены в рамках официальных или неофициальных систем.

Следующим уровнем правового регулирования аттестации работников является федеральное законодательство и подзаконные нормативные акты, устанавливающие порядок проведения аттестации работников.

Правовой основой аттестации работников как способа оценки квалификации работника является Трудовой Кодекс РФ. Аттестация работников в отношении работников, осуществляющих профессиональную деятельность в значимых для государства сферах, имеют нормативное закрепление.

Так, работники промышленной безопасности проходят аттестационные процедуры в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 № 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"; [1.8]

Педагогические работники в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [1.15] и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"[1.29];

Медицинские и фармацевтические работники в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрав России) от 23 апреля 2013 г. № 240н г. Москва "О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории"; [1.27]

Сотрудники органов внутренних дел в соответствии с Федеральным законом "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 30.11.2011 № 342-ФЗ; [1.14]

Военнослужащие, проходящие военную службу по контракту в Вооруженных силах РФ в соответствии с Приказом Министра обороны Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. № 444 г. Москва "О порядке организации и проведения аттестации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации"; [1.25]

Сотрудники МЧС России в соответствии с Федеральным законом "О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 23.05.2016 № 141-ФЗ [1.16] и Приказом МЧС России от 6 октября 2017 г. № 431 "Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы"; [1.31]

Сотрудники таможенных органов в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" [1.7] и Приказом Федеральной таможенной службы от 24 декабря 2008 г. № 7 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации"; [1.23]

Сотрудники налоговых органов в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее – ФЗ № 79) [1.13], указами Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" (далее - указ Президента № 110) [1.18] и от 1 февраля 2005 г. № 111 "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)" (далее – указ Президента № 111). [1.19]

Указанные источники правового регулирования в отношении аттестации отдельных категорий работников можно разделить на правовые акты общего регулирования и специального регулирования. Например, ФЗ № 79 является правовым актом общего регулирования, устанавливающим правило о проведении аттестации как способа проверки знаний и умений государственных гражданских служащих. В свою очередь, указами Президента № 110 и № 111 осуществляется специальное правовое регулирование аттестации государственных гражданских служащих.

Одним из старейших источников правового регулирования аттестации работников общего характера является Постановление ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973 (ред. от 14.11.1986) "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи" (вместе с "Типовым перечнем должностей руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов промышленности,



строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи и других отраслей народного хозяйства, подлежащих аттестации в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531", утв. Постановлением ГКНТ СССР, Госкомтруда СССР от 22.10.1979 № 528/445) (далее – Постановление ГКНТ СССР № 470). [1.20]

Несмотря на столь большой период, прошедший со времени издания, указанного нормативного правового акта, именно его положения до сегодняшних дней служили ориентиром для работодателей, которые самостоятельно устанавливают порядок проведения аттестации работников в случаях, если нормативное закрепление не предусмотрено. Постановление ГКНТ СССР № 470 утратило силу совсем недавно, 2 декабря 2020 года.

В соответствии с Постановлением ГКНТ СССР № 470 аттестация руководителей и специалистов проводится в производственных объединениях (комбинатах), на предприятиях, в организациях, а также в структурных единицах научно-производственных объединений, занятых производственной деятельностью, на основе постановления Совета Министров СССР от 26 июля 1973 года "О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи" и в соответствии с утвержденным 5 октября 1973 года Положением о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи с изменениями, утвержденными постановлением Государственного комитета СССР по науке и технике и Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 22 октября 1979 года.

При проведении аттестации в соответствии с Постановлением ГКНТ СССР № 470 указанные предприятия руководствуются ведомственными нормативными актами, которые закрепляют срок начала очередной аттестации и пути совершенствования аттестации работников. Для всех подведомственных предприятий устанавливается периодичность проведения очередной аттестации

– один раз в три или пять лет. Следует отметить, что на современном этапе правила проведения аттестации работников, которые закреплены нормативно, переняли положение Постановления ГКНТ СССР № 470 о периодичности проведения аттестации (например, аттестация педагогических работников – один раз в пять лет).

Единство в периодичности и сроках проведения аттестации можно рассматривать в качестве принципа аттестации. Постановление ГКНТ СССР № 470 прямо не указывает его в качестве принципа, однако определяет, что соблюдение требований единства в периодичности и сроках является обязательным условием организации аттестации.

В соответствии с Постановлением ГКНТ СССР № 470 аттестация является длительным процессом, что исключает её единовременность. Аттестационные процедуры включают в себя поэтапное проведение комплекса мероприятий, направленных на оценку соответствия работников выполняемой работе или занимаемой должности и ведение работы по их документальному сопровождению. Содержание и временные рамки каждого этапа является отличным от последующих этапов, но общим требованием ко всем этапам аттестации является неукоснительное соблюдение правил аттестации.

Необходимо исключать формальный подход к аттестации и повышать её эффективность на этапе непосредственного проведения аттестационных процедур и принятии правовых решений по итогам аттестации, а также объективизировать процесс оценки профессиональной деятельности аттестуемых лиц, выполнения рекомендаций аттестационных комиссий, ориентируясь на гласность итогов аттестации.

Следует отметить, что подготовительный этап аттестации, проведение аттестации, а также принятие результирующих решений реализуется при совместной работе кадровых специалистов, руководителей структурных подразделений и представителей общественных организаций.

Стоит отметить, что подготовительный этап аттестации в соответствии с Постановлением ГКНТ СССР № 470 включает в себя мероприятия по

определению лиц, в отношении которых будут проведены аттестационные процедуры; определение сроков проведения аттестации и подготовка графиков; установление количества и состава аттестационных комиссий; подготовка необходимых документов; организация разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

Подготовительному этапу аттестации посвящена целая глава Постановления ГКНТ СССР № 470, так как данный этап играет решающую роль для обеспечения легитимности аттестации работников и исключения нарушения трудовых прав и законных интересов работников.

Отдельное внимание уделяется деятельности аттестационных комиссий, так как их решения чаще всего являются предметом судебного разбирательства и определяют дальнейшую «трудовую судьбу» работников.

Так, в соответствии с Постановлением ГКНТ СССР № 470 устанавливается равенство прав всех аттестационных комиссий и их профессионализм.

В состав аттестационных комиссий входят члены комиссии, секретарь и председатель, руководящий деятельностью аттестационных комиссий.

Формирование состава аттестационных комиссий, их количества, производится, исходя из сроков её проведения, численности работников, локации подразделений организаций. Далее принимается решение о количестве аттестационных комиссий для оптимизации сроков аттестации и распределения их по профессиональной направленности, что содействует объективной и детальной оценке профессиональной деятельности аттестуемых. Аттестационные комиссии могут быть распределены в зависимости от категории работников (аппарат управления, группы подразделений, производственные отделений и т.д.). Объективно и целесообразно обеспечивать соответствие профессиональной деятельности членов аттестационных комиссий содержанию и должностным обязанностям аттестуемых лиц.

Анализируя положения Постановления ГКНТ СССР № 470, можно прийти к выводу, что в нем «рамочно» определены принципы деятельности аттестационной комиссии, большинство из которых можно отнести к принципам проведения аттестации.

Можно выделить следующие принципы деятельности аттестационных комиссий:

1. Объективный, квалифицированный и всесторонний анализ деятельности аттестуемых;
2. Принципиальный обмен мнениями;
3. Выработка конкретных рекомендаций по итогам обсуждения результатов работы, деловых и личных качеств аттестуемых лиц;
4. Включение в состав комиссий представителей различных структурных подразделений;
5. Участие представителей профсоюзной организации;
6. Оценка общественной активности и идейно-политической подготовки работников;
7. Руководство аттестационных комиссий в своей работе Постановлением ГКНТ СССР № 470 и изданным локальным нормативным актом.
8. Правильная и своевременная подготовка аттестационных листов, характеристик, отзывов. Необходимо надлежащим образом заполнять отзывы, соблюдая форму и последовательность изложения содержания. [1.20]

Закрепление указанных выше норм о деятельности аттестационных комиссий позволяют обеспечить легитимность их деятельности и главным образом выработку рациональных выводов и принятие законных правовых решений.

Отсутствие законодательно закрепленных принципов деятельности аттестации и принципов проведения аттестации является правовым пробелом, учитывая и то, что рамочный правовой акт по вопросам проведения аттестации, в том числе в отношении работников иных категорий, не относящихся к сферам

важным для государства, отсутствует. Трудовой кодекс РФ напрямую обязывает работодателей проводить аттестацию только в отношении трудящихся по бессрочному договору педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников (ст. 332 и ст. 336.1 ТК РФ). Аттестация также упомянута два раза в ст. 81 как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя и не является правовой основой, регламентирующей общий порядок проведения аттестации работников.

Следует отметить, что позднее Минторг РСФСР на основании Постановления ГКНТ СССР № 470, разработал собственные методические рекомендации по проведению аттестации руководящих, инженерно-технических и других специалистов предприятий и организаций государственной торговли. [3.1]

В общем, положения методических рекомендаций Минторга РСФСР дублируют положения Постановления ГКНТ СССР № 470. Примечательно, что в рассматриваемом документе рекомендательного характера, регламентированы характеристики аттестуемого, которые должны учитываться при его оценке членами аттестационной комиссии в зависимости от категории работника. Так, прямо закреплено, что при аттестации специалистов главным образом оценивается уровень их исполнительности и творческий подход к решению возложенных на них задач. А при аттестации руководителя немаловажное значение имеют его организаторские способности. По общему правилу, при оценке работы аттестуемого учитываются критерии своевременного и качественного осуществления трудовой деятельности, активно личное участие для выполнения постановленных планов работы организации, в частности заданий по внедрению современного технического оборудования и технологий, личный вклад в совершенствование организационных и управленческих аспектов деятельности организации, повышение квалификационного уровня, личностных характеристик, необходимых для успешного выполнения работы.

Интересен также подход, который можно наблюдать в методических рекомендациях Минторга РСФСР, который заключается в издании приказа по организации в целом, по итогам аттестации для подведения итогов, где анализируются положительные стороны и пробелы организационного этапа и порядка проведения аттестации, утверждаются рекомендации аттестационных комиссий, изменения возникшие в кадрах, оплате их труда, осуществляется включение работников в кадровый резерв, иные меры по стимулированию и поощрению сотрудников, успешно прошедших аттестацию. Результаты аттестации обсуждаются на коллективных собраниях и с участием общественных организаций.

Следует отметить, что этот подход может благотворно повлиять на весь производственный процесс, трудовую деятельность не каждого отдельного работника, а предприятия (организации) в целом. Можно предположить, что работодателям и на современном этапе следует применять указанный подход для того, что рассматривать аттестацию не только как способ прекращения трудовых отношений с работником или его переводом на другую работу, но и как деятельность по повышению уровня профессиональной компетентности сотрудников и совершенствованию работы организации.

Аттестация государственных и муниципальных служащих закреплена в особом порядке путём разработки положений, издания приказов и других внутренних документов, определяющих порядок применения аттестационных процедур к сотрудникам ведомств, находящихся под их контролем.

Так, в соответствии со ст. 48 ФЗ № 79 Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах

документов, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", с которыми заключен срочный служебный контракт (за исключением гражданских служащих, замещающих отдельные должности гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, необходимость аттестации которых предусмотрена соответственно указом Президента Российской Федерации или постановлением Правительства Российской Федерации).

Общий срок проведения аттестации государственных гражданских служащих – 1 раз в три года. Однако указом Президента или постановлением Правительства могут быть установлены специальные сроки для государственных служащих, назначение на должности и освобождение от должности которых находится в ведении Президента или Правительства.

Постановлением Правительства РФ от 09.09.2020 № 1387 "Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" установлены единые методологические подходы к проведению аттестации государственных гражданских служащих РФ (далее – Единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих) [1.21]

Единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих состоит из нескольких разделов:

1. Общие положения. Общие положения открываются целью проведения аттестации - определение соответствия занимаемой должности. Достаточно подробно определены направления использования результатов аттестации: для профессионального развития; повышения профессионального уровня; стимулирования добросовестности при исполнении служебных

обязанностей; обеспечения обоснованности принимаемых представителем нанимателя решений. Установлены характеристики, исходя из которых проводится, оценка профессиональной служебной деятельности служащего: сложность, эффективность и результативность работы; соответствие уровня профессионального образования; стажа службы или практического опыта по специальности, направления подготовки, а также при отсутствии дисциплинарных правонарушений, в том числе в сфере противодействия коррупции и соблюдения требований, установленных законодательством РФ о гражданской службе.

2. Организация проведения аттестации. В данном разделе определены требования к форме и содержанию необходимых документов.

3. Проведение аттестации. Аттестация проводится с приглашением аттестуемого гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии. В случае если гражданский служащий в день проведения аттестации отсутствует на служебном месте по уважительной причине, дата проведения аттестации переносится на более поздний срок. В случае неявки гражданского служащего на заседание указанной комиссии без уважительной причины или отказа его от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданской службе, а аттестация переносится на более поздний срок. Аттестация государственных гражданских служащих начинается с исследования необходимых документов на заседании аттестационной комиссии, а затем аттестуемое лицо либо его руководитель докладывает о профессиональной служебной деятельности. Результаты профессиональной служебной деятельности обсуждаются членами аттестационной комиссии, на основе их анализа принимаются соответствующие правовые решения об обсуждении результатов его профессиональной служебной деятельности, принятие решения.

4. Итоги аттестации. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: а) соответствует замещаемой должности гражданской службы; б)



соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста (с указанием группы должностей гражданской службы, к которой относится замещаемая гражданским служащим должность, либо с указанием более высокой группы должностей, на которые гражданский служащий может быть назначен); в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования; г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

Приведенный выше перечень нормативных правовых актов не является исчерпывающим. Нормативно закреплены правила проведения аттестации и в отношении других категорий работников, так как они осуществляют деятельность в государственно значимых сферах (педагогические, научные и медицинские работники и некоторые другие). Постепенно происходит расширение правового регулирования аттестации работников. Так, с 1 января 2019 г. вступили в силу новые требования к аттестации работников в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений и в сфере электроэнергетики.

Ряд норм федеральных законов и иных нормативно-правовых актов дополняет этот перечень. Вот некоторые из них:

- п. 4 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"; [1.10]

- ст. 26 Федерального закона от 29.12.1994 № 78-ФЗ "О библиотечном деле"; [1.6]

- ст. 21 Закона РФ от 20.08.1993 № 5663-1 "О космической деятельности"; [1.4]

- ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях". [1.8]

Также следует дополнить перечень «массивом» нормативных актов федеральных министерств, служб, агентств, Следственного комитета РФ, судебных органов, Прокуратуры РФ, иных органов и организаций.

Приведем примеры таких нормативных актов:

1. Приказ МИД России от 13.04.2017 № 5970 "Об утверждении Порядка работы аттестационной комиссии Министерства иностранных дел Российской Федерации по проведению аттестации федеральных государственных гражданских служащих Министерства иностранных дел Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.05.2017 № 46580); [1.30]

2. Приказ Минтруда России от 04.09.2012 № 161н "Об Аттестационной комиссии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" (вместе с "Регламентом работы Аттестационной комиссии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте России 25.09.2012 № 25526); [1.26]

3. Приказ Минтранса России от 13.04.2009 № 58 (ред. от 24.09.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Министерства транспорта Российской Федерации и заместителями руководителей федеральных служб и федеральных агентств, находящихся в его ведении" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.06.2009 № 14082); [1.24]

4. Приказ ФАС России от 06.10.2015 № 921/15 "Об утверждении Положения о проведении аттестации и порядке сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной антимонопольной службы" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.10.2015 № 39565); [1.28]

5. Приказ Рособнадзора от 20.03.2017 № 371 "Об утверждении Порядка работы Аттестационной комиссии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.04.2017 № 46316); [1.33]

6. Приказ СК России от 08.09.2014 № 76 "О проведении аттестации и квалификационного экзамена федеральных государственных гражданских служащих Следственного комитета Российской Федерации" (вместе с "Порядком работы аттестационной комиссии в Следственном комитете Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте России 18.11.2014 № 34751); [1.26]

7. Приказ Генпрокуратуры России от 04.10.2017 № 679 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими органов прокуратуры Российской Федерации". [1.32]

Помимо федеральных нормативных правовых актов и подзаконных нормативных актов, по вопросам аттестации принято значительное количество актов субъектов РФ и органов местного самоуправления. Во многих регионах действуют нормативные правовые акты, определяющие порядок проведения аттестации руководителей государственных унитарных предприятий, находящихся в собственности субъекта РФ, руководителей муниципальных предприятий, работников государственных и муниципальных учреждений. Приведем некоторые примеры урегулирования вопросов аттестации на региональном и местном уровне:

1. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 21.02.2020 № 258-Д "О создании и утверждении составов Аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий"; [1.36]

2. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 11.09.2019 № 238-Д "Об утверждении регламента работы Аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и условий привлечения специалистов для

осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационных категорий"; [1.37]

3. Постановление Кабинета Министров Республики Башкортостан от 8 августа 2001 г. № 190 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей государственных унитарных предприятий Республики Башкортостан"; [1.38]

4. Положение о порядке проведения аттестации работников учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Бурятия, утв. приказом Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 13 мая 2016 г. № 276; [1.35]

5. Постановление главы г. Челябинска от 27 октября 2005 г. № 1271-п "О порядке проведения аттестации работников муниципальных учреждений". [1.39]

Правовые основы аттестации работников как формы оценки персонала составляют не только нормы федерального законодательства, но и разработанные по усмотрению работодателя Положения об аттестации работников, где закреплены порядок проведения аттестации, методы её проведения, сроки (график проведения аттестации можно утверждать отдельно в качестве приложения к Положению). В Положении об аттестации работников работодатель разрабатывает и устанавливает самостоятельно порядок и правила проведения аттестации, руководствуясь своими критериями или дополняет законодательные нормы.

В качестве примера локального нормативного акта можно привести Положение об аттестации работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский центр социального обслуживания населения» от 22 января 2020 г. № 01-04-18. Данный локальный нормативный акт состоит из нескольких разделов:

1. Общие положения. Обозначены принципы аттестации работников – обязательность, открытость и коллегиальность. Установлены категории лиц, которые освобождены от аттестации: а) медицинские работники; б) работники учреждения, проработавшие в занимаемой должности менее одного года; в) беременные женщины; г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; д) работники учреждения, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; е) работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с болезнью; ж) работники, с которыми заключен срочный договор на период отсутствия основного работника. Медицинские работники освобождены от аттестации в соответствии с указанными Положением, так как в отношении медицинских работников аттестация проводится в порядке, установленном правовыми актами об аттестации в отрасли здравоохранения.

2. Порядок проведения аттестации. Аттестация проводится один раз в три года на основании приказа директора учреждения. Аттестация проводится аттестационной комиссией учреждения. Аттестационная комиссия учреждения создается приказом директора учреждения в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

3. В качестве приложений установлены формы представления, акта отказа от ознакомления с представлением, форма аттестации и перечень должностей, при назначении на которые работники подлежат прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности.

4. Достаточно много закреплено рекомендательных положений об организации аттестационных испытаний. Положением об аттестации работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский центр социального обслуживания населения» установлены формы аттестации: письменное тестирование, собеседование, практическое занятие, презентация портфолио. Определены характеристики, исходя из

которых необходимо проводить оценку. А также результаты оценки аттестуемых лиц, которые достигаются при использовании каждой конкретной формы аттестации. Например, письменное тестирование как форма проведения аттестации обеспечивает равный подход к оценке уровня профессиональной подготовки и знаний каждого аттестуемого работника и рекомендуется для проведения аттестации руководителей, специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, а также для специалистов, занимающих должности общеотраслевых служащих.

## ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

### 2.1. ОБЪЕКТ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ КАК ЮРИДИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ

Объект аттестации работников является элементом системы аттестации. В научной управленческой и правовой литературе вопрос об объектах аттестации рассматривается по-разному. Некоторые относят к непосредственным объектам аттестации - результаты работы сотрудника, его творческий потенциал, деловые и профессиональные качества. Личностные качества весьма часто не включают в объект аттестации различных категорий работников. Согласиться с такой позицией сложно, так как личностные качества могут оказывать существенное влияние на профессиональный (служебный) портрет сотрудника на этапе заключения, изменения или прекращения трудовых отношений. Личностные качества могут породить возникновение указанных юридических фактов.

Рассмотрим объект аттестации работников через понятия аттестации, различные подходы к которому сформулированы в правовой доктрине.

Так, опираясь на формулирование понятия аттестации Лазор Л.И., [Лазор, с. 33] определяющей аттестацию как юридическую форму проверки трудовых качеств, можно установить в качестве объекта аттестации - трудовые качества работников. Так как именно они являются объектом проверки. Трудовые качества является довольно абстрактной категорией, которая автором не раскрыта. Под ними, можно понимать, скорее соответствие работника выполняемой трудовой функции, установленной трудовым договором. То есть трудовые качества как собирательное понятие, включают как навыки и умения,

так и уровень знаний, который позволяет правило применять приобретенные навыки и умения.

По определению аттестации Серопяна О. Р. [Серопян, с. 230] к объектам аттестации можно отнести деловые и личные качества работника, так как аттестационные процедуры направлены на рассмотрение уровня деловых и личных качеств работника.

Если исходить из авторского подхода к правовым аспектам аттестации Пашиева В.О, [Юдина, с. 71] то объект аттестации представляет собой профессиональный уровень сотрудника, его соответствие квалификационным требованиями, например, установленным положениями о профстандартах.

Л. В. Басиева, И. И. Севостьянова в качестве объекта аттестации работников рассматривают теоретической и практическую подготовленность работника на осуществление конкретной трудовой деятельности. Авторами выделяются такие направления аттестации работников, как: оценка деятельности, личности и квалификации. [Басиева, Севостьянова, с. 34]

Оценка деятельности предполагает исследование таких показателей, как качественное и своевременное выполнение установленного в организации плана работ, а также достижение поставленных задач. Работодателем должны быть регламентированы должностные обязанности работника, должны быть зафиксированы задачи, которые он должен решить и задания, которые должны быть выполнены. [Басиева, Севостьянова, с. 35]

Для получения объективного результата оценки работника должна быть подготовлена сильная организационно-правовая основа.

Оценка квалификации работника предполагает традиционный письменный или устный экзамен по профилю. Экзаменационные вопросы должны быть предварительно подготовлены и согласованы с профилирующими специалистами.

Оценка личности направлена на исследование поведения работника с требуемым служебным поведением.



По итогам такой оценки, на основании сравнительного исследования требований, предъявляемых к должности и фактического уровня знаний, навыков и умений работника, можно разработать индивидуальную программу обучения и развития. Если были выявлены какие - либо разногласия или стрессовые моменты, то возможно определить пути решения таких разногласий. Если работодателем до проведения аттестации предъявлялись существенные претензии к работнику, то аттестация позволит произвести объективную оценку на предмет наличия или отсутствия основания для таких претензий. [Басиева, Севостьянова, с. 36]

Оригинальным является подход, где объектом аттестации рассматривается аттестуемое лицо (работник). [Старилов, с. 134]

Закалюжная Н. В. рассматривает институт предварительной аттестации не работников, а соискателей на должность. Хотя по смыслу действующего законодательства аттестация как форма оценки персонала применяется в отношении уже вступивших в трудовые отношения работников. Автором выделяются некоторые критерии, которые рекомендуется закрепить в отдельном правовом акте и локальных нормативных документах работодателя. [Закалюжная, с. 127] Такие критерии, в своей сущности, являются объектами аттестации работников.

К ним относятся:

1. Ответственное и дисциплинированное отношение к выполнению работы;
2. Способности к анализу и самоанализу, навыки критического мышления;
3. Уровень квалификации;
4. Навыки делопроизводства;
5. Умения по организации трудовой деятельности
6. Стрессоустойчивость и оперативность;
7. Нравственные черты характера [Закалюжная, с. 130]

При таком широком подходе к объектам аттестации могут возникнуть вопросы об инструментарии аттестации, о том какие методики использовать, в какой форме проводить аттестацию и как наиболее достоверно можно установить обоснованность в правовых решениях по результатам аттестации, если исследуемые объекты столь абстрактны.

Представляется целесообразным при таком подходе, использовать более объёмные и длительные по времени проведения организационно-правовые формы оценки персонала, например, испытание при приеме на работу.

Вопрос об объектах аттестации не является сугубо теоретическим, неверное определение объектов аттестации может нарушить трудовые права и свободы аттестуемых сотрудников, способствовать неверному принятию решений аттестационными комиссиями, которыми работники могут быть понижены в должности или уволены.

Так, Пермским областным судом были высказаны некоторые позиции в отношении порядка поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы на конкурсной основе. Судом был сделан вывод, что аттестация не является процедурой проверки образования в соответствии с трудовой функцией, но и предполагает проверку квалификации, объема знаний как работника, профессиональных навыков, опыта и качества работы. По результатам аттестации определяется, справляется ли сотрудник с работой, предусмотренной служебным контрактом, наличие пробелов, время их возникновения и причинно-следственная связь с недостатком имеющегося образования.

Доказательств, свидетельствующих о том, что отсутствие такого образования препятствовало сотруднику выполнять порученную работу в соответствии с занимаемой должностью, суду представлено не было. Напротив, из отзыва об исполнении подлежащим аттестации государственным гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанного начальником отдела и утвержденного руководителем Территориального органа, следует, что сотрудник зарекомендовала себя

квалифицированным специалистом, грамотно и профессионально исполняющей свои должностные обязанности, обладающей достаточными для выполнения обязанностей знаниями федеральных и региональных законов, нормативных правовых актов.

Из изложенной судом позиции к объектам аттестации относятся квалификация, объем знаний работника, профессиональные навыки, опыт и качество работы.

В рамках другого трудового спора, судом аттестация и увольнение были признаны незаконными ввиду нарушения процедурных правил проведения аттестации. Судом было отмечено, что аттестационная комиссия приняла необъективное решения, так как не были исследованы профессиональные навыки и только на основании ответов в вопросном листе были сделаны выводы о недостаточной квалификации.

То есть аттестационная комиссия отнеслась к аттестации формально, исследование объектов аттестации, в частности, профессиональных навыков не было всесторонним.

Изучая исследование Шишкина С. В., Темницкого А. Л. о роли аттестации медицинских работников в повышении трудовой мотивации, можно сделать вывод о том, что объекты аттестации могут различаться по конкретному виду аттестации или по выполняемым функциям, например, аттестация в отношении медиков выполняет две разные функции: подтверждение профессионального статуса и сохранение присвоенной ранее профессиональной категории или повышение профессионального статуса путём присвоения новой категории. При выполнении первой функции, объектами аттестации является прежний квалификационный статус, подтверждающие его результаты труда. Во втором случае, аттестационная комиссия оценивает достигнутые результаты, освоенные новые методики оказания медицинской помощи, которые позволяют присвоить более высокую квалификационную категорию. [Шишкин, Темницкий, с. 160]

В соответствии с Приказом Минздрав России от 23 апреля 2013 г. № 240н при аттестации оцениваются теоретические знания и практические навыки,

необходимые для выполнения профессиональных обязанностей по соответствующим специальностям и должностям, на основе результатов квалификационного экзамена.

Кандидат на получение второй квалификационной категории:

1. Должен иметь достаточные теоретические знания и практические навыки по специальности;
2. Активно применять современные методы в области осуществляемой профессиональной деятельности;
3. Ознакомлен с современной информацией в научно-технической сфере, а также владеть навыками анализа для составления отчета по работе;
4. Стаж работы должен составлять не менее трех лет по специальности.

Для получения первой квалификационной категории специалист должен быть теоретически и практически подготовлен в области своей специализации и смежных дисциплин. Специалистом должны быть освоены современные методы диагностики и лечения в установленной сфере. Также специалист должен быть способен квалифицированному анализу показателей трудовой деятельности и ориентированию в современной научно-технической литературе. Участие в определении тактики организации профессиональной деятельности и специальный стаж не менее пяти лет также относятся к совокупности требований, которые предъявляются к соискателям первой квалификационной категории.

Анализируя вышеуказанные нормы подзаконного правового акта, следует отметить, что общими объектами аттестации являются теоретические знания и профессиональные навыки. В зависимости от квалификационной категории перечень профессиональных навыков дополняется и усложняется.

Условно, объекты аттестации можно разделить на общие и специальные. К общим объектам аттестации можно отнести: результаты работы, соответствие квалификационным требованиям, необходимый стаж работы.

В качестве специальных объектов аттестации можно рассматривать те навыки и умения, деловые, личностные и нравственные качества, которыми

должен обладать работник в зависимости от выполняемой им работы и сферы деятельности в целом.

Например, при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, объектами аттестации, прежде всего являются результаты трудовой деятельности педагогического работника.

К ним относятся:

1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ, характеризующиеся стабильными и положительными показателями по результатам мониторинга, проведенного организацией и по итогам мониторинга системы образования в целом;

2. Достижения обучающихся в различных сферах деятельности;

3. Активное личное участие в преобразовании методики обучения и воспитания, передачи педагогического опыта иным представителям педагогической сферы; участие в методических объединениях педагогических работников.

В соответствии с Указом Президента № 110 объектами аттестации государственных гражданских служащих являются профессиональные и личностные качества гражданского служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности.

Государственные гражданские служащие в ходе аттестации оцениваются на предмет соответствия предъявленным квалификационным требованиям, степени участия в решении поставленных перед государственным органом или его структурным подразделением задач, сложности работы, а также её эффективность и производительности.

При аттестации государственных гражданских служащих исследуются результаты исполнения ими должностного регламента, а также соблюдение установленных законодательством правовых ограничений и запретов, уровень профессиональных знаний и практического опыта работы, надлежащее служебное поведение. Если государственный служащий относится к категории

служащих, уполномоченных на осуществление организационно-распорядительной деятельности, то оценке подлежат и организаторские навыки.

Рассматривать объекты аттестации можно и применительно к другим категориям работников, в отношении которых правила аттестации закреплены нормативно или в локальных нормативных актах по усмотрению работодателя, или же имеют внеправовую регламентацию.

Стоит отметить, что отсутствие законодательно закреплённого определения аттестации и рамочного правового акта, регулирующего все компоненты аттестации, в частности, её цели, объекты, принципы, методы проведения вызывают правовую неопределённость, дополнительные трудовые споры, незаконные решения аттестационных комиссий и необоснованные расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя на основании результатов аттестации.

Путём решения указанной проблемы является совершенствование правовой основы регулирования аттестации работников.

Инструментарий аттестации работников, как и другие компоненты аттестации работников как общая юридическая категория не закреплён действующим законодательством. Под инструментарием аттестации работников следует понимать используемые аттестационной комиссией методы оценки квалификации работников, «то с помощью чего оценивать».

Форма аттестации и методы её проведения работодатель определяет самостоятельно. Их закрепление в локальных нормативных актах работодателя является положительным фактором для оценки квалификации работника. Методы проведения аттестации или используемый инструментарий важно правильно применять, так как трудовые споры в сфере аттестации возникают и по жалобам работников на неправильное применение методов аттестации, указанных в локальных нормативных актах работодателя, с чем работники связывают недействительность решений аттестационной комиссии. Определение методов аттестации может осуществляться совместно с кадровыми специалистами, которые считают объективными методами аттестации -

проведение экзамена и моделирование рабочей ситуации. На практике весьма часто применяется тестовый контроль знаний.

Можно отметить, что российские работодатели придерживаются традиционной формы оценки персонала, объектом которой являются профессиональные знания, практические навыки и умения, а также деловые качества. В качестве критериев оценки работников применяются нормы локальных нормативных актов, требования, установленные тарифно-квалификационными справочниками и положения должностных инструкций. В соответствии с практикой управленческой деятельности работодатель часто совместно со специалистами разрабатывает профиль должности и модель компетенций. [Зародина, С. 279]

Разработка профиля должности способствует решению главного вопроса об объекте оценке, так как им устанавливаются базовые требования к компетенциям и уровню компетентности сотрудника.

Составление профиля должности осуществляется путём формирования квалификационной карты и карты компетенций.

Должностные требования и задачи отражаются в должностной инструкции, а квалификационные требования и требования к деловым качествам закрепляются в квалификационной карте и карте компетенций.

Наличие таких документов в организации позволяет максимально упростить и оптимизировать процесс расстановки кадров, её оценки, повысить мотивацию к труду. [Зародина, С. 279]

Подготовка должностных инструкций, карт компетенций и квалификационных карт должна осуществляться особенно тщательно: качеством этих документов определяется то, как работодатель видит конкретную должность и эффективного работника, выполняющего работу по ней.

Модель компетенций разрабатывается на основе анализа работ, который может проводиться несколькими методами:

- Интервьюирование (указанный метод позволяет установить прогноз деятельности работников, относящихся к категории руководителей высшего звена);
- Метод критических инцидентов, в соответствии с которым анализируются проблемные или критические моменты, препятствующие эффективному и надлежащему выполнению трудовых обязанностей. При применении метода критических инцидентов аттестуемым лицам предоставляется возможность изложить их позицию по поводу пробелов в организации и непосредственном выполнении трудовой деятельности, оказывающих негативное влияние на функционирование и производительность труда всей организации. На основе комплексного анализа выделенных пробелов, кадровыми специалистами совместно с аттестуемыми лицами устанавливается перечень тех деловых качеств, навыков и умений, которыми обязательно должны владеть работники;
- Репертуарные решетки представляет собой метод аттестации персонала, основанный на сравнении работников с высокими показателями производительности труда и менее эффективными работниками на аналогичных должностях;
- Метод прямых атрибутов схож с методом критических инцидентов, в соответствии с которым определяются наиболее критичные компетенции, необходимые для успешной работы;
- Структурированные опросы. Указанный метод заключается в опросе аттестуемого лица на предмет содержания работы, поставленных перед ним задач и уровня их сложности, а также необходимых навыков и умений.
- Документационный анализ должностных инструкций, положений о профессиональных стандартах и иных необходимых документов, которые имеют прямое отношение к выполняемой работе. [Зародина, с. 280]

Профессиональные стандарты имеют немаловажное значение для формирования модели компетенций в организациях.



Профессиональный стандарт представляет собой нормативный документ, устанавливающий квалификационные требования к работникам в различных сферах деятельности.

Частью 2 ст. 195. 1 ТК РФ профессиональный стандарт определен в качестве характеристики квалификации работника, необходимой ему для осуществления конкретной трудовой деятельности.

Квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника.

Разработка, утверждение и применение профессиональных стандартов, а также установление соответствия наименований должностей, профессий и специальностей, указанных в едином тарифно-квалификационном и едином квалификационном справочнике, осуществляется в порядке, закрепленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Говоря об инструментарии аттестации работников, хотелось бы отметить, что для упорядочения применения различных методов аттестации работников необходимо их легально закрепить и классифицировать.

Рассмотрение инструментария аттестации имеют особую значимость не столько с точки зрения управленческих аспектов (традиционные, нетрадиционные, психологические методы), а сколько относительно принимаемых по результатам использования методов аттестации правовых решений аттестационной комиссии. [Зародина, С. 281]

Например, Решением Кировского районного суда г. Иркутска от 9 ноября 2018 г. по делу № 2-3807/2018 [3.6] увольнение медицинского работника перинатального центра на основании неудовлетворительных результатов аттестации, было признано незаконным.

График проведения аттестации и методы проведения аттестации были установлены приказом работодателя, где методом оценки профессиональных и личностных качеств заведующих отделениями было избрано индивидуальное собеседование.

Так, Положением об аттестации, рассматриваемым в рамках судебного дела, было установлено, что индивидуальное собеседование представляет собой опрос работника, направленный на оценку его профессионального уровня. Перечень вопросов должен быть подготовлен и предоставлен работнику заранее, с учетом его трудовых обязанностей.

В Положении об аттестации была установлена шкала оценки деловых, профессиональных и личностных качеств заведующих отделениями и характеристик руководителя, которые выражались в баллах

В шкале оценки были раскрыты четыре уровня оценки.

Первый уровень включал профессиональные знания, навыки и умения, а также наличие необходимого профессионального опыта;

Второй уровень представлен деловыми качествами работников, к которым относятся исполнительность, ответственное отношение к трудовой деятельности, организационные навыки, интенсивность труда.

Третий уровень - морально-психологические качества работников, в частности культура речи и мышления, адаптивность, способность к самооценке.

Четвертый уровень шкалы относились к качествам, характеризующим руководителя (способности к руководству подчиненными, передаче им профессиональных знаний, навыков и умений, а также этические и стилистические характеристики. [3.6]

Нарушения в порядке применения метода аттестации заключались в невыполнении работодателем обязанности по предварительному предоставлению перечня обязательных вопросов для подготовки аттестуемому лицу.

Перечень вопросов отсутствовал и на аттестационном заседании, в связи с чем члены аттестационной комиссии задавали аттестуемому работнику вопросы о текущей рабочей деятельности. В общем, члены комиссии ограничились лишь одним вопросом о причинах отсутствия квалификационной категории у медицинского работника как заведующего отделением и его планируемые

действиями для ее приобретения, что было отражено в протоколе аттестационного заседания.

Неправильное применение метода аттестации главным образом связано с тем, что на индивидуальном собеседовании не были исследованы квалификация работника, его отношение к труду, то есть не было осуществлено объективное оценивание.

Решением Красноармейского районного суда от 21 июня 2017 г. по делу № 2-А-273/2017 [3.6] было признано незаконным решение аттестационной комиссии о признании учительницы математики не соответствующей занимаемой должности, принято решение о восстановлении в должности и взыскании компенсации с муниципального образовательного учреждения за время вынужденного прогула. Решение было принято судом в связи с тем, что аттестационная комиссия формально отнеслась к аттестации и не применила методов аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогов.

Директор образовательного учреждения утверждал, что у аттестуемого работника профессиональные знания поверхностные, не системные, профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется; профессиональный опыт на занимаемой должности не достаточен, требуемого качества выполнения должностных обязанностей не достигла, современными технологиями (в том числе ИКТ), формами приемами, методами, средствами обучения совершенно не владеет; на ее уроках отсутствует учебная дисциплина, не проявляет уважения человеческого достоинства, чести и репутации учащихся; деловые качества развиты слабо навыки планирования повседневной деятельности слабые, работоспособность низкая нагрузки переносит с большими усилиями; авторитета среди учащихся нет, груба и бестактна в отношениях с окружающими, особенно с учащимися; способностями к передаче профессионального опыта не обладает, методическими приемами не овладевает; уровень культуры поведения и общения с обучающимися и коллегами низкий; знаниями приоритетных направлений развития системы образования, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи

не владеет; за последние 5 лет ни разу не принимала участие в мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении, не было ни одного выступления на семинарах, конференциях, на педагогических советах.

Из указанного примера судебной практики, можно сделать вывод о том, что методы аттестации имеют определяющее правовое значение для защиты трудовых прав и свобод работников, принятия обоснованных правовых решений, которые подтверждаются результатами примененных методов оценки.

Таким образом, методы оценки в системе аттестации персонала используются различные, работодатель в этой части имеет широкое пространство для усмотрения. Методы оценки персонала, как правило, являются отдельным приложением к Положению об аттестации работников. Порядок применения указанных методов следует подробно регламентировать, чтобы исключать трудовые споры в связи неправильным применением методов аттестации.

## 2.2 АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель для обеспечения эффективной и результативной трудовой деятельности использует различные инструменты, одним из которых является аттестация работников. Целью проведения аттестации является установление соответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности. Задачами аттестации являются оптимизация использования труда работников, оценка их знаний и практических навыков, формирование кадрового резерва. По итогам аттестации аттестационной комиссией может быть принято одно из правовых решений:

1. О переводе на другую работу с согласия работника в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ или увольнения в результате неудовлетворительных результатов аттестации в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
2. О направлении на обучение в целях повышения уровня профессиональной подготовки;
3. О повышении в порядке должностного роста;
4. О включении в кадровый резерв. [Дударева, с. 226]

Как уже было подчеркнуто, единого акта, регламентирующего процедуру проведения аттестации работников в РФ на современном этапе не разработано. В отдельных сферах профессиональной деятельности, имеющих для государства важное значение, порядок проведения аттестации нормативно закреплён.

Например, государственные гражданские служащие проходят аттестацию в соответствии с положениями ФЗ № 79, Положения № 110 и Положения № 111.

В соответствии со ст. 48 ФЗ № 79 аттестация государственных гражданских служащих проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности государственной гражданской службы.

Категориями государственных гражданских служащих, освобожденных от аттестации, являются гражданские служащие категорий "руководители" и "помощники (советники)", осуществляющие должностные обязанности по срочному служебному контракту. Исключением являются должности гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых является полномочием Президента РФ или Правительства РФ и в отношении которых аттестация закреплена в качестве обязательной процедуры в соответствии с указом Президента РФ или постановлением Правительства РФ.

По общему правилу, периодичность аттестации государственных гражданских служащих составляет - один раз в три года, но для некоторых категорий государственных гражданских служащих могут быть установленные специальные сроки.

Формирование аттестационной комиссии осуществляется в соответствии правовым актом государственного органа о формировании аттестационной комиссии. Для объективизации процедуры аттестации в отношении государственных гражданских служащих путём формирования легитимного состава аттестационной комиссии ФЗ № 79 установлены следующие требования:

1. Включение в состав аттестационной комиссии представителя нанимателя и (или) уполномоченных им гражданских служащих, представителя соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представителей организаций науки и образования, иных организаций, приглашаемые по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов, составляющих не менее одной четвертой от общего количества членов комиссии.

2. Если в федеральном органе исполнительной власти или органе исполнительной власти образован общественный совет, то в состав аттестационной комиссии включаются представители указанных общественных советов, составляющих совместно независимыми экспертами не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

3. Если аттестационные процедуры осуществляются в отношении государственных гражданских служащих, имеющих допуск к государственной тайне, то при формировании аттестационной комиссии учитываются положения законодательства о государственной тайне.

4. При формировании аттестационной комиссии должны быть приняты меры по исключению возможности конфликта интересов, которые могли бы оказать влияние на принимаемые аттестационной комиссией решения.

5. В аттестационный период, если гражданский служащий является аттестуемым лицом, его членство в аттестационной комиссии прерывается.

Документами, которые предоставляются в аттестационную комиссию, являются мотивированные отзывы, которые представляются при проведении аттестации непосредственным руководителем гражданского служащего. К нему прилагаются сведения о выполненных за аттестационный период поручениях и подготовленных проектах документов, содержащихся в годовых отчётах о профессиональной служебной деятельности. При необходимости может быть представлена пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

Итоги аттестации оформляются правовым актом государственного органа, в котором содержится одно из следующих решений:

1. Включение гражданского служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
2. Направление для получения дополнительного профессионального образования;
3. Понижение в должности и исключение из кадрового резерва.

Гражданский служащий обладает правом обжалования результатов аттестации.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Приказом № 276, утвержденным Министерством образования и науки. Аттестация педагогических работников бывает двух видов: аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым

должностям на основе оценки профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников и аттестация в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами аттестации педагогических работников являются:

1. Повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
2. Выявления перспективных направлений применения потенциальных возможностей педагогических работников;
3. Определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
4. Учёт требований образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава.
5. Стимулирование личностного и профессионального роста педагогических работников, их методологических навыков, целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников.

Принципы аттестации педагогических работников законодательно закреплены. К ним относятся:

1. Коллегиальность;
2. Гласность;
3. Открытость;
4. Недопустимость дискриминации;
5. Объективное отношение к педагогическим работникам.

Общая аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, формирование которых осуществляется самостоятельно образовательными организациями.

Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.



Обязательным условием является включение в состав аттестационной комиссии выборного соответствующей первичной профсоюзной организации.

Стоит отметить, что трансформация нормативной правовой базы, регламентирующей проведение аттестации педагогических работников, осуществляется с 2000 года. С принятием каждого нового Порядка аттестации существенно изменялась сфера его применения, правила распределения полномочий по проведению аттестации и сроков подачи заявлений, а также правила документального сопровождения аттестации. В 2010 году количество категорий было сокращено с упразднением второй квалификационной категории. Также был введен новый вид аттестации, который проводится с целью проверки педагогического работника на соответствие занимаемой должности. За аттестационными комиссиями субъектов были закреплены полномочия по всем видам аттестации педагогических работников. В 2013 году аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям была отнесена к функционалу образовательных организаций, а аттестационные комиссии субъектов РФ проводили аттестации второго вида, то есть в целях установления квалификационной категории. При переходе на новые Порядки аттестации педагогических работников каждому субъекту РФ следует руководствоваться нормативными правовыми актами и разъяснениями на федеральном уровне. [Горшков, с. 27]

А.С. Горшков, анализируя положения действующего Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, указывает на неверное определение целей аттестации педагогических работников. Указанные в Приказе № 276 цели проведения аттестации следует определить в качестве видов аттестации, а целью аттестации установить стимулирование педагогических работников в соответствии с положениями Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа». [Горшков, с. 27]

В Приказе № 276 закреплены задачи аттестации, среди которых упомянута задача стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня

квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста, тогда как целесообразно определить её в качестве цели аттестации. Хотя задачи аттестации педагогических работников законодательно закреплены, но упущена в перечне такая задача как оценка квалификации педагогического работника, являющаяся очевидной. Задача оценки квалификации педагогических работников является доминирующей, так, как только на основании оценки аттестационные комиссии могут принять правовые решения.

В соответствии со ст. 49 ФЗ № 273 и Приказом № 276 аттестация педагогических работников осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность. В положениях Приказа № 276 указано, что при формировании аттестационных комиссий привлекаются специалисты для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В п. 11 Приказа № 276 установлено, что в представлении, которое предоставляется на заседание аттестационной комиссии дается мотивированная и всесторонняя объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов трудовой деятельности. Следовало бы в соответствии с главной задачей аттестации - оценка квалификации работника - проводить оценку квалификации педагога путём проведения профессионального экзамена на предмет соответствия квалификации положениям профессионального стандарта. [Горшков, с. 27]

Важным недостатком правового регулирования аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом № 276 является отсутствие в нем четко сформулированных и количественно выраженных требований к результатам профессиональной деятельности педагогических работников. Также отсутствует характеристика отдельных направлений деятельности, сопоставление которых с уровнями, определенными для первой и высшей квалификационной категории, позволило бы оценить результаты и

принять обоснованное решение об установлении квалификационной категории аттестуемому. [Горшков, с. 28]

В Приказе № 276 употреблены некоторые категории оценочного характера, которое на практике не ясны в части их подтверждения. Например, выявление способностей к научной или творческой деятельности. Следовало перечислить конкретные формы участия обучающихся в мероприятиях указанных профилей, а для установления высшей категории закрепить требование о высоких показателях и результатах по итогам мероприятий различного уровня.

Оценочным и ввиду этого некорректным является и положение об оценке личного вклада в повышение образования и его совершенствование, включая методы обучения, воспитания и т.д. Следовало бы установить некие параметры по оценке личного вклада для установления первой и высшей квалификационных категорий. [Горшков, с. 28]

Также возражения вызывает то, что Приказом № 276 не охвачены основы оценки в целях установления квалификационных категорий для воспитателей дошкольных образовательных учреждений, учителей, специализирующихся в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, преподавателей образовательных учреждений профессионального образования, а также ряда других категорий педагогических работников.

Указанные недостатки вызывают неверные толкования требований к педагогическим работникам при проведении аттестации на установление квалификационных категорий на региональном уровне. [Горшков, с. 31]

Рассмотрев правовые вопросы аттестации педагогических работников, следует обратить внимание на менее важную сферу деятельности - здравоохранение. В соответствии с Приказом № 240н аттестация проводится в отношении специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием по должностям, предусмотренным действующей номенклатурой, включая аттестацию специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием, а также иным

высшим профессиональным образованием и осуществляющим медицинскую и фармацевтическую деятельность.

Аттестация является добровольной, по результатам аттестации могут быть присвоены вторая, первая или высшая квалификационная категория.

Периодичность аттестации - один раз в пять лет. Квалификационная категория, присвоенная аттестованному медицинскому или фармацевтическому работнику действительная всей территории государства на протяжении пятилетнего периода со дня издания соответствующего распорядительного акта.

Более высокая категория может быть присвоена специалисту не ранее чем через три года со дня издания распорядительного акта о присвоении категории.

Объектом аттестации медицинских и фармацевтических работников являются их теоретические знания и практические умения, необходимые для выполнения должностных обязанностей на основе итогов квалификационного экзамена, включающего три этапа: экспертная оценка отчета о профессиональной деятельности, тестовый контроль и собеседование.

Необходимыми документами для специалистов, желающих пройти аттестацию являются:

1. Заявление на имя председателя аттестационной комиссии с указанием персональных данных и согласием на их обработку, а также желаемой квалификационной категории;
2. Заполненный и заверенный отделом кадров аттестационный лист;
3. Отчёт по результатам анализа профессиональной деятельности;
4. Заверенная копия документа об образовании и трудовой книжки.

По результатам аттестации аттестационной комиссией принимается решение о присвоении квалификационной категории либо об отказе в присвоении.

Основаниями отказа могут послужить отрицательная оценка теоретических знаний или практических навыков, отраженные в заключении на отчет, неудовлетворительные результаты тестового контроля, неявка аттестуемого лица для прохождения тестового контроля или собеседования.

Положительными характеристиками Приказа № 276 как источника правового регулирования аттестации медицинских и фармацевтических работников являются:

1. Нормативное закрепление четких и ясных основ для присвоения каждой из квалификационных категорий;
2. Подробная регламентация порядка формирования аттестационных комиссий с определением функций каждой структуры, входящей в их состав;
3. Закрепление официальных форм аттестационных листов и протокола заседания аттестационной комиссии.

Некоторыми исследователями отмечается необходимость некоторых изменения института аттестации медицинских и фармацевтических работников.

С.В. Шишкин, А.Л. Темницкий отмечают необходимость совершенствования условий и процедур аттестации для подтверждения имеющегося статуса. Изменения в первую очередь в условиях и процедурах периодического подтверждения достигнутого медицинским работником статуса. Реализация этой функции может быть сведена к аккредитации, учитывающей полученные сертификаты об освоении современных методик оказания медицинской помощи. Периодическая аттестация должна быть главным образом направлена на стабильность профессиональных знаний и умений. Результаты аккредитации могут быть автоматической аттестацией работника, с подтверждением или не подтверждением имеющегося статуса. [Шишкин, Темницкий, с. 150]

Получение более высокой профессиональной категории требует, с одной стороны, повышения объективности процедуры аттестации как за счет использования сертификатов, так и обеспечения независимой проверки тестовых заданий. С другой стороны, необходимы изменения в порядке оплаты труда медицинских работников, предусматривающие значительное увеличение размеров оплаты труда в случае присвоения по итогам аттестации более высокой квалификационной категории.

Следует также напомнить, что соответствии с ч.3 ст. 69 ФЗ № 323 с 2016 года действует новая форма оценки квалификации медицинских работников - аккредитация специалиста, оставившая в тени традиционную аттестацию.

Под этим термином понимается процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности либо фармацевтической деятельности. [Шишкин, Темницкий, с. 151] Аккредитация представляет собой комплекс допусков к определенным лечебным и диагностическим мероприятиям. [Кадыров, с. 68]

Свидетельство об аккредитации специалиста является подтверждением права на осуществление медицинской деятельности.

Переход к аккредитации происходит поэтапно по 31.12.2025 в особом порядке в соответствии со ст. 100 ФЗ № 322. Аккредитации подлежат все специалисты после освоения ими профессиональных образовательных программ медицинского или фармацевтического образования не реже одного раза в пять лет.

## 2.3 ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)

Аттестация работников как правовой институт в сфере трудовых правоотношений не урегулирована трудовым законодательством и единый правовой акт по вопросам аттестации работников на сегодняшний день не разработан и не принят. Предприняты некоторые шаги принятия единого акта для отдельных категорий работников, в частности разработан и принят такой подзаконный правовой акт для государственных гражданских служащих - Единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих, утвержденная Постановлением Правительства РФ. Однако законодатель вновь обратил свой взор на более значимые сферы деятельности - государственная служба, а другие категории работников, в отношении которых не принято и специальных правовых актов, становятся истцами по трудовым спорам, связанным с оспариванием решений аттестационных комиссий.

По вопросам аттестации работников судебная практика является довольно обширной, но не единообразной. Трудовые споры в сфере аттестации возникают чаще всего ввиду несогласия с решениями аттестационной комиссии, нелегитимности состава аттестационной комиссии, поверхностного и формального подхода аттестационной комиссии к процедуре оценки, нарушения порядка проведения аттестации в соответствии с нормативным правовым актом и (или) локальным нормативным актом работодателям, которым самостоятельно утверждены правила аттестации и другие.

Весьма часто решения, принимаемые аттестационными комиссиями, становятся предметом обжалования в суде именно в виду того, что работник не согласен с оценкой его деловых качеств. Он считает её необъективной. Либо нарушен порядок проведения аттестации, ненадлежащим образом использованы методы аттестации, которые повлияли на фактическую или юридическую необоснованность решений аттестационных комиссий, сотрудник не предупрежден о проведении аттестации и не ознакомлен с графиком и иными

необходимыми документами, нелегитимен состав аттестационной комиссии и т.д.

Так, Пермским областным судом были высказаны некоторые позиции в отношении порядка поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы на конкурсной основе. Судом был сделан вывод, что аттестация не является процедурой проверки образования в соответствии с трудовой функцией, но в тоже время предполагает проверку квалификации, объема знаний работника, профессиональных навыков, опыта и качества работы. По результатам аттестации определяется справляется ли сотрудник с работой, предусмотренной служебным контрактом, наличие пробелов, время их возникновения и причинно-следственная связь с недостатком имеющегося образования.

В рамках рассматриваемого дела доказательств, свидетельствующих о том, что отсутствие профессионального образования препятствовало сотруднику выполнять порученную работу в соответствии с занимаемой должностью, суду представлено не было. Напротив, из отзыва об исполнении подлежащим аттестации государственным гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанного начальником отдела и утвержденного руководителем Территориального органа, следует, что сотрудник зарекомендовала себя квалифицированным специалистом, грамотно и профессионально исполняющей свои должностные обязанности, обладающей достаточными для выполнения обязанностей знаниями федеральных и региональных законов, нормативных правовых актов.[3.3]

То есть в рамках данного дела решение аттестации повлекло нарушение трудовых прав работника ввиду ненадлежащего применения методов аттестации, которыми был проверен исключительно уровень образования сотрудника.

В апелляционном определении Верховного суда Республики Тыва от 02.07.2013 по делу № 33-565/2013 на решение Кызылского городского суда Республики Тыва от 04.04.2013, в частности, указано, что поскольку о



проведении аттестации 10.01.2013, на которой не присутствовали независимые эксперты и руководитель структурного подразделения, истица заранее не была предупреждена, а также не проводилось обсуждение профессиональных и личностных качеств истицы, и решение не соответствует нормативному правовому акту, суд правильно признал проведение аттестации в отношении истицы с нарушением установленного порядка, а ее результаты недействительными.[3.2]

В рамках данного дела нарушен порядок проведения аттестации работника, так как он не был предупрежден о проведении аттестации и не ознакомлен с соответствующими документами.

Стоит отметить, что в зависимости от категории работников правовыми актами устанавливается перечень документов, передаваемых в аттестационную комиссию, например, для аттестации сотрудников налоговых органов предъявляются положение об органе государственной власти - Постановление Правительства РФ от 30.09.2004 № 506 (ред. от 05.02.2016) «Об утверждении Положения о Федеральной налоговой службе» [1.18], положение территориального подразделения (например, Положение об Инспекции Федеральной налоговой службы по г. Сургуту Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, утвержденного 20.05.2015 руководителем УФНС России по Ханты-Мансийскому автономному округу-Югре), должностной регламент, отзыв об исполнении обязанностей за период службы, дополнительные сведения о профессиональной служебной деятельности за аттестационный период, заявление о несогласии с отзывом, пояснительная записка на отзыв руководителя, аттестационный лист гражданского служащего с данными предыдущей аттестации, позволяющий сравнить сведения о гражданском служащем, проверить выполнение им замечаний и предложений аттестационной комиссии.[Зенин, с. 208]

Так, в рамках гражданского дела, где ответчиком являлся УФНС по Республике Дагестан, работник требовал признания незаконными решения аттестационной комиссии, приказа о переводе на нижестоящую должность,

восстановления в должности главного государственного налогового инспектора. Работник ссылался на нелегитимность состава аттестационной комиссии, в том числе по количественному составу, а также на невнимательность комиссии к его дополнениям к отзыву о профессиональной деятельности. То есть, по мнению истца, аттестация проходила в нарушение требований действующего российского законодательства. Однако судом было отказано в удовлетворении требований истца, так как нарушение его трудовых прав не было установлено, исходя из материалов дела и заслушивания сторон.

Указывая на то, что члены аттестационной комиссии не слушали дополнения аттестуемого следует учитывать, что в соответствии с п. 15 Положения гражданский служащий вправе предоставить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной служебной деятельности за аттестационный период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом или пояснительную записку на отзыв непосредственного руководителя. Однако истцом такие документы и заявления представлены не были. В целом, метод проведения аттестации является выбором аттестационной комиссии. Поэтому доводы истца необоснованны.

Исследовав материалы аттестации, хронологию их принятия, суд пришел к выводу об отсутствии нарушений порядка проведения аттестации, в том числе и требований к составу комиссии.

Рассмотрев материалы судебной практики по вопросам аттестации можно сделать главный вывод о том, что связи с отсутствием надлежащего правового ориентира работодатели нарушают трудовые права работников, проявляя излишнее свободоусмотрение или превышая свои полномочия. Порядок аттестации, включая цели аттестации, сроки её проведения, круг лиц, подлежащих аттестации и освобожденных от неё и другие значимые компоненты системы аттестации становятся предметом неправильного толкования и применения норм об аттестации, в том числе самостоятельно разработанных работодателем. Приведем еще несколько примеров судебной практики по указанному вопросу, предметом которой являются нарушения при

формировании аттестационной комиссии и осуществления ею деятельности по оценке. [3.5]

Определением Судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 05.06.2014 № 33-1144/2014 [3.4] были выявлены нарушения в порядке формирования аттестационной комиссии и порядке непосредственного проведения аттестации. Нарушения заключались в том, что работник опрашивался на предмет знания законодательства о муниципальной службе в целом, без учета конкретной сферы деятельности работника по обеспечению реализации жилищных прав граждан.

Решение аттестационной комиссии было основано исключительно на исследовании отзыва на работника. Фактическая оценка деловых и личностных характеристик работника, результатов его профессиональной деятельности, служебного поведения, практического опыта и иных параметров, воздействующих на осуществление им трудовой деятельности, не состоялась. В связи с таким формальным подходом решение аттестационной комиссии и решение работодателя о расторжении трудового договора с работником как не прошедшим аттестацию, было расценено судом как нарушение трудовых прав и законных интересов работника. Требования работника были удовлетворены.

Можно сделать вывод, что разработка и своевременно предоставление членам аттестационной комиссии является важным на этапе подготовки аттестации, но проведение лишь документационного исследования без фактического проведения оценки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе приводит к необъективной фрагментарной оценки профессионального уровня работника без должного всестороннего анализа.[Кучмин, с. 148]

В качестве примера практики применения нормативных правовых актов, регулирующих вопросы аттестации можно привести судебное дело от 03.07.2018 г., рассмотренное Куйбышевским районным судом г. Санкт-Петербурга. По результатам аттестации сотрудник оркестра вторых скрипок был уволен. Работник с решением работодателя не согласился и обратился за защитой своих

трудовых прав и законных интересов в суд. Суд исследовал фактическую и правовую стороны дела и пришел к выводу о наличии нарушений со стороны работодателя в порядке проведения аттестации работника. Учитывая положения п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2, п. 3 части 1 и части 2 статьи 81 ТК РФ увольнение сотрудника по специальному основанию, связанному с результатами аттестации возможно только при соблюдении условия подтверждения законности увольнения результатами аттестации, которая проведена в установленном нормативными правовыми актами или локальными нормативными актами работодателя порядке, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. [3.8]

Судом было установлено, что работник был членом профсоюзной организации, поэтому работодатель должен был включить представителя профсоюзной организации в аттестационную комиссию и учитывать его мотивированное мнение при принятии решения об увольнении.

То есть, работодатель должен соблюдать как порядок формирования аттестационной комиссии, так и порядок реализации рекомендаций аттестационной комиссии. При формировании аттестационной комиссии работодатель должен исключать возникновение конфликта интересов, например при невыполнении условия о включении в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного органа.

Исходя из вышеизложенных материалов судебной практики можно говорить о срочной необходимости совершенствования нормативной правовой базы аттестации работников путём принятия единого правового акта или внесения в ТК РФ главы, посвященной аттестации работников, где будет регламентирован каждый этап проведения аттестации, начиная с подготовительного этапа, указан перечень необходимых документов, периодичность проведения аттестации, основные принципы проведения аттестации, её цель, задачи, полномочия аттестационных комиссий и требования к ним, порядок и сроки обжалования решений аттестационных комиссий, четко и ясно будет сформулирован общий объект аттестации для исключения

возможной подмены объекта аттестации, права аттестуемых лиц в аттестационный период.

Работодателям в свою очередь при выполнении рекомендаций аттестационной комиссии следует не пренебрегать соблюдением порядка увольнения или перевода работников, так как это является нарушением трудовых прав и законных интересов работника.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правовой институт аттестации является весьма актуальным и часто применимым в сфере трудовых правоотношений, однако правовые основы его регулирования нуждаются в дополнении и совершенствовании.

Исходя из недостаточного правового регулирования аттестации, законодательно закрепленное понятие аттестации работников также отсутствует. В связи с чем возникают и некоторые вопросы по разграничению её со смежными категориями (соотношение трудового права и кадрового менеджмента).

Авторы, занимающиеся исследованием правовых проблем аттестации работников в различных сферах деятельности, предлагают различные формулировки «аттестации» как правовой категории. Среди множества точек зрения можно выделить несколько подходов к определению «аттестации» как правовой категории.

Представителями первого подхода являются Егошина Л.А., Серопян О.Р., Иванчина Ю.В., Закалюжная Н.В., Кучмин А.Ю., которые рассматривают аттестацию как один из способов выявления профессионального уровня работников и отмечают необходимость урегулирования ряда значимых правовых пробелов. Авторы отмечают, что правовая регламентация испытания при приеме на работу и аттестации требуют дальнейшего совершенствования, так как множество практически значимых вопросов не урегулированы, что приводит к многочисленным трудовым спорам и снижению эффективности трудового законодательства.

Согласному второму подходу А.М. Лушников и М.В. Лушникова рассматривают аттестацию работников как логическое завершение форм получения профессионального образования (получение базового образования, профессиональное переобучение и подготовка, а также производственное обучение и повышение квалификации на производстве).

В соответствии с третьим подходом Азямова Л.В., Ростовцева Ю.В., Ю.Г. Одегова, В.В. Халиулина, Базаров Т.Ю. отмечают, что аттестация является важной частью управления персоналом, действующим публичным механизмом кадровой работы, основной задачей которой является обеспечение более высокого уровня отдачи от человеческих ресурсов организации, что в целом отражается и на эффективности её деятельности. По их мнению, в соответствии с положениями ТК РФ аттестация персонала – кадровое мероприятие, призванное оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Это четко формализованная процедура, регламентируемая нормативными документами (в зависимости от сферы деятельности организации), проводимая с определенной периодичностью, на основе результатов которой могут быть приняты решения о несоответствии работника занимаемой должности.

Рассматривая различные позиции авторов относительно определения аттестации работников, стоит отметить, что общей чертой всех данных определений является единая цель аттестации, заключающаяся в выявлении соответствия работника занимаемой должности.

Каждая изложенная автором позиция определённо заслуживает внимания. Однако, как было указано выше, авторы учитывают не все существенные признаки аттестации и сводят определение аттестации лишь к одному или нескольким из них.

Изучив правовую доктрину по вопросам определения аттестации, можно предложить следующую позицию. Аттестация - юридический механизм оценки персонала, направленный на оценку деловых и личностных качеств работника, его профессиональный уровень, осуществляемую им деятельность на предмет эффективности труда, по результатам которой возможно увольнение работника в соответствии с трудовым законодательством, направление его на повышение квалификации с сохранением за ним должности, повышение его в порядке карьерного (должностного) роста либо оставление его трудовая правового статуса без изменений.

Систему правового регулирования аттестации как формы оценки персонала можно разделить на несколько уровней:

1. международные правовые акты;
2. федеральное законодательство и подзаконные нормативные акты федеральных министерств, служб, агентств, Президента, Правительства, судебных органов, Прокуратуры РФ, Следственного комитета РФ и иных органов и организаций (например, Аппарат ЦИК РФ);
3. нормативные правовые акты субъектов РФ по вопросам аттестации работников различных категорий;
4. муниципальные правовые акты, регламентирующие порядок проведения аттестации;
5. локальные нормативные акты, принимаемые работодателями (работодатели могут принимать Положения об аттестации работников и в случае законодательного закрепления правил аттестации работников).

В целом уровни правового регулирования аттестации персонала в РФ соответствуют общей системе законодательства в РФ.

К объектам аттестации в правовой литературе также представлен широкий подход. Более рациональным можно считать определение в качестве объекта аттестации работников теоретическую и практическую подготовленность работника занимать определенную должность или выполнять определенную работу. Авторы определяют три направления аттестации: оценка деятельности, оценка квалификации, оценка личности.

1. Оценка деятельности включает в себя выполнение должностных обязанностей, выполнение плана работ (сроки, качество), достижение поставленных задач. В организации четко определены должностные обязанности (ясно, с чем сравнивать), есть план-график работ (фиксируется выполнение заданий), сотрудники имеют четкие задачи. Аттестация проходит быстро и объективно. Надо помнить, что чем слабее организационная основа оценки деятельности, тем сложнее получить объективный результат.



2. Оценка квалификации заключается в «экзамене»- работники в письменной форме отвечают на вопросы по специальности. Возможна и устная форма ответов. Опросник заранее подготовлен и согласован с ведущими специалистами, определено, какой результат «экзамена» приемлем для специалистов различной квалификации.

3. Оценка личности. Организация оценивает основные поведенческие характеристики человека, сопоставляет их с поведенческими требованиями к профессии, оценивает взаимоотношения в коллективе.

Инструментарий аттестации работников, как и другие компоненты аттестации работников как общая юридическая категория не закреплена действующим законодательством. Под инструментарием аттестации работников следует понимать используемые аттестационной комиссией методы оценки квалификации работников, «то с помощью чего оценивать».

Форма аттестации и методы её проведения работодатель определяет самостоятельно. Их закрепление в локальных нормативных актах работодателя является положительным фактором для оценки квалификации работника. Методы проведения аттестации или используемый инструментарий важно правильно применять, так как трудовые споры в сфере аттестации возникают и по жалобам работников на неправильное применение методов аттестации, указанных в локальных нормативных актах работодателя, с чем работники связывают недействительность решений аттестационной комиссии.

Аттестация применяется в различных сферах деятельности и правила её проведения отличаются в зависимости от категории работников, нормативного закрепления или самостоятельного установления правил аттестации работодателем, способов оформления результатов аттестации, используемых методов и др.

Нормативно закреплённая аттестация является в сферах деятельности, имеющих государственное значение.

Например, правила проведения аттестации государственных гражданских служащих урегулированы нормами ФЗ № 79, Указами Президента № 110 и № 111.

Несмотря на массив специальных правовых актов по вопросам аттестации, правовое регулирование аттестации нуждается в существенной доработке путём принятия единого правового акта или внесения в ТК РФ главы, посвященной аттестации работников, где будет регламентирован каждый этап проведения аттестации, начиная с подготовительного этапа, указан перечень необходимых документов, периодичность проведения аттестации, основные принципы проведения аттестации, её цель, задачи, полномочия аттестационных комиссий и требования к ним, порядок и сроки обжалования решений аттестационных комиссий, четко и ясно будет сформулирован общий объект аттестации для исключения возможной подмены объекта аттестации, права аттестуемых лиц в аттестационный период.

Необходимо дополнить Главу 31 «Общие положения» раздела IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование» отмеченными выше основными положениями об аттестации работников.

Целесообразно в указанной главе закрепить перечень прав и обязанностей работника и работодателя в аттестационный период, что придаст аттестации значение обязанности работника для чего потребуется указание на такую обязанность в ст. 21 ТК РФ.

Для работодателя проведение аттестации является правом, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — обязанностью, поскольку проверка профессиональных качеств работника в этих исключительных случаях является условием управления определёнными видами деятельности. Следовательно, необходимо закрепить соответствующие положение в ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает основные права и обязанности работодателя; обеспечить возможность участия в

разработке таких актов работников и их представителей, для того чтобы согласовать интересы сторон трудового договора.

В соответствии с положениями ТК РФ следует принять 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 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.

Правовые решения аттестационных комиссий следует разделить на два варианта: соответствует или не соответствует работник занимаемой должности. В отношении указанных видов решений указать их обязательность для работодателя. Установить возможность вынесения аттестационной комиссией рекомендаций, например, о возможности назначения на должность лица, не имеющего специальной подготовки и стажа, но имеющего практический опыт и компетентность, а также качественно и в полном объёме, исполняющего должностные обязанности либо рекомендации о направлении на дополнительное профессиональное обучение. дополнить положением, определяющим понятие аттестации, ее принципы, порядок проведения и принятия решения. При вынесении аттестационной комиссией таких рекомендаций работодатель может принять собственное решение, но учесть мнение аттестационной комиссии

Для повышения гарантий прав работников следует установить правило о запрете проведения периодической аттестации в период сокращения численности или штата работников.

Работодателям в свою очередь при выполнении рекомендаций аттестационной комиссии следует не пренебрегать соблюдением порядка увольнения или перевода работников, так как это является нарушением трудовых прав и законных интересов работника.

Работодателям в свою очередь при выполнении рекомендаций аттестационной комиссии следует не пренебрегать соблюдением порядка увольнения или перевода работников, так как это является нарушением трудовых прав и законных интересов работника.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## 1. Нормативные правовые акты.

1.1 Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов от 23 июня 1975 года № 142 (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05.03.1979 года № 8955-IX) // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ. 1957-1990 гг. Женева. 1991;

1.2 О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: Рекомендация № 195 Международной организации труда от 17 июня 2004 года // официальный сайт Международной организации труда [www.ilo.org](http://www.ilo.org) по состоянию на 06.02.2014;

1.3 Трудовой кодекс Российской Федерации: федер.закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ: по сост.: на 01 апреля 2019 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3;

1.4 О космической деятельности: закон РФ от 20 августа 1993 № 5663-I // Российская газета. 1993. № 186;

1.5 О библиотечном деле: федер.закон от 29 декабря 1994 № 78-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 1. Ст. 2;

1.6 О службе в таможенных органах Российской Федерации: федер.закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 30. Ст. 3586;

1.7 О промышленной безопасности опасных производственных объектов: федер.закон от 21 июля 1997 № 116-ФЗ: по сост. 29 июля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 30. Ст. 3588;

1.8 О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: федер.закон от 14 ноября 2002 № 161-ФЗ // Российская газета. 2002. № 229;

1.9 Об электроэнергетике: федер.закон от 26 марта 2003 № 35-ФЗ: по сост. на 27 декабря 2019 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 13. Ст. 1177;

1.10 О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: федер.закон от 10 января 2003 № 17-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 2. Ст. 170;

1.11 О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер.закон от 27 июля 2004 № 11-ФЗ: по сост. на 01 января 2019 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215;

1.12 О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер.закон от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020;

1.13 Об образовании в Российской Федерации: федер.закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ: по сост. на 01 мая 2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598;

1.14 О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер.закон от 23 мая 2016 № 141-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 22. Ст. 3089;

1.15 О независимой оценке квалификации: федер.закон от 03 июля 2016 № 238-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 27 (Часть I). Ст. 4171;

1.16 О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента РФ от 01 февраля 2005 № 110: по сост. на 28 августа 2015 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 437;

1.17 О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков

и умений (профессионального уровня): указ Президента от 1 февраля 2005 г. № 111 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 438;

1.18 Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи: постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 и Постановление Госкомтруда СССР и Госкомнауки и техники СССР от 5 октября 1973 г. № 267/470 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. № 8. 1980. С. 22

1.19 Об утверждении Положения о Федеральной налоговой службе: постановление Правительства РФ от 30 сентября 2004 № 506: по сост. на 05 февраля 2016 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 40. Ст. 3961;

1.20 Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 09 сентября 2020 № 1387 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 11.09.2020; (дата обращения 05.08.2020);

1.21 Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации: приказ Федеральной таможенной службы от 24 декабря 2008 г. № 7 (с изменениями и дополнениями) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 11;

1.22 Об утверждении Порядка проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Министерства транспорта Российской Федерации и заместителями руководителей федеральных служб и федеральных агентств, находящихся в его ведении: приказ Минтранса России от 13 апреля 2009 № 58: по сост. на 24 сентября 2020 (Зарегистрировано в Минюсте России 11.06.2009 № 14082) //

Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.23 О порядке организации и проведения аттестации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации: приказ Министра обороны Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. № 444 // Российская газета. 2012. № 124;

1.24 Об Аттестационной комиссии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (вместе с "Регламентом работы Аттестационной комиссии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: Приказ Минтруда России от 04 сентября 2012 № 161н) (Зарегистрировано в Минюсте России 25.09.2012 № 25526) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.25 О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрав России) от 23 апреля 2013 г. № 240н // Российская газета. 2013. № 160;

1.26 О проведении аттестации и квалификационного экзамена федеральных государственных гражданских служащих Следственного комитета Российской Федерации (вместе с "Порядком работы аттестационной комиссии в Следственном комитете Российской Федерации"): приказ СК России от 08 сентября 2014 № 76 (Зарегистрировано в Минюсте России 18.11.2014 № 34751) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.27 Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва // Российская газета. 2014. № 124;



1.28 Об утверждении Положения о проведении аттестации и порядке сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной антимонопольной службы: приказ ФАС России от 06 октября 2015 № 921/15 (Зарегистрировано в Минюсте России 30.10.2015 № 39565) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.29 Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы: приказ МЧС России от 6 октября 2017 г. № 431 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 27.10.2017; (дата обращения 05.08.2020);

1.30 Об утверждении Порядка работы аттестационной комиссии Министерства иностранных дел Российской Федерации по проведению аттестации федеральных государственных гражданских служащих Министерства иностранных дел Российской Федерации: приказ МИД России от 13 апреля 2017 № 5970 (Зарегистрировано в Минюсте России 03.05.2017 № 46580) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.31 Об утверждении Порядка работы Аттестационной комиссии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки: приказ Рособрнадзора от 20 марта 2017 № 371 (Зарегистрировано в Минюсте России 10.04.2017 № 46316) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.32 Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими органов прокуратуры Российской Федерации: приказ Генпрокуратуры России от 04 октября 2017 № 679 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.33 Положение о порядке проведения аттестации работников учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Бурятия: приказ Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия от 13 мая 2016 г. № 276 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.34 О создании и утверждении составов Аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий: приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 21 февраля 2020 № 258-Д // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.35 Об утверждении регламента работы Аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и условий привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационных категорий: приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 11 сентября 2019 № 238-Д // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.36 О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей государственных унитарных предприятий Республики Башкортостан: постановление Кабинета Министров Республики Башкортостан от 8 августа 2001 г. № 190 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

1.37 О порядке проведения аттестации работников муниципальных учреждений: постановление главы г. Челябинска от 27 октября 2005 г. № 1271-п

// Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020).

## 2. Научная Литература.

2.1 Азямова Л. В. Аттестация персонала организаций (Методические и организационные аспекты): диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук: 08.00.05 // Москва, 2002, 160 с.;

2.2 Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. – М: Academia, 2014. 224 с.;

2.3 Булгаков С. Н. Право государственных гражданских служащих на обжалование аттестации // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2010. № 1. 348-358 С.;

2.4 Басиева Л. В., Севостьянова И. И. Аттестации персонала: понятие и сущность // Научные известия. № 4. 2016. 34-37 С.;

2.5 Горшков А.С. Порядок проведения аттестации педагогических работников: анализ и предложения по совершенствованию // КПЖ. 2017. №1 (120). 27-31 С.;

2.6 Дорохина Н. А. Сложности при организации аттестации персонала в компаниях // Скиф. 2017. № 9. 218-221 С.;

2.7 Егошина Л. А. Аттестация как способ оценки квалификации педагогических работников: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. 2016. № 4 (232). 64-71 С.;

2.8 Егошина Л. А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук: 12.00.05 / Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2017, 145 с.;

2.9 Егошина Л. А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. 2017. №2 (242). 91-97 С.;

2.10 Егошина Л. А. Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. № 12. 2019. 158-167 С.;

2.11 Закалюжная Н. В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. 2005. №11 (107). 127-142 С.;

2.12 Зенин С.С. Модель профессиональной общественной аттестации в сфере государственного управления: Актуальные проблемы реализации // Актуальные проблемы российского права. 2015. №7. 208-215 С.;

2.13 Зародина В. В. Аттестация в системе оценки персонала // Азимут научных исследований: педагогика и психология. №. 6. № 1 (18). 2017. 279-282 С.;

2.14 Иванчина Ю. В. Правовые аспекты оценки работников: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / Екатеринбург, 2006, 221 с.;

2.15 Кучмин А. Ю. Правовое регулирование аттестации работников // Проблемы экономики и юридической практики. № 4. 2018. 143-148 С.;

2.16 Куликова О.Е. Основные принципы аттестации государственных гражданских служащих органа государственной власти // Вестник науки и образования. 2018. №3 (39). 39-41 С.;

2.17 Ковру О. Е., Хузина Н. М. Аттестация педагогических работников: содержание, решения, проблемы // Народное образование. № 4-5 (1456). 2016. 81-87 С.;

2.18 Кадыров Ф.Н., Стародубов В.И. Совершенствование трудовых компетенций в сфере здравоохранения (аккредитация, аттестация, нормирование, профессиональные стандарты и др.). // Менеджер здравоохранения. 2018. 67-77 С.;

2.19 Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореферат диссертации на

соискание ученой степени доктора юридических наук: 12.00.05 / Московский юридический институт, Луганск, 1991. 31 с.;

2.20 Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук: 12.00.05 / Москва, 2004, 172 с.;

2.21 Одегова Ю.Г., Халиулина В.В. Организационные аспекты оценки и аттестации персонала // Вестник Омского университета. Омск. № 1 (57). 2017. 119-126 С.;

2.22 Поплавская Е. П. Понятие аттестации государственных гражданских служащих // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2008. №1. 249-256 С.;

2.23 Ростовцева Ю.В. Некоторые вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Право и государство: теория и практика. 2005. № 8. 242 с.;

2.24 Серопян О. Р. Понятие и правовое значение оценки работников // Актуальные проблемы российского права. 2009. №1. 229-234 С.;

2.25 Стариллов Ю.Н. Курс общего административного права. В 3 т. Т. 2: Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. — М., 2002. — 240 с.;

2.26 Чочуа Г. Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, 2010. 180 с.;

2.27 Шишкин С. В., Темницкий А. Л. Роль аттестации медицинских работников в повышении трудовой мотивации // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. №2. 141-167 С.;

2.28 Юдина Е. А. Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации работников // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы Международной научной конференции. 2014. 71-73 С.

### 3. Материалы правоприменительной практики

3.1 Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий, и организаций государственной торговли: письмо Минторга РСФСР № 0213 от 07 июля 1981 г. // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020);

3.2 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2: по сост. на 24 ноября 2015 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. № 6. 2004;

3.3 Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 02.07.2013 по делу № 33-565/2013 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.);

3.4 Особенности рассмотрения Пермским краевым судом дел, связанных с применением законодательства о государственной службе (2009 г.)  
// Пермский областной суд.  
[http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum\\_sud&id=213](http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=213) (дата обращения: 15.10.2020 г.);

3.5 Определение Судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 05.06.2014 по делу № 33-1144/2014 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.);

3.6 Решение Советского районного суда г. Махачкалы от 31 августа 2016 г. по делу № 2-5061/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.);

3.7 Решение Красноармейского районного суда от 21 июня 2017 г. по делу № 2-А-273/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.);

3.8 Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 9 ноября 2018 г. по делу № 2-3807/2018 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.);

3.9 Решение Куйбышевского районного суда г. Санкт-Петербурга № 2-1448/2018 2-1448/2018 ~ М-711/2018 М-711/2018 от 3 июля 2018 г. по делу № 2-1448/2018. // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 17.11.2020 г.)