Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

ЮУрГУ – 40.03.01.– 2017. – 013-1401-032 –Ю 453

Научный руководитель
выпускной квалификационной
работы доцент, к. ю. н.
_____ Е.М. Офман
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю-453
_____ Д.Е. Бобыкин
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Э.М. Филлипова
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2
ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ 6
1.1 Понятие, значение, целиизадачиаттестации работников 6
1.2 Принципы и методы правового регулирования аттестации работников .. 20
ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ 33
2.1 Подготовка к проведению аттестации 33
2.2 Процедура проведения аттестации.Вынесение решения по результатам аттестации 51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 74

ВВЕДЕНИЕ

Аттестация представляет собой процедуру систематической оценки соответствия деятельности конкретного работника определенному стандарту выполнения работы на данном рабочем месте и в данной должности.

Актуальность данной работы обуславливается тем, что в условиях становления гражданского общества, а также создания свободной, рыночной и конкурентоспособной российской экономики усиливается роль аттестации работников. В настоящее время научно-технический прогресс не стоит на месте. Постоянно требуются новые более высококвалифицированные работники. Аттестация работников дает возможность оценить каждого работника на соответствие его занимаемой должности, определить проблемы в компетенциях каждого работника и принять определенные меры по их устранению. Аттестация позволяет выявить не только слабые, но и сильные профессиональные качества работников, что позволяет более основательно подойти к подготовке планов развития и эффективно спланировать карьеру работника. Регулярная, систематическая и справедливая аттестация работников непременно будет положительно сказываться на мотивации работников, его заинтересованности в результате.

Современные нормативно правовые акты, в которых содержатся положения об аттестации, постепенно изменяют ее содержание, корректируют данную правовую категорию. Однако, несмотря на все это, до сих пор нет четкости в самом понятии аттестации, организационных вопросах аттестации, что, безусловно, не может пагубно не сказываться и на правоприменительной практике. Нормативно правовых актов в этой сфере множество, однако, они не содержат единых подходов в решении принципиальных положений, которые затрагивают интересы работников, что в свою очередь, понижает эффективность трудового законодательства вообщем. Также, на сегодняшний день можно констатировать нечеткость ведомственных и локальных нормативных актов об аттестации работников.

Проблемами проведения аттестации работников на сегодняшний день занимается достаточное количество ученых, к числу которых можно отнести: О.С. Бернацкую, А.Ф. Нуртдинову, С.А. Заварихину, Л.Н. Кирееву, Е.В. Путинцеву, Ю.Н. Полетаева, Г.В. Хныкина и многих других исследователей.

Однако, несмотря на наличие довольно большого массива научных исследований в сфере проведения аттестации работников – остается немало неразрешенных вопросов.

Именно по этому, тема настоящей дипломной работы выбрана с той целью, чтобы всесторонне изучить данную правовую категорию аттестации в трудовом праве РФ, выявить и произвести анализ современных позиций ученых по вопросам, связанным с аттестацией, произвести обобщение всего нового в нормативном законодательстве, затрагивающего вопросы аттестации работников и внести предложения об устранении пробелов и коллизий в данной сфере.

Объектом дипломного исследования являются правовые отношения, связанные с процессом проведения аттестации работников и принятия уполномоченным лицом по результатам ее проведения необходимых кадровых решений.

Предметом дипломного исследования являются нормы действующего трудового законодательства об аттестации, материалы судебной практики.

Целями данного исследования является выявление сущности аттестации работников, анализ современной судебной практики по изучаемой теме, разработка и обоснование предложений и практических рекомендаций по повышению эффективности проведения аттестации работников.

Для осуществления данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

1) произвести систематизацию и анализ литературы и нормативного законодательства, связанного с аттестацией;

2) осуществить систематизацию основных подходов к сущности аттестации;

3) выявить цели, задачи, принципы и методы проведения аттестации;

4) проанализировать все стадии проведения аттестации;

5) выявить правовые пробелы в изучаемой сфере;

6) выступить с предложениями о внесении изменений в законодательство об аттестации.

В ходе написания данной дипломной работы были использованы следующие научные методы: анализ (теоретический анализ литературы по проблеме; анализ нормативных правовых актов по аттестации работников); синтез (обобщение выводов об аттестации работников, полученных в ходе проведенного исследования); классификация отдельных признаков и свойств аттестации работников.

Практическая значимость данного исследования заключается в разработке конкретных предложений об изменении законодательства об аттестации работников в целях устранения пробелов и коллизий.

Цели и задачи исследования предопределили следующую структуру данной дипломной работы: введение, две главы, объединяющие 4 параграфа заключение, список использованной литературы.

ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

1.1 Понятие, значение, цели и задачи аттестации работников

В современных реалиях становления рыночной экономики в Российской Федерации все большее значение приобретает аттестация работников и к ней выдвигаются новые требования.

Само по себе понятие «аттестация» является многогранным. Оно является предметом исследования не только юристов, но и психологов, управленцев и иных категорий лиц. Говоря об аттестации как о правовом явлении стоит сказать, что оно носит отраслевой характер. Аттестация не включена ни в одну отрасль права, но активно используется в трудовом праве.

В трудовом праве Российской Федерации аттестация никогда не рассматривалась как самостоятельный институт. Отношения, связанные с аттестацией, представляют собой сложный элемент трудового правоотношения и не могут рассматриваться как самостоятельная совокупность отношений. Они не выделяются в качестве самостоятельных отношений в статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации, но, по нашему мнению, они могут входить в группу отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Однако же, если исходить из того, что аттестация является основанием для расторжения договора, то в этом случае отношения по проведению аттестации могут входить в группу трудовых отношений.

В трудовом законодательстве отсутствует легальное определение понятия «аттестация». Поэтому для правильного уяснения данного правового явления считаем необходимым прибегнуть к рассмотрению научной и учебной литературы.

Поверхностное определение аттестации содержится в большом юридическом словаре. В нем говорится: «Аттестация должностная –

определение квалификации работника, с целью проверки соответствия занимаемой должности»[1].

Немного иное определение содержится в большой юридической энциклопедии, где говорится: «Аттестация – характеристика, заключение, отзыв о деловых качествах работника»[2].

Достаточно большое внимание аттестации в своих научных трудах уделял Ю.Н Старилов. Под аттестацией он понимал «определенную деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия в рамках научно обоснованной процедуры в целях выявления степени соответствия работника занимаемой должности производит оценку деловых, личностных и нравственных качеств работника, процесса и итогов его служебной деятельности[3].

По мнению Ю.Н. Полетаева, под аттестацией понимается определение квалификации, уровня знаний работника, являющееся основанием для присвоения работнику звания, ранга; отзыв о способностях, знаниях, деловых и иных качествах кого-либо; характеристику, отзыв[4].

Интерес вызывает позиция В.И. Курилова, который понимал аттестацию в широком и узком смысле. В широком смысле аттестация – своеобразное определение квалификации работников, учащихся, граждан, соответствия их деловых и политических качеств, занимаемой должности или специализации. В узком же смысле аттестация – это проводимая работодателем с помощью аттестационной комиссии в целях постоянного усовершенствования и повышения квалификации работников, улучшения их

---

[1]ГутинБ.С..Юридический энциклопедический словарь.– М.: Юридическая литература 1984. –С. 836.
[2]Бахрин А.А. Большая Юридическая Энциклопедия. – М.: Книжный Мир, 2010. – С. 735.
[3]Старилов Ю.Н. Курс общего административного права. В 3 т. Т.1. История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. – М.: Норма, 2012. – С. 46-45.
[4]Полетаев Ю. Н. Аттестация работников. – М.: Проспект, 2010. – С. 67-68.

расстановки и подбора, периодическую проверка основных качеств работников определенной категории в специальных формах.[1]

Стоит отметить, что не все ученые разделяют двойное толкование понятия аттестации. Например, Х.Т. Мелешко утверждал, что предлагаемое двойственное толкование аттестации может вызвать определенные нежелательные последствия при применении процедуры аттестации. По его мнению, правила присвоения очередных квалификационных званий относятся к определению квалификации, но они не могут быть механически применены к аттестации кадров[2]. Также он считал, что двойственное понимание аттестации может вызвать неблагоприятные последствия в правоприменительной практике, ведь такие двойственные конструкции несут в себе неопределенность и могут служить следствием ошибок при толковании норм.

Ю.П. Орловский под аттестацией понимал правовую форму проверки деловых качеств работника[3]. Данное определение имеет место быть, но резонно возникает вопрос: что понимать под деловыми качествами работника? Ведь Трудовой кодекс РФ[4], упоминая данный термин в статье 3 «Запрещение дискриминации труда» и статье 64 «Гарантии при заключении трудового договора», ни разу не раскрывает данное понятие. В связи с этим, по нашему мнению, необходимо обратиться к постановлению Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской

---

[1]Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение–1983 –N 3 – С. 99-100.

[2]Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. – Минск, 1989. –С. 33-34.

[3]Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. – М.: Юридическая литература, 1983.– С. 71.

[4]Трудовой Кодекс Российской Федерации. N 197 – ФЗ. От 30 декабря 2002.// Собрание законодательства Российской Федерации – 2002 – Ст. 3. (далее Трудовой кодекс РФ).

Федерации»[1]. В пункте 10 данного постановления дается определение деловых качеств работника, которое звучит следующим образом: «Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)».

Похожей позиции в своих трудах придерживается и Л.В. Азямова, которая считала, что основой для аттестации работников служит комплексная оценка их деятельности, включая профессиональные, деловые, духовно-нравственные и личные качества работника, а также результаты его труда, на основе системы соответствующих показателей, характеризующих степень достижения работником конкретных целей, его соответствия (несоответствия) занимаемой должности[2].

В предоставленных определениях заложено общепринятое и истинное понимание аттестации труда. Из проведенных выше понятий «аттестация» хочется обобщить полученные знания и сформулировать дефиницию понятия «аттестация» в трудовом праве.

Аттестация – проводимая работодателем периодическая комплексная проверка знаний, умений, профессиональных навыкови иных качеств работника с целью определения его профессиональной пригодности к занимаемой должности или выполняемой работе, а также с целью повышения эффективности работы у данного работодателя.

---

[1]Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004. N 2 « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ // Бюллетень Верховного суда РФ – 2004 – N6.

[2]Азямова Л.В. «Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя» // Справочник кадровика –2010 –N1 –С. 22-23.

Из проведенного анализа, можно выделить ряд основных признаков понятия «аттестация»:

1. периодичность проведения. Сроки проведения для каждой профессиональной деятельности могут отличаться и устанавливаются конкретным нормативным правовым актом;
2. обязательность аттестации;
3. аттестация всегда вытекает из трудового правоотношения;
4. результаты аттестации несут за собой определенные правовые последствия для аттестуемого. Так, например, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, может послужить причиной расторжения трудового договора;
5. в основе аттестации всегда лежит специальный нормативный правовой акт;
6. аттестация осуществляется всегда в строго определенной организационно-правовой форме;
7. аттестация является одним из способов подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов;
8. при проведении аттестации проверяется теоретическая и практическая готовность работника занимать определенную должность;
9. субъекты аттестации – это всегда определенные работники, перечисленные в нормативных правовых актах об аттестации;
10. аттестация может проводится как у работодателя, у которого работник осуществляет трудовую функцию, так и в специализированной организации.

Из проведенного исследования можно сделать вывод, что несмотря на широкое распространение и актуальность такого феномена трудового права, как «аттестация работников», и наличия многих нормативных правовых актов в этой сфере, до сих пор отсутствует на законодательном уровне единое понятие аттестации, что отчасти размывает представление об

аттестации, о формах ее проведения и ставит знаки вопроса на его роли и месте в системе отношений, определенных в статье первой Трудового кодекса РФ. Также, данное положение отчасти «развязывает» руки работодателям, которые используют такие пробелы в трудовом праве в своих интересах (например, при расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 по соответствующему основанию).

В связи с этим, по нашему мнению, возникает необходимость устранения данных пробелов в трудовом праве. Устранить эти пробелы можно несколькими способами:

1.Принятием какого-либо нормативного правового акта, который бы регулировал вопросы, касающиеся аттестации. Так, например, если обратиться к советскому периоду, то можно обнаружить, что в 70-х годах 20 века существовало Постановление Совмина СССР от 26 июля 1973 года № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»[1]. На его основе было разработано положение ГКТ и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. № 470/267«Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»[2]. Данные акты регулировали основные положения, связанные с аттестацией;

2.устранение пробелов, путем дополнения Трудового кодекса РФ. По нашему мнению, принятие нового нормативного правого акта является не

[1]Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 года N 531 « О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи // СП СССР –1973. – N 18 –Ст. 31.

[2]Постановление ГКТ и Госкомтруда СССР от 5.10.1973 года N 470/267 « Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Бюллетень Госкомтруда СССР –1974 –N 10.

совсем целесообразным, так как нормы Трудового кодекса РФ позволяют работодателю прибегать к механизму аттестации труда.

Устранить, указанные выше пробелы можно путем включения в раздел IX Трудового кодекса РФ главы об аттестации: отразить в данной главе понятие аттестации, цели ее проведения, принципы, общие условия об аттестации. В этой же главе обязательно нужно прописать перечень основных прав и обязанностей работника и работодателя, который будет включать в себя такие положения – как полномочия сторон договора, связанного с аттестацией.

Данные изменения, по нашему мнению, устранит неясности, связанные с пониманием понятия аттестации, ее роли и месте в системе трудового права. Также, установление данных положений должно устроить произвол со стороны работодателя при проведении аттестации.

Стоит также отметить, что аттестация должна быть охвачена всеми уровнями правового регулирования, а именно: нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным.

Это связано, прежде всего, с тем, что аттестация отдельных категорий работников может быть обусловлена спецификой определенной области производства. Поэтому закрепленные общие условия и правила проведения аттестации работников должны развиваться в актах, применяемых работодателями и работниками на уровне конкретного предприятия[1].

Говоря о целях аттестации, важно понимать, что аттестация не является самоцелью, т.е. работодатель не должен проводить аттестацию ради аттестации. Положением от 5 октября 1973 года предусмотрено, что аттестация проводится в целях наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности за

[1]Гусов К.Н. Комментарии к трудовому кодексу Российской федерации. – М.: ООО «Велби», 2013. – С. 65-66.

порученное дело[1]. Такая цель проведения аттестации и в нынешних условиях видится довольно актуальной, тем более, что нормативные правовые акты последних десяти лет по отношению к отдельным категориям работников практически зачастую повторяют ее с небольшими изменениями. В качестве примера можно рассмотреть положение о проведении аттестации руководителей государственных унитарных предприятий[2]. В данном положении, в качестве целей выделены следующие:

1. достоверная оценка деятельности руководителей и контроль за их соответствием занимаемой должности;
2. повышение эффективности работы организаций;
3. стимулирование профессионального роста государственных руководителей предприятий.

В Указе Президента РФ № 110 от 1 февраля 2005 года «О проведении аттестации государственных гражданских служащих в Российской Федерации» выделяются следующие цели проведения аттестации: аттестация призвана способствовать:

1. формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации;
2. повышению профессионального уровня гражданских служащих;
3. решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда работников[3].

---

[1]Постановление ГКТ и Госкомтруда СССР от 5.10.1973 года N 470/267 « Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Бюллетень Госкомтруда СССР–1974 –N 10.

[2]Постановление Правительства РФ от 16.03.2000г. N 234 « О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий // Собрание законодательства РФ –2000 –N 13 –Ст. 1373.

[3] Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. N110 « О проведении аттестации государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ –2005. –N6 –Ст. 437.

Представляется, что основная цель аттестации заключается в том, чтобы подтвердить соответствие работников занимаемым ими должностями на основе оценки их профессиональной деятельности. Кроме этого, аттестация призвана способствовать рациональному использованию потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подбора и расстановки кадров[1]; по желанию работников – установление квалификационной категории (для отдельных категорий работников, например, для работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением педагогических работников их числа профессорско-преподавательского состава[2]).

В науке трудового права также существует несколько позиций ученых относительно целей аттестации работников. Так, например, Т.Ю. Базарова, делит цели аттестации на 4 различные группы: основные, дополнительные, общие и специальные.

Косновным она относит следующие цели: оценка результатов труда работника; соответствие работника занимаемой должности; определение недостатков в подготовке работников.

В качестве дополнительных целей аттестации работников можно указать: проверку совместимости работника с коллективом (умение действовать в команде, сообща и т.д.); проверку мотивации работника к труду, к работе на занимаемой должности; выявление перспектив развития карьеры аттестуемого работника.

Среди общих целей выделяются: повышение дисциплины труда; повышение ответственности работников; улучшение эффективности работы у работодателя.

---

[1]Приказ Министерства образования и науки России от 30.03.2015. « Об утверждении положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к проф. Преподавательскому составу» // Собрание законодательства РФ –2015 –N4 –Ст. 3312.

[2]Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета – 2014 –N124.

К специальным целям причисляются: определение круга работников и списка должностей, которые подлежат увольнению или же сокращению; повышение микро-психологического климата у работодателя.

Е.А. Митрофанова в свою очередь делит цели на административные, информационные и мотивационные. По ее мнению, административные цели возникают как реакция на результат оценки по итогам трудовой деятельности работника. Среди таких реакций она выделяла:

- повышение по службе - как способ поощрения аттестуемого;
- перевод на другую работу - более рациональное использование труда работника в организации, а также накопление опыта работником, создание условий для дальнейшего роста работника;
- направление на обучение – способ повысить профессиональные навыки с тем, чтобы он мог наиболее качественно справляться с возложенными на него обязанностями;
- наказание - как форму оценки результата деятельности работника;
- понижение по службе – приведение в соответствие профессионального уровня работника с занимаемой должностью.

Под информационной целью она понимала информирование работников об относительном уровне их квалификации, качестве и результатах труда. Это необходимо, т.к. человек имеет потребность в знании оценки своего труда для того чтобы правильно корректировать свое поведение.

Мотивационная цель состоит в том, что сама по себе оценка является важным мотивом поведения[1].

В.М. Манохин, в своих трудах утверждал, что помимо соответствия работника занимаемой должности, аттестация преследует более конкретные цели:

1. определение перспектив роста аттестуемого лица;

[1] Митрофанова Е.А. Управление персоналом // Кадровик – 2012 – N3 –С. 143-144.

2. стимулирование работника к повышению своей квалификации;

3. улучшение всего дела подбора кадров и увеличение эффективности организации.[1]

Исходя из проведенного выше исследования, по нашему мнению, наиболее рационально в качестве целей проведения аттестации выделять следующие:

- соответствие работника занимаемой должности. Указанная цель выделяется в качестве главной цели, так как большинство иных целей вытекают из данной;
- повышение эффективности труда;
- повышение дисциплины и ответственности работников;
- выявление кадрового потенциала работников данного работодателя.

Для того, чтобы данные цели были осуществлены, необходимо решить ряд задач. В целях всестороннего рассмотрения задач аттестации работников, считаем необходимым в качестве примера проанализировать нормативные акты. Так, в Приказе Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»[2] выделяются следующие задачи аттестации работников:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

---

[1] Манохин В.М.. Служба и служащий в РФ. Правовое регулирование. – М.: Юристъ, 1997. –С. 175.

[2]Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета – 2014 – N124.

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организации;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда работников с учетом установленной квалификационной категории и объема преподавательской (педагогической) работы.

В Приказе Минтранса России, Минтруда России от 11 марта 1994 г. № 13/11 «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта»[1] указано, что основными задачами аттестации являются: проверка уровня знаний нормативных правовых актов и других документов, регламентирующих безопасность судоходства, полетов, движения автомобильного, городского электрического и промышленного транспорта и умения применять их в работе; формирование высокопрофессионального кадрового состава исполнительных руководителей и специалистов, обеспечивающих безопасную эксплуатацию транспортных средств».

Различные точки зрения на задачи аттестации выделяются и среди ученых. Так, например, А.Ф. Нуртдинова, в своих трудах выделяет следующие задачи аттестации работников:

- установление соответствия работников занимаемым должностям;
- выявление степени необходимости в повышении квалификации, профессиональной подготовки и переквалификации работника;

[1]Приказ Минтранса РФ, Минтруда РФ от 11.03.1994г. N 13/11 «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ –1994 –N7.

- определение перспектив использования потенциальных способностей работника, стимулирование его роста и профессиональной компетенции;

- обеспечение возможности долгосрочного планирования передвижения кадров, а также своевременного освобождения работника от должности или перевода на менее квалифицированную работу[1].

В свою очередь, А.А. Савостин и А.В. Куракин понимали задачи аттестации работников в более широком значении. Они выделяли следующие задачи:

- соблюдение требований дисциплины и законности у работодателя;

- применение к работнику мер ответственности и мер стимулирования;

- обеспечение реального функционирования механизма продвижения работников по карьерной лестнице;

- поддержание стабильности и правопорядка у работодателя;

- формирование профессионального кадрового потенциала работников;

- выявление потенциальных возможностей государственного служащего с целью продвижения его по службе;

- стимулирование повышения квалификации и профессионализма[2].

Также стоит отметить, что Р.В. Веснин, выделял явные и неявные задачи оценки персонала, которые в полной мере можно отнести и к аттестации работников[3]. При этом, он считал, что явные задачи вполне очевидны, они закреплены нормативно в качестве оснований проведения аттестации работников. Под неявными задачами он понимал выполнение

---

[1] НуртдиноваА.Ф.«Кадровику госслужбы» // Справочник кадровика – 2013 –N2 –С. 110-111.

[2]Куракин А.В., Савостин А.А. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы Российской Федерации // Право и политика –2012 – N8 –С. 13-14.

[3] Веснин В.Р. Управление персоналом : учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2008. –С. 245.

пожеланий и требований руководящего состава; популяризация кадровых решений, принятых ранее; активизация служебной деятельности и т.д.

Таким образом, подводя итог изложенному в данном параграфе материалу, можно сделать вывод, что основной целью аттестации является установление соответствия работника занимаемой должности. Остальные же цели, несмотря на то, что решают свои, дополнительные вопросы, так или иначе должны быть связаны с основной.

Здесь важно отметить, что цели и задачи аттестации работников нормативно не получили должного «разведения», и никак не дифференцированы. Это является очень большой проблемой на практике, так как все сводится к тому, что данные понятия подменяют друг друга. По нашему мнению, цели и задачи аттестации работников необходимо отделить друг от друга и нормативно дифференцировать. Полагаем, что целью аттестации работников является определение и/или подтверждение соответствия занимаемых ими должностей. Задачи аттестации сводятся к улучшению результатов работы работников данного работодателя. Например, аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности работодателя по формированию кадрового персонала; выявлению потенциальных возможностей работников в целях их наиболее рационального использования; стимулированию повышения квалификации и профессионализма работников; повышению дисциплины труда и личной ответственности каждого работника.

Подводя итог вышеизложенному, можно сказать, что аттестация работников по своей сути является важнейшим средством оценки кадров. Она имеет большое значение в равной степени как для работодателя, так и для работника. Для работодателя аттестация приобретает значение в связи с тем, что для него важно объективное представление об уровне профессиональной подготовки своих работников, поскольку именно от того, насколько будут квалифицированы и компетентны работники, будет зависеть и прибыль, и эффективность организации, либо работодателя – физического

лица. И именно аттестация, с одной стороны, является основной юридической формой проверки необходимых трудовых качеств работников (знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы и др.). С другой же стороны, аттестация является формой реализации гражданам права на труд в соответствии со своими способностями, профессиональными качествами и желанием. Также работодателю очень важно рационально использовать трудовые ресурсы, сформировать кадровый резерв, установить определенные стимулы для работников, установить меры ответственности, обеспечить возможность расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими требованиям занимаемой должности. И во всем этом работодателю будет способствовать аттестация.

Работник же, проходя аттестацию, получает возможность зарекомендовать себя как квалифицированного и профессионального сотрудника, тем самым обеспечив себе повышение заработной платы и продвижение по карьерной лестнице.

Таким образом, значение аттестации заключается в том, что в наши дни она является одной из наиболее эффективных и действенных систем оценки деловых качеств работников. Это социальный механизм и кадровая технология, которая позволяет произвести определение квалификации и уровня знаний работника, оценку его способностей, деловых и профессиональных качеств.

1.2 Принципы и методы правого регулирования аттестации работников

Действующее Российское законодательство, к сожалению, не только не содержит легитимного определения понятия «аттестация», но также и не уделяет должного внимания правовому режиму аттестации, а именно: определению основных принципов проведения аттестации, методов правового регулирования, правовых последствий аттестации и т.д. Тем не менее, анализ нормативных правовых актов, а также исследование различных

точек зрения ученых позволяет нам сформулировать основные принципы проведения аттестации работников.

Толковый словарь иноязычных слов толкует принцип как некую «основу» или «начало». В свою очередь, этот же толковый словарь определяет правовые принципы как основополагающие идеи, закрепленные в нормах права[1].

Принципы аттестации работников основываются на статье 3 федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и во многом производны от них.

Вопросами выведения принципов аттестации работников занималось множество ученых. Рассмотрим некоторые позиции.

А.В. Куракин в своих трудах утверждал, что принципы аттестации государственных служащих – это закрепленные нормативно основополагающие предписания, касающиеся организации и прохождения государственной службы, делающие государственно-служебные отношения стабильными, а также придающие стабильность правовому положению государственного служащего[2].

В.А. Глозман выделял следующие принципы аттестации работников:

- принцип проверки деловых качеств;
- гласность;
- объективность оценки деятельности;
- систематичность оценки деятельности[3].

В.Н. Павлов же, в свою очередь среди принципов аттестации работников выделял: всеобщность, комплексность, коллективность и непрерывность.

---

[1]Крысина Л.П. Толковый словарь иноязычных слов.–М: Эксмо, 2006. –С. 366.
[2]Куракин А.В. Административно-правовое регулирование принципов государственной гражданской службы // NotaBene –2009 –N 3 –С. 39.
[3]Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии // Наука – 1974 –N 7 – С. 43.

Интерес вызывает позиция Х.Т. Мелешко, который выделял: учет общественных, коллективных и личных интересов при ее проведении; участие трудовых коллективов и общественности в регулировании отношений аттестации; объективность аттестации; определенность требований; дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым; периодичность проведения аттестации; ее гласность[1].

Ю.Н. Старилов толковал принципы аттестации работников наиболее широко и выделял следующие: внепартийность, всеобщность, гласность, периодичность аттестации; объективность и комплексность оценки; коллективность и обоснованность оценки и рекомендаций аттестационной комиссии; обязательность принятия по результатам аттестации организационно-правовых мер ответственности и стимулирования (действенность аттестации) в качестве принципов аттестации государственных служащих[2].

По нашему мнению, позиция Х.Т. Мелешко наиболее объективна, так как она всесторонне отражает все элементы регулирования аттестации работников.

Также, для более полного изучения принципов аттестации работников, считаем необходимым рассмотреть реально существующие нормативные акты, в которых закреплены принципы аттестации работников.

Так, в приказе министерства образования и науки Российской федерации № 276 содержатся следующие принципы аттестации педагогических работников: коллегиальность, гласность, открытость,

[1]Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих..–Минск, 1989. –С. 51-59.

[2]Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико- правовое исследование. //Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета – 2012 –N3 –С. 114-115.

обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.[1]

Изучив вышеперечисленные доктринальные взгляды ученых на систему принципов аттестации работников, а также проанализировав нормативные акты, посвященные аттестации работников, считаем необходимым отразить перечень принципов, которые должны регулировать деятельность, связанную с проведением аттестации работников.

Принцип запрещения дискриминации в сфере труда. Данный принцип по своей сути является международным, но в тоже время его можно соотнести с принципом, закрепленным в статье 19 Конституции РФ, где говорится, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка и т.д. Содержится данный принцип и в Трудовом кодексе РФ. Применительно к аттестации, норма Трудового кодекса РФ, закрепляющая данный принцип должна выглядеть следующим образом:

Часть 1: В основу проведения аттестации, направленной на выявление соответствия или несоответствия работником занимаемой должности, может быть положена только оценка деловых качеств работника.

Часть 2: Запрещается проведение аттестации по мотивам в зависимости от пола, расы, национальности, должностного или имущественного положения, политических убеждений и отношения к религии и по другим мотивам, не связанными с деловыми качествами работника.

Часть 3: Не является дискриминацией различия в установлении критериев аттестации в зависимости от специальных требований, характерных для данной трудовой деятельности.

По нашему мнению, закрепление данного принципа в Трудовом кодексе РФ позволит избежать дискриминации в отношении работников при

[1]Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета – 2014 –N124.

проведении аттестации и ограничит возможность работодателя злоупотреблять своими правами.

Принцип обеспечения защиты достоинства работника при проведении аттестации. При рассмотрении данного принципа возникает проблема: в трудовом законодательстве не раскрывается понятие «достоинство». Для решения этой проблемы необходимо обратится к словарю русского языка. В нем говорится, что достоинство – это совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе.[1]

Данный принцип, несмотря на свою неопределенность, должен иметь огромное значение при определении методов, при помощи которых может проводиться аттестация. По общему правилу, могут использоваться только те методы, которые не запрещены законом. Так, например, при проведении аттестации необходимо ограничить использование детектора лжи, так как его использование унижает моральные качества человека, подвергая его слова на честность и правдоподобность. Также, при проведении аттестации члены аттестационной комиссии не должны истребовать информацию об аттестуемой работнике через третьих лиц, так как это также может унижать достоинство работника. В статье 86 Трудового кодекса РФ прямо сказано: все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Таким образом, норма, выражающая данный принцип, должна выглядеть следующим образом: При проведении аттестации допустимо использовать только те способы, которые не запрещены законодательством РФ и на которые работник согласился добровольно.

По нашему мнению, закрепление данной нормы упорядочило бы систему методов, при помощи которых может производиться аттестация и устранило бы произвол со стороны работодателя в данной сфере.

---

[1] Ожогов С.И. Толковый словарь русского языка – М.:ОНИКС-ЛИТ, 2012. –С. 337.

Принцип системности проведения аттестации. Данный принцип, прежде всего, выражается в том, что аттестация должна проводиться в соответствии с установленными в законах сроками, на основании планов, выработанных для проведения аттестации работников. В таких планах, как правило, конкретно прописано, когда конкретный работник должен пройти процедуру аттестации. Работодатель не может устанавливать произвольные сроки между процедурами аттестации, так как это может пагубно сказаться на объективности аттестации и соответственно повлиять на результаты такой аттестации. Пропуск таких сроков может быть вызван только объективными причинами. Так, например, в некоторых правовых актах существует основание для освобождения работника от проведения аттестации – отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Норма Трудового кодекса РФ, закрепляющая данный принцип, должна выглядеть следующим образом:

Часть 1: Аттестация работников проводится на основании планов, разработанных для конкретной категории работников.

Часть 2: Срок проведения аттестации может быть перенесен в случае наступления обстоятельств, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При наступлении таких обстоятельств, срок проведения аттестации продлевается.

Закрепление данного принципа законодательно упорядочило бы сроки проведения аттестации, выработав единую для всех систему проведения аттестации, а также предотвратило споры между работником и работодателем при проведении аттестации.

Помимо вышеназванных принципов, к принципам аттестации работников относятся также:

- Принцип законности. Его суть применительно к аттестации заключается в том, что при проведении аттестации необходимо опираться только на законодательные акты и локальные нормативные акты, с которыми работник был ознакомлен под подпись, а также в обеспечении законных прав аттестуемых работников.

- Принцип гласности. Его сущность заключается в том, что процесс проведения аттестации должен проходить открыто и характеризоваться доступностью материалов, используемых при аттестации работников.

- Обоснованность выводов аттестационной комиссии. Его сущность состоит в соответствии оценки личных, моральных и деловых качеств работника, а также результатов его рабочей деятельности, выводам, которые по итогам проведения аттестации выносит аттестационная комиссия. В случаях, когда работнику дана отрицательная оценка, к аттестуемому могут применяться соответствующие негативные меры, выражающиеся в выводах аттестационной комиссии. С точностью наоборот, если при аттестации работника выявлены какие-либо достижения в его трудовой деятельности, необходимо как-либо стимулировать работника путем повышения по службе, повышения заработной платы и т.д.

- Защита информации, полученная при проведении аттестации. В процессе аттестации собираются и анализируются личные, моральные и профессиональные качества аттестуемого, что связано напрямую с персональными данными работников. Соблюдение данного принципа заключается в неразглашении участниками аттестации персональных данных работников.

- Профессионализм и компетентность членов аттестационной комиссии. Оценивать трудовую функцию работников могут только высококвалифицированные специалисты. В противном случае аттестация просто потеряет свой смысл.

Научное осмысление принципов аттестации работников, произведенное в настоящем исследовании, позволило высказать свою точку зрения на систему принципов аттестации работников. Данные принципы, по нашему мнению, необходимо закрепить в разделе IX Трудового кодекса РФ, в главе «Аттестация работников» (которую мы предложили создать в разделе 1 настоящей работы, как меру, необходимую для устранения неясностей, связанных с пониманием аттестации).

Грамотно сформулированная система принципов позволит обеспечить определенный уровень правовых гарантий работникам в отношениях с любыми работодателями[1].

Прежде чем начать говорить непосредственно о методах, используемых, при проведении аттестации, хотелось бы остановиться на понятии самого метода. Согласно большому энциклопедическому словарю иностранных слов под методом понимается способ теоретического исследования или практического осуществления чего-нибудь[2].

В свою очередь, методы аттестации работников – это совокупность способов, при помощи которых оцениваются какие-либо показатели, их наличие или отсутствие у конкретного работника. В настоящее время, методы аттестации работников не закреплены законодательно, в связи с чем для их изучения необходимо прибегнуть к научной литературе.

В научной литературе существует несколько мнений ученых касаемо данного вопроса. Так, например, И.М. Суханова среди методов аттестации работников выделяет: сравнительные методы, абсолютные методы, результат-ориентированные методы, комплексные методы[3] .

Е.А. Борисова, в свою очередь выделяла следующие методы аттестации: сравнительные, рейтинговые, письменные[4].

Гаврилова О.Н. в своей статье выделяла 3 подхода к определению методов оценки персонала, а именно: гуманитарный, инженерный и эмпирический. Но также она подчеркивала, что методы аттестации в наибольшей степени относятся к эмпирическому подходу, в котором, в свою

---

[1]Полетаев Ю. Н. Аттестация работников :Правовое регулирование: Организационные вопросы. –М.:Проспект, 2010. –С. 63.

[2]Надель-Червинская М.А. Большой толковый словарь иностранных слов: словарь. – Ростов на Дону:Феникс,1995 –С. 772.

[3]Суханова И.М. Аттестация персонала. Когда организации нужна комплексная оценка? // Кадровые решения – 2013 –N 3 –С. 46-47

[4]Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПБ:Питер, 2007. –С. 111.

очередь выделяются количественные, качественные и комбинированные методы.[1]

По нашему мнению, все выше перечисленные позиции являются правильными, но в данной работе мы будем придерживаться позиции Е.А. Борисовой, так как она, как представляется, является наиболее оптимальной.

Сравнительный метод. Данный метод подразумевает сравнение сотрудников между собой. Здесь важно понимать, что сравниваются не сами работники, а их трудовая деятельность. К данному методу есть смысл обращаться тогда, когда определяется поощрение лучшим сотрудникам и т.д.

У данного метода существует несколько направлений, а именно: ранжирование, сопоставление двух работников и усиленный выбор.

Ранжирование. Является довольно простым в исполнении методом. Как правило, он применяется как начальная ступень к построению более сложной системы оценки. При данном методе в список вносятся сначала сотрудники с наиболее лучшей и худшей деятельностью, затем выбираются два сотрудника из оставшихся и т.д.

Сопоставление двух работников. При данном методе деятельность одного работника поочередно сравнивается с деятельностью других работников. Если деятельность одного работника лучше, чем деятельность другого – ему начисляются баллы, которые по итогу подсчитываются и выносится итоговое решение. Этот метод, как правило, используется для инициации процесса аттестации, подбора информации и т.п.

Усиленный выбор. В зависимости от результатов работы работодателя за определенный период формируются определенные квоты количества работников, которые должны выполнить план на заданном уровне. Далее, по аналогии со школьными оценками, формируется определенный состав «отличников», «хорошистов», «троечников». Далее, с этими квотами и сравниваются результаты деятельности подразделения.

---

[1] Гаврилова О.Н. Обзор систем, методов, и методик оценки персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия –2014 –N 6 –С. 14.

Произведя анализ сравнительных методов аттестации, можно выделить положительные и отрицательные стороны данного явления.

К положительным сторонам можно отнести то, что сравнительные методы являются очень простым способом. Их легко применять, анализировать, а результаты ее исследований можно применять для определения квалификации работника. Отрицательным же фактором является высокая степень предвзятости.

Рейтинговый метод. Данный метод является наиболее распространенным в настоящее время. Согласно этому методу, работники получают оценки по определенным критериям с заданной шкалой. Существует 2 направления данного метода:

- Ведение рейтинговых шкал, когда оценка ставится в пределах шкалы, установленной разработчиком. (От 1до 3 баллов, от 1до 4, от 1 до 10 и т.д.).

- Список, где выбирается ответ «да» или «нет».

Данный метод имеет существенную проблему, так как сумма оценок при подведении итогов, основана на следующем неявном постулате: «низкая оценка по одному критерию может быть компенсирована высокой оценкой по другому критерию». Однако, этот постулат верен отнюдь не всегда. Например, пусть качество оператора ввода текстов оценивается двумя критериями: 1) скорость ввода (символов в минуту) и 2) среднее количество ошибок на страницу текста. Очевидно, что ухудшение качества ввода (увеличение количества ошибок) не может быть компенсировано увеличением скорости ввода.

Также при использовании рейтингового метода возникает вопрос, который вызывает обсуждение: какую шкалу использовать? На этот вопрос нет единого мнения, хотя большинство работодателей, проводя аттестацию, используют пятибалльную шкалу оценки. По нашему мнению, данная шкала не является оптимальной, так как может провоцировать членов комиссии к выставлению «усредненных» оценок; использование десятибалльной шкалы

наиболее оптимально, так как она дает больше свободы, позволяет учитывать все нюансы трудовой деятельности и вызывает меньше споров.

Письменные методы. Данные методы также имеют несколько направлений:

- Эссе, или же краткая характеристика работника. Важное условие для превращения письменной характеристики в рабочий инструмент аттестации– ее структурированность. Необходим план, позволяющий написать характеристику, который бы отвечал всем целям аттестации. В противном же случае это создаст множество проблем для руководителя при обработке материала. Включение характеристики в аттестационную форму как дополнение к другим методам позволит руководителю отметить моменты, не вошедшие в оценку по другим методам. Самостоятельное использование характеристик, по-видимому, более приемлемо для небольших компаний, где не всегда имеет смысл разрабатывать более сложные схемы. В средних и крупных компаниях характеристики неизбежно будут носить отпечаток личности множества руководителей, их содержание будет определяться не только управленческими качествами аттестующего, но и его литературными способностями. Недостатком же данного метода является сложность обработки полученной информации, а также возможна высокая степень субъективизма. Именно по этому эссе работника включается в аттестационную форму как дополнение к сравнительным и рейтинговым методам.

- Метод критической ситуации. Под данным методом понимается такой способ проведения аттестации, при котором в течение периода, в который проводится аттестация, работодатель вносит записи о поведении аттестуемого работника в каких-либо критических рабочих ситуациях.

Несмотря на простоту такого метода, возникает немало вопросов. Так, например, не совсем ясно, что понимается под критической ситуацией. Данный вопрос оставили на усмотрение работодателя и по всей видимости

количество записей будет зависеть от отношения работодателя к аттестуемому.

По нашему мнению, данный метод является не совсем корректным по отношении к аттестуемому, так как в записках будут содержаться в основном только негативные записи, потому что когда все идет хорошо – это воспринимается как должное.

На нынешнем этапе большинство специалистов по аттестации персонала стремятся создать комплексные системы аттестации персонала предприятия, включающие достаточно большое количество методик с целью минимизации ошибок в процессе оценки. Однако прежде всего важно не просто собрать вместе несколько методик, но адаптировать их к условиям, существующим у работодателя, а зачастую - когда речь идет о зарубежных методиках - и к условиям российской действительности. Огромное значение здесь приобретает профессионализм и опыт специалиста, руководящего процессом оценки, поскольку выполнение данной задачи, помимо соответствующих личных качеств, требует знаний и компетенций в области психологии и понимания бизнес-процессов, целей и специфики деятельности компании.[1]

В завершении данной главы, считаем необходимым подвести итог.

Несмотря на широкое распространение на практике такого института трудового права, как аттестация работников и наличие нескольких десятков специальных правовых актов данной области, до сих пор отсутствует легальное определение аттестации, что отчасти размывает представление об аттестации, о формах ее проведения и ставит знаки вопроса на его роли и месте в системе отношений, определенных в статье первой Трудового кодекса РФ. Также, данное положение отчасти «развязывает» руки работодателям, которые используют такие пробелы в трудовом праве в своих интересах (например, при расторжении трудового договора в соответствии с

[1]Гаврилова О.Н. Обзор систем, методов, и методик оценки персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия –2014 –N 6 –С. 14.

п. 3 ч. 1 ст. 81 по соответствующему основанию). Данную ситуацию необходимо исправить путем включения в раздел IX Трудового кодекса РФглавы об аттестации.

Также, важно отметить, что цели и задачи аттестации работников нормативно никак не «разведены» и никак не дифференцированы. Это является очень большой проблемой на практике, так как без должного разведения эти понятия будут подменять друг друга. По нашему мнению, цели и задачи аттестации необходимо отделить друг от друга на законодательном уровне.

Очень важной проблемой в этой сфере является и то, что правовой режим аттестации (принципы проведения, методы, правовые последствия) не получил должного законодательного закрепления. Все это приводит к тому, что в отраслевых и локальных нормативных актах устанавливаются свои основы правового режима, порой кардинально разнящиеся.

Перечисленные выше проблемы необходимо решать. Ведь в наши дни значение аттестации очень велико. Она является одним из самых эффективных средств проверки деловых качеств работников. Это социальный механизм и кадровая технология, позволяющая произвести определение квалификации уровня знаний работника, его деловых и профессиональных качеств.

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Подготовка к проведению аттестации

Весь процесс аттестации работников можно условно разделить на 3 этапа: подготовка к проведению аттестации работников; непосредственно проведение самой аттестации и вынесение итогового решения.

Подготовительный период - ответственный этап организации аттестации. От того, насколько своевременно, четко и в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации выполнены работы, предусмотренные для данного этапа, во многом зависят конечные результаты аттестации, ее положительное влияние на профессионально-квалификационный состав кадров, повышение их творческой и общественной активности, улучшение организации труда и в конечном счете эффективности и качества работы.

От того, насколько своевременно выполнена соответствующая подготовительная работа, предусмотренная на данном этапе, во многом и зависят конечные результаты аттестации:

- определение степени соответствия работника занимаемой должности;
- выявление перспектив использования потенциальных способностей работника;
- определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки;
- обеспечение возможности долгосрочного планирования движения кадров;
- определение возможности расторжения трудового договора с работником и т.д.

На вопрос: «Какие этапы должны входить в процедуру подготовки к аттестации работников?» существует несколько мнений ученых.

Так, например, Ю.Н. Полетаев в своих трудах выделяет следующие подготовительные этапы аттестации:

1. организация разъяснительной работы в коллективе о целях, задачах и порядке проведения аттестации;
2. уточнение круга работников, подлежащих аттестации;
3. утверждение графиков и сроков проведения аттестации;
4. создание аттестационной комиссии;
5. подготовка необходимых документов на аттестуемых и представление этих документов в аттестационную комиссию;
6. проверка наличия должностных инструкций аттестуемых и ознакомление с ними членов аттестационной комиссии[1].

Л.А. Чиканова, в своих работах, выделяла следующие подготовительные этапы аттестации:

- составление списка работников, подлежащих аттестации;
- составление графиков проведения аттестации;
- подготовка документов на аттестуемых, включая получение от непосредственного руководителя работника отзыва;
- проведение разъяснительных работ о целях и порядке прохождения аттестации[2].

Стоит отметить, что позиции ученых очень схожи, они полностью соответствуют нормативному законодательству в данной сфере. Для наглядности обратимся к Приказу Минюста РФ от 6 июня 2005 года № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы». В данном акте выделяются следующие подготовительные мероприятия аттестации:

1. создание аттестационных комиссий;

---

[1]Полетаев Ю.Н. Порядок аттестации: Определяет работодатель? // Справочник кадровика –2013 –N 11 –С. 7-8.

[2]ЧикановаЛ.А.. Организация и порядок проведения аттестации работников. // Хозяйство и право – 2013 –N9 –С. 62-64.

2. доведение до сотрудников сроков и планов проведения аттестации, проведение инструктивных совещаний с начальниками учреждений или органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками кадровых подразделений, председателями и членами аттестационных комиссий;

3. материальное, техническое и методическое обеспечение деятельности по подготовке и проведению аттестации[1].

По нашему мнению, все позиции, перечисленные выше, являются верными. Но в данной работе мы будем придерживаться позиции Л.А Чикановой, так как считаем ее наиболее объективной и полностью отражающей все элементы подготовительного этапа аттестации.

Подготовку к проведению аттестации следует начать с издания работодателем, иным уполномоченным лицом (руководителем организации, например) приказа о проведении аттестации работников. В нем перед руководителями соответствующих структурных подразделений ставятся конкретные задачи по обеспечению подготовки, проведения и завершения аттестации в соответствии с действующим в организации порядком его проведения.

На основании соответствующих нормативных актов об аттестации в приказе определяются конкретные сроки аттестации; утверждается график ее проведения; список лиц, в отношении которых будет проводиться аттестация; состав аттестационной комиссии и т.д.

Здесь интересным встает вопрос о списке лиц, в отношении которых будет проводиться аттестация.

В.И. Курилов писал: «Субъект аттестации всегда - работник данного предприятия, но лишь тот, чья должность либо предусмотрена в специальном

[1]Приказ Министерства юстиций от 06.06.2005 N 76. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» // Российская газета –2005 –N 144.

перечне, либо названа в нормативных актах, устанавливающих аттестацию определенных категорий работников»[1].

Как известно, аттестации подлежат не все категории работников. В частности, в Положении от 05 октября 1973 года[2] предусматривается, что очередную аттестацию не проходят: лица, проработавшие в занимаемой должности менее года; молодые специалисты; беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до одного года.

Идея освобождения определенных категорий работников в целях их правовой защиты получила развитие и в более поздних нормативных правовых актах. Так, в Приказ Госкомсанэпиднадзора РФ от 02 сентября 1992 г. № 74 «О порядке проведения аттестации врачей, специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к врачебной деятельности, а также биологов, зоологов, энтомологов учреждений Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации»[3] говорится, что очередной аттестации не подлежат: беременные женщины и матери, имеющие детей до трех лет и находящиеся в отпуске по уходу за ними; работники, проработавшие на данной должности менее года и т.д.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

1. педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

2. проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

---

[1] Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства // Юрид. Лит. –1981 –N 3 – С. 95.

[2]Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 года N 531 « О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи // СП СССР –1973 – N 18 –Ст. 31.

[3] Приказ Госкомсанэпиднадзора РФ от 02.09 1992 N 74 «О порядке проведения аттестации врачей, специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к врачебной деятельности, а также биологов, зоологов, энтомологов учреждений Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации // www.consultant.ru.

3. беременные женщины;

4. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

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

6. отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием[1].

В последнее время, по этому поводу в юридической научной литературе возникли некоторые дискуссии. Так, например, Г.Н. Хныкин полагает, что в настоящее время необходимо отказаться от централизованного установления перечня категорий работников, подлежащих периодической аттестации.[2] Такой перечень, по его мнению, должны определять сами работодатели.

По нашему мнению, данную позицию нельзя назвать верной. Ведь даже «ведомственный» подход к определению списка лиц ведет к сковыванию инициативы организаций в данном вопросе, к росту специальных нормативных актов. По нашему мнению, именно на законодательном уровне должно быть закреплено общее правило.

Также относительно недавно высказывалась позиция о необходимости расширения круга работников, освобождаемых от прохождения очередной аттестации. Предлагалось включить в него: одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет; опекунов несовершеннолетних; лиц, содержащих детей инвалидов до 18 лет[3].

По нашему мнению, такую позицию нельзя назвать полностью правильной. Ведь в таком случае работодатель довольно на долгий период может лишится возможности определить уровень квалификации работника. В поддержку указанной точки зрения можно сказать и то, что аттестация

---

[1]Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета – 2014 –N124.

2Хныкин Г.В. Аттестация работников // Справочник кадровика – 2013 – N 8 – С. 27-28.

[3] Там же. – С. 39-48.

может проводиться в интересах работника (повышение заработной платы, повышение по карьерной лестнице и т.д.). Предлагаемый запрет лишит данные категории работников такой возможности.

В этой связи встает интересным вопрос: Как работодатель может узнать про обстоятельства, связанные с невозможностью работника проходить аттестацию? Ведь на практике, часто бывает так, что работодатели проводят аттестацию, принимают по результатам такой аттестации решение – расторжение трудового договора, а работник после этого обращается в суд и восстанавливается на работе.

Для наглядности, рассмотрим ситуацию, связанную с беременностью работницы. Узнать информацию о беременности не представляется возможным до тех пор, пока работница в силу своей добросовестности не сообщит об этом работодателю, но она, как правило, не торопится это делать.Вот здесь и кроется зерно проблемы: обязанности сообщать информацию, необходимую работодателю для принятия им необходимых кадровых решений работница не обязана, но закон защищает ее в полной мере.

Так, например, М. обратилась в суд с иском к Управлению Федерального казначейства по Московской области (УФК) о восстановлении в прежней должности, ссылаясь в обоснование требований на то, что 28 мая 2013 г. в отношении истца проведена была аттестация, в нарушение п. 3 пп. "в" Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, поскольку истец не подлежала аттестации как беременная женщина. Решением аттестационной комиссии М. признана не соответствующей замещаемой должности, с аттестацией истец ознакомлена 19 июля 2013 г. По итогу, удовлетворяя требования истицы в части признания результатов аттестации от 28 мая 2013 г. недействительными, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что

во время проведения аттестация истец была беременна, проведение в отношении М. аттестации было неправомерным.[1]

Также, в 2016 году Леонтьева обратилась в суд с иском к прокуратуре Архангельской области о восстановлении на работе в должности помощника прокурора Вельского района Архангельской области. В соответствии с приказом прокурора Архангельской области – уволена с работы за несоответствие занимаемой должности, подтвержденного результатами аттестации. Считает увольнение незаконным, поскольку работодателем нарушена процедура проведения аттестации, допущены многочисленные нарушения законодательства Российской Федерации. Судом установлено, что на момент проведения аттестации и увольнения, а также в настоящее время Леонтьева является беременной, состоит на учете в женской консультации. В связи с чем, суд признал решение прокуратуры об увольнении Леонтьевой – незаконным.[2]

Как можно заметить из сказанного выше, практика, в отношении данного вопроса – единогласна. По нашему мнению, необходимо решить данную проблему: установить в локальных нормативных актах обязанность работника предоставлять информацию подобного рода с целью предоставления ему гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Также, разумно было бы установить ответственность работника за не предоставление подобной информации. В рамках настоящей работы решить проблему не представляется возможным до тех пор, пока ТК РФ не предусмотрит обязанность работника предоставлять информацию работодателю для реализации гарантий, предоставляемых работникам при прохождении аттестации и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Современная судебная практика свидетельствует о том, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с

[1]Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2015 г. По делу N33-18664 // www.consultant.ru

[2]Решение Вельского районного суда от 21 июля 2016г. По делу N2-888/2016 // www.consultant.ru

беременной работницей будет признанно незаконным в любом случае, вне зависимости от того, знал ли работодатель о факте беременности работницы или нет.

Следующим подготовительным мероприятием, на которое хотелось бы обратить внимание, является установление графиков проведения аттестации.

Данные графики проведения аттестации устанавливаются кадровой службой с учетом численности аттестуемых работников и предложений руководителей структурных подразделений.

В данном графике, в обязательном порядке должно быть указано:

1. название организации, в которой работает аттестуемый;
2. фамилия, имя, отчество аттестуемого, а также занимаемая должность или выполняемая работа;
3. место, дата и время проведения аттестации;
4. сроки предоставления документов в аттестационную комиссию.

В такой график в обязательном порядке также включаются: работники, у которых истек срок освобождения от аттестации; работники, которым в соответствии с положением о порядке проведения аттестации у данного работодателя была назначена повторная аттестация (через год после прохождения очередной), так как по результатам прошлой аттестации они были признаны соответствующими занимаемой должности при условии выполнения ими рекомендаций комиссии.

Также в обязательном порядке необходимо предусмотреть резервное время для прохождения аттестации тех лиц, которые не прошли аттестацию по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.д.).

Дополнительными сведениями, включаемыми в график, могут являться:

1. сведения о дате проведения последней аттестации;
2. графы для перечня необходимых документов и материалов, а также даты их предоставления.

3. Фамилии и должности лиц, ответственных за подготовку и предоставление таких документов.

График проведения аттестации утверждается руководителем организации (или иным уполномоченным лицом) и доводится под роспись до сведения каждого аттестуемого работника не менее чем за месяц до начала аттестации. Стоит отметить, что несоблюдение этого условия служит основанием для признания аттестации недействительной. Для наглядности обратимся к судебной практике.

Филиппов Л.И. и Котосонов В.А. обратились в Тамбовский гарнизонный военный суд с заявлениями, в которых указали, что каждому из них поступил ответ заместителя военного прокурора Тамбовского гарнизона на их жалобы. Из содержания полученных ими ответов следует, что в ходе проведенной прокурорской проверки выявлены нарушения их прав, допущенные командиром войсковой части при проведении аттестации, в частности, график проведения аттестации не позднее чем за месяц до проведения аттестации под подпись до военнослужащих не доводился.

Допущенные командиром войсковой части нарушения полностью подтверждены материалами проведенной прокурорской проверки

В результате суд обязал аттестационную комиссию и командира войсковой отменить решение аттестационной комиссии войсковой части в отношении Филиппова Л.И. и Котосонова В.А.[1]

Исходя из сложившейся практики, работодателям следует уделять графикам прохождения аттестации должное внимание. В противном случае результаты аттестации могут быть признаны недействительными.

Конкретные сроки проведения аттестации не установлены на законодательном уровне. У каждого работодателя они свои и содержатся в локальных нормативных правовых актах. Устанавливаются они исходя из

[1]Решение Тамбовского гарнизонного военного суда от 14 ноября 2012 г. По делу N 2-313/2012. //www.consultant.ru

штатной численности, состава аттестационной комиссии и количества этих комиссий, квалификационного состава аттестуемых и других факторов.

При установлении сроков проведения аттестации рекомендуется определить дату начала течения этого срока с момента ознакомления работников с приказом работодателя о проведении аттестации или же с даты, которая указана непосредственно в приказе. Затем следует определить срок, который отводится на проведение аттестации до установления итогов (от начала).

Из сложившейся практики, оптимальным сроком для проведения аттестации является срок 3-6 месяцев с момента ознакомления работников с приказом. Однако опять же, этот срок может варьироваться из-за объективных причин. Так, в организациях с численностью аттестуемых работников до 50 человек эта работа может быть проведена менее чем за 3 месяца. В то же время в организациях со значительно большей численностью руководителей и специалистов даже при наличии нескольких аттестационных комиссий шестимесячных срок для проведения аттестации будет весьма напряженным, поэтому целесообразно предусмотреть его увеличение, например до года.

По нашему мнению, необходимо на законодательном уровне закрепить разумные пределы сроков проведения аттестации исходя из специфики организаций. Так, например, для организаций, в которых численность аттестуемых работников не превышает 50 человек – установить предел 3 месяца. В организациях, в которых аттестуется до 300 человек - установить предел 6 месяцев и так далее. По нашему мнению, закрепление разумных пределов сроков проведения аттестации упорядочило бы весь процесс проведения аттестации и позволило бы избежать ситуаций, когда аттестация принимает слишком затяжной характер.

Также одним из мероприятий на подготовительном этапе проведения аттестации является формирование аттестационной комиссии.

О.С. Бернацкая в своей работе писала, что аттестационная комиссия – это комиссия, созданная работодателем для принятия решения о соответствии, соответствии не в полной мере или несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации и разработки рекомендаций по дальнейшим трудовым правоотношениям между работником и работодателем на основе представленных аттестационных документов[1].

Однако, по нашему мнению, деятельность комиссии не ограничивается рассмотрением документов. Работа комиссий значительно шире. В нее входит также: сбор обязательных документов; проведение в необходимых случаях собеседований саттестуемыми; доведение до аттестуемых решений, принятых комиссией и т.д.

Аттестационная комиссия, в соответствии с пунктом 5 Положения от 05 октября 1973 года назначается приказом руководителя организации из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов. Также в положении говорится, что в необходимых случаях допускается назначение нескольких аттестационных комиссий. Положение обязывает включение в состав комиссии работника первичной профсоюзной организации.

Иных положений, касающихся вопросов формирования аттестационной комиссии, в Положении не предусмотрено. Остальные вопросы, в частности, порядок создания и состава, регламент работы и другие вопросы устанавливаются локальными нормативным правовыми актами.

В этой связи интересным встает вопрос о включении представителя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии. Дело в том, что обязательное участие профсоюзного органа в составе комиссии являлось обязательным, когда практически 100% работников

[1]Бернацкая, О.С. Квалификационная и аттестационная комиссии //Экономика и управление: Анализ тенденций и перспектив развития – 2012– N3 – С. 172-173

охватывалось профсоюзным движением. Сейчас же положение дел поменялось.

Частьютретьей статьи 82 Трудового кодекса РФ закреплено правило, согласно которому при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Формулировка данного законоположения в принципе дает возможность для неоднозначного истолкования и, как следствие, произвольного его применения (что, в частности, подтверждает и поставленный вопрос).

Пояснение по данной норме дал Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», где говорится, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации всоответствии со статьей 373 кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ).

Для правильного применения части 3 статьи 82 Трудового кодекса РФ, ее стоит рассматривать в системном единстве с другими положениями кодекса, где устанавливаются случаи обязательного участия профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанными с расторжением договора с работником.

В соответствии со статьей 373 ТК РФ увольнение работников, которые являются членами профсоюза, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы, должно проводиться с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Необходимость обязательного учета мнения профсоюза при аттестации работника, который не является членом профсоюза, Трудовым кодексом РФ не предусмотрена.

Из этого можно сделать вывод, что законодательство требует включение представителя органа данного профсоюза только тогда, когда аттестуемый является членом данной профсоюзной организации.

А.Ф. Нуртдинова, по данному вопросу предлагает избрать другой путь: в интересах развития производственной демократии и социального партнерства допустимо включение в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации независимо от того, кто проходит аттестацию – член данного профсоюза или работник, не состоящий в профсоюзной организации. Если в организации действует несколько профсоюзных организаций (профсоюзов) или вместо профсоюза интересы работников представляет иной уполномоченный работниками орган, целесообразно решить вопрос об их участии в аттестационной комиссии[1].

Также в настоящее время многие нормативные правовые акты, регулирующие порядок аттестации, предусматривают возможность привлечения в состав аттестационной комиссии независимых экспертов, которыми могут быть: преподаватели соответствующих дисциплин, научные сотрудники, специалисты смежных организаций и т.д.

При создании аттестационной комиссии в обязательном порядке устанавливается:

- председатель, который возглавляет и организует работу комиссии, формирует ее состав, определяет сроки проведения, порядок организации работы и функции каждого из членов комиссии, запрашивает дополнительные данные для всестороннего рассмотрения представленных материалов. Можно предусмотреть право председателя вносить изменения в график аттестации;

[1]Нуртдинова, А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право – 2012 –N9 –С. 111.

- заместитель председателя комиссии – в периоды отсутствия председателя осуществляет руководство и выполняет возложенные на председателя аттестационной комиссии функции;

- члены комиссии – участвуют в непосредственной проверке квалификации работников, голосовании, принимают коллегиальное решение о результатах прохождения аттестации;

- секретарь – комплектует поступившие в комиссию документы на аттестуемых работников, уведомляет членов комиссии о месте и времени проведения аттестации (желательно указать срок, в который секретарь обязан это сделать), ведет протокол заседания, учет работников, прошедших аттестацию. Можно предусмотреть, что секретарь не участвует в голосовании, поскольку оформляет большое количество документов (протокол, дополнительные справки, итоговые материалы).

Также, по нашему мнению, желательно в состав аттестационной комиссии включать экспертов. Мнение экспертов может быть очень полезным при оценке профессиональных качеств аттестуемого работника. Данная мера, безусловно, повысила бы объективность проведения аттестации.

С учетом всего вышесказанного, по нашему мнению, в локальные нормативные правовые акты, регулирующие отношения по аттестации работников, следует включать следующие положения:

1. формирование аттестационных комиссий, их персональный и количественный состав осуществляется работодателем с учетом категорий и численности аттестуемых;

2. в целях соблюдения сроков, установленных в графике, работодатель вправе формировать несколько аттестационных комиссий;

3. все члены комиссий назначаются из числа руководителей структурных подразделений, а также высококвалифицированных специалистов;

4. персональный состав аттестационных комиссий утверждается

работодателем единовременно с утверждением графика аттестации. Изменять состав аттестационной комиссии без соответствующего распоряжения работодатель не имеет права.

Однако довольно часто случаются ситуации, когда члены аттестационной комиссии заболевают, уходят в отпуск, увольняются. В этом случае назревает необходимость внесения изменений. Для того, чтобы внести изменение в состав аттестационной комиссии, председатель должен вынести приказ «О внесении изменений в состав аттестационной комиссии. В нем как правило указываются: 1) Кто выводится из состава аттестационной комиссии и по каким причинам. 2) Кто вводится в состав аттестационной комиссии. 3) утверждается новый состав аттестационной комиссии.

Следующим одним из важных мероприятий по подготовке к проведению аттестации является подготовка необходимых документов. В этой связи стоит отметить, что законодательство не устанавливает исчерпывающего перечня документов и иной информации, предоставляемых для анализа аттестационной комиссией.

По нашему мнению, это правильно, так как специфика деятельности определенных работников может вызывать потребность в получении целого ряда дополнительных документов и сведений, отражающих специфику его деятельности. Поэтому установление императивного перечня является не совсем рациональным.

Мнения ученых по этому вопросу также неоднозначны. Для более детального изучения данного вопроса, считаем необходимым проанализировать несколько позиций ученых и выявить те документы, которые наиболее часто попадают на рассмотрение комиссии. Так, Киреева Л.Н. в своей работе выделяла следующий перечень документов:

1. копии документов об образовании;
2. копии документов о повышении квалификации;
3. выписку из трудовой книжки;
4. должностную инструкцию;

5. аттестационный лист предыдущей аттестации;

6. отзывы на аттестуемого работника[1].

В свою очередь, С. А. Заварихина, выделяла следующий перечень документов:

1. мотивированный отзыв об исполнении проходящим аттестацию работником должностных обязанностей;

2. аттестационный лист;

3. сведения о выполненных поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период;

4. пояснительная записка работника[2].

Главными документами из этого списка, на которые, по нашему мнению, стоит обратить внимание, являются аттестационный лист и отзыв.

Отзыв – это документ, содержащий оценку деятельности работника и предложение о его перемещении на другую должность, поощрении или аттестации[3]. Юридическое значение отзыва состоит в том, что он является одним из главных документов, подтверждающих факт выполнения или невыполнения аттестуемым возложенных на него обязанностей в соответствии с занимаемой должностью. Из этого можно сделать вывод, что отзыв лежит в основе признания работником соответствующим или не соответствующим занимаемой должности.

Отзыв составляется и подписывается руководителем того структурного подразделения, в котором выполняет трудовую функцию аттестуемый работник. В отзыве должны содержаться объективные сведения о выполнении работником его трудовой функции, мотивировочная оценка его личных и профессиональных качеств, результаты служебной деятельности. Также в нем целесообразно отразить своевременность выполнения заданий

1Киреева Л.Н. Аттестация работников. Пошаговая инструкция с примерами из практики // Справочник руководителя учреждения культуры – 2016 – N 9 –С.42.

2Заварихина С.А. Аттестация государственных служащих // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях – 2014 – N 17 –С. 65-66.

[3]Великанова С.С. Документирование аттестации работников муниципальных учреждений// Sciencetime –2015 –N 3 –С. 72-73.

аттестуемым, степень самостоятельности при их выполнении, инициативность, наличие элементов творчества, оценку трудовой дисциплины. Помимо этого в отзыве должны в обязательном порядке отмечены и негативные черты работы аттестуемого, в частности: недостатки в работе аттестуемого, факты упущений и ошибок и т.д.

В случаях, когда аттестуемый не согласен с содержанием отзыва, он может предоставить в комиссию письменное заявление об этом. Исходя из того, что на работодателе лежит обязанность ознакомить работника с отзывом не позднее двух недель до дня начала аттестации, срок предоставления заявления о несогласии работника определяется с момента ознакомления работника с отзывом и до дня проведения аттестации. Аттестационная комиссия обязана принять на рассмотрение такое заявление. Исходя из этого, можно сделать вывод, что с отзывом, аттестуемый в обязательном порядке должен быть ознакомлен, в противном случае, аттестация может быть признана недействительной.

Так, 29 марта 2012 года, гр-н Малышев просил суд признать незаконными действия председателя аттестационной комиссии войсковой части, связанные с проведением аттестации. В обоснование требований Малышев в суде пояснил, что до проведения аттестационной комиссии он с отзывом ознакомлен не был, о его содержании узнал после проведения аттестационной комиссии

Суд установил, что в данном случае было нарушено право Малышева на представление в аттестационную комиссию заявления о несогласии с отзывом и дополнительных сведений о своей служебной деятельности за предшествующий период.

По итогу, суд решил заявление Малышева Э. Н. об оспаривании действий командира и аттестационной комиссии войсковой части, связанных с проведением аттестации и утверждением решения аттестационной

комиссии, – удовлетворить.[1]

Что же касается аттестационного листа, то им является документ, который содержит в себе необходимые сведения об аттестуемом работнике, которые были получены в ходе проведения предыдущих аттестаций. Как таковой формы аттестационный лист не имеет. Он может быть составлен на бланках, разрабатываемых лично работодателем.

Стоит отметить, что аттестуемый работник вправе предоставить в аттестационную комиссию и иные документы и сведения о своей деятельности за период, предшествующий аттестации, если сочтет, что такие документы и сведения могут иметь значение для вынесения решения аттестационной комиссией.

Подготовительные мероприятия также включают в себя и проведение разъяснительных работ.

В частности, члены аттестационной комиссии могут проводить инструктаж с руководителями структурных подразделений организации о целях и порядке проведения аттестации, требованиях к составлению необходимых документов, а также сроках их подготовки и представления в аттестационную комиссию.

Члены аттестационной комиссии и руководители подразделений должны разъяснять работникам, подлежащим аттестации, цели проводимой работы, сроки аттестации, требования, которым должен соответствовать аттестуемый, могут рекомендовать примерное содержание их сообщений на заседании аттестационной комиссии.

Также, может быть подготовлена памятка для аттестуемых о порядке проведения аттестации, их правах и обязанностях, сроках представления документов и т.д.

---

[1]Решение Петропаловск-Камчатского гарнизонного военного суда от 9 августа 2012г. По делу N2-334/2012 // www.consultant.ru

2.2 Процедура проведения аттестации. Вынесение решения по результатам аттестации

Итак, график проведения аттестации утвержден, аттестационная комиссия сформирована, все необходимые документы поступили на рассмотрение аттестационной комиссии.

Наступает самый важный этап – собственно проведение аттестации. Стоит напомнить, что конкретные действия участников данной процедуры должны быть закреплены в локальном нормативном правовом акте. Чем подробнее и качественнее составлен этот документ, тем меньше вопросов возникает у участников процедуры, а риск конфликтов с аттестуемыми сводится к минимуму.

К вопросу о том, какие конкретно действия осуществляются в ходе данного этапа, среди ученых можно выделить несколько позиций:

Так, например, Е.В. Путинцева считала, что на данном этапе выполняются следующие действия:

1. аттестуемые и руководители самостоятельно готовят отчеты;
2. аттестуемые и не только руководители, но и сотрудники и коллеги заполняют оценочные формы;
3. проведение заседания аттестационной комиссии[1].

А.А. Чехан и И.М. Жураковская считали, что этап проведения аттестации включает в себя процедуру проведения заседания аттестационной комиссии, на которой осуществляются следующие мероприятия:

1. рассматриваются материалы, направленные на аттестацию;
2. заслушиваются выступления аттестуемых;
3. происходит процесс обсуждения собранной информации;
4. формируется заключение.[1]

[1]Путинцева Е. В., Лямзенко В. В. Проведение аттестации персонала: методы, перспективы развития // Научно-методический электронный журнал «Концепт» – 2016 – Т. 2 – С. 401.

Ю.Н. Полетаев, в свою очередь считал, что на этапе проведения аттестации должны быть выполнены следующие действия:

1. ведение протокола заседания аттестационной комиссии;
2. рассмотрение представленных документов;
3. заслушивание сообщений аттестуемого;
4. задавание вопросов аттестуемому.
5. Обсуждение и оценка личных качеств аттестуемого работника.

По нашему мнению, позиция Ю.Н. Полетаева наиболее оптимальна, так как более детально раскрывает все элементы и действия, которые необходимо выполнить на данном этапе. Именно от этой позиции мы будет отталкиваться при рассмотрении данного вопроса[2].

Если же проанализировать нормативные акты, в которых затрагивается данный вопрос, можно прийти к выводу, что мероприятия, проводимые на данном этапе, будут значительно разнится. Связано это прежде всего с учетом специфики выполнения трудовой функции конкретных работников.

Например, в Указе Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ»[3] говорится, что на этапе проведения аттестации, аттестационная комиссия выполняет следующие действия: рассматривает представленные документы; заслушивает сообщения аттестуемого гражданского служащего, а в случае необходимости–его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего; подводит итоги.

В свою очередь, в Постановлении Правительства РФ «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных

---

[1]Чекан А.А., Жураховская И.М Проблемы аттестации персонала: Анализ практики и новые возможности ее использования в современных условиях // Вестник МГОУ – 2014– N1 – С.104.

[2]Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. –М.:Проспект, 2014. – С. 112.

[3]Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. N110 « О проведении аттестации государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ –2005 –N6 –Ст. 437.

государственных унитарных предприятий»[1] говорится, что в ходе данного этапа аттестационная комиссия готовит перечень вопросов для аттестационных тестов; составляет и утверждает аттестационные тесты; проводит тестирование сотрудников.

Тем не менее, неизменным остается то, что во всех случаях проводится заседание аттестационной комиссии. Рассмотрим вопросы, связанные с ним более подробно.

Как уже упоминалось, в законодательстве отсутствует четкий и подробный регламент заседаний аттестационной комиссии. Принятые в последние годы положения, регламентирующие порядок проведения аттестации, содержат главным образом общие правила ее проведения.

Проведение аттестации работников следует начать с организации заседания аттестационной комиссии. Оно должно проводится в рабочее время, в дни и часы, установленные в графике проведения аттестации. Число заседаний аттестационной комиссии может быть различным. Зависит это от порядка проведения аттестации, количества аттестуемых, сложности процедуры в каждом конкретном случае.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные в установленном порядке материалы, заслушивает аттестуемых работников и их руководителей, и на основании полученных сведений производит оценку профессиональной служебной деятельности работника.[2] При этом, стоит учитывать участие аттестуемого в решении поставленных перед ним задач, сложность выполняемой работы, результативность и эффективность деятельности работника, опыт работы; профессиональные умения, соблюдение работником трудовой дисциплины.

Вопросы членов аттестационной комиссии, задаваемые аттестуемому

---

[1]Постановление Правительства РФ от 16.03.2000г. N 234 « О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий // Собрание законодательства РФ –2000 –N 13 –Ст. 1373

[2] М. Козлов. Аттестация работников бюджетных учреждений // «Кадровик» 2010 –N11 –С. 105.

работнику, должны относиться только к его профессиональной деятельности за предшествующий аттестации период. Это способствует объективности оценки работника, в отношении которого проводится аттестация.

В соответствии с п. 8 Положения от 05 октября 1973 года на заседании аттестационной комиссии должно присутствовать не менее двух третей числа ее членов. Такое правило закрепляется и в современных локальных нормативных правовых актах. По нашему мнению, данное положение вполне разумно. Разумность установления такого кворума аттестационной комиссии подтверждается и судебной практикой. Приведем пример.

Считая свое увольнение незаконным, П.Д. обратился в суд с иском к ОМВД России по городу Великие Луки о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, так как внеочередной аттестационной комиссией решение в отношении П.Л. принято в отсутствие необходимого кворума. Поскольку в соответствии с приказом начальника ОМВД России по г. Великие Луки Псковской области N 197 от 16 июня 2011 года в состав внеочередной аттестационной комиссии входят 11 человек с правом голоса - кворум составляет 7,33 или не менее 8 человек. На заседании участвовало 6 человек. В этой связи суд удовлетворил требования истца.[1]

Как уже отмечалось ранее, аттестация может протекать в разных формах. Наиболее распространенными являются: устные, письменные и смешанные. Традиционно аттестация проводится в форме собеседования. Аттестационная комиссия рассматривает представленные материалы и заслушивает сообщение аттестуемого. Однако в современных условиях получили распространение тестовые испытания, которые применяются при проведении как аттестации по поводу подтверждения квалификации, допуска к проведению работ определенного вида, так и обычной периодической аттестации. Отсюда возникает немаловажный вопрос об уровне подготовки

[1]Апелляционное определение Псковского городского суда от 13 марта 2012г. N33-347/2012 // www.consultant.ru

опросников, тестов, анкет. Одни и те же вопросы или тесты не могут быть предложены работникам, занимающим различные должности, за исключением вопросов, касающихся законодательства, регламентирующего работу организации, отрасли.

По нашему мнению, письменные формы проведения аттестации в некоторых случаях могут оказаться намного эффективнее традиционного собеседования, ведь они обеспечивают равный и объективный подход аттестационной комиссии к каждому работнику и исключает предвзятое отношение.

В случаях, когда работник устно отвечает на вопросы, его ответы заносятся в протокол. В случаях, когда работник выполняет письменные задания, то все документы, созданные работником, приобщаются к протоколу.

Интересным стоит вопрос об обязательности явки работника за заседание аттестационной комиссии. Как правило, аттестация проводится в присутствии работника. В локальных документах должен быть определен порядок взаимодействия аттестуемого и членов комиссии, в том числе должен быть решенным вопрос о том, как быть, когда работник не явился на заседание аттестационной комиссии.

Поскольку аттестация является трудовой обязанностью работника, то отказ от ее прохождения или неявка на заседание комиссии может повлечь за собой неблагоприятные последствия, так как происходит непосредственное нарушение трудовой дисциплины.

Так, согласно ФЗ от 27 июля 2004г «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»[1] в случае неявки служащего на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин он привлекается к дисциплинарной ответственности. Составляется акт о нарушении трудовой

[1]Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации –2004 –N 31 –Ст. 3215.

дисциплины, а аттестация переносится.

Стоит отметить, что перенос аттестации – не обязательная процедура. Так, например, в Приказе Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276 « О порядке проведения аттестации педагогических работников»[1] сказано, что при неявке работника на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин, комиссия может провести аттестацию в его отсутствие. В этом случае, аттестационная комиссия вынесет свое решение на основании предоставленных документов, а также мнения непосредственного руководителя данного работника. Стоит отметить, что в данном случае, по нашему мнению, решение аттестационной комиссии может быть не самым благоприятным для работника.

В этой связи возникает вопрос: возможно ли «добровольное отсутствие» работника на заседании комиссии? Г. В. Хныкин считал, что возможно. В частности, он утверждал: Сотрудник может написать заявление о проведении аттестации в его отсутствие. Положительное решение комиссии по такому заявлению возможно тогда, когда правилами оценки профессиональных качеств, деловых навыков и результатов труда сотрудника не предусмотрено обязательное участие в заседании аттестационной комиссии. Например, для личного ответов на вопросы членов аттестационной комиссии или тестирования[2].

По нашему же мнению, аттестация не должна проводиться без личного присутствия работника на заседании, так как в случае отсутствия работника, его положение будет ухудшено по сравнению с другими работниками.

Также, интересным встает вопрос об отводах членов аттестационной комиссии работниками.

На практике нередко встречаются случаи, когда работник хочет

---

[1]Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета – 2014 –N124.

[2]Хныкин Г.В. Аттестация работников. Шаг 3 // Справочник кадровика–2013 –N10 –С. 27-28.

заменить членов аттестационной комиссии, поскольку он связан с ними по работе и у них имеются разногласия. Работник считает, что они могут предвзято относиться к оценке его трудовой деятельности. Такая возможность нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы аттестации, не предусмотрена. Правила и случаи отвода членов аттестационной комиссии, варианты решений, принимаемых в ситуации, когда работник такой отвод заявил, могут определяться работодателем самостоятельно в локальных нормативных актах. Для более детального изучения данного вопроса обратимся к судебной практике.

В 2013 году истец обратился в суд с иском к ТЧЭ-14 Эксплуатационному локомотивному депо. Он ссылался на то, что работодателем созданы невозможные условия для успешного прохождения аттестации. Зная о дискриминационном отношении к нему, при аттестации 27.11.2013 г. им сразу был заявлен отвод всему составу экзаменационной комиссии. Однако, отвод рассмотрен не был, в связи с чем он не прошел аттестацию и был уволен за несоответствие занимаемой должности.

Суд в ходе судебного разбирательства пришел к выводу о том, что доводы истца являются надуманными и не соответствующими действительности. Нельзя признать обоснованными доводы истца в части дискриминационных действий по отношению к нему со стороны работодателя, какого-либо предвзятого отношения к нему. В итоге, суд решил исковые требования Кудревича А.А оставить без удовлетворения.[1]

Стоит отметить, что большинство подобного рода судебных разбирательств заканчиваются аналогичными решениями. В связи с чем можно сделать вывод, что доказать факт предвзятого отношения аттестационной комиссии к работнику не просто.

По нашему же мнению, в локальном нормативном акте желательно предусмотреть конкретные правила отвода, и варианты решений,

[1]Решение Каларского районного суда от 9 ноября 2013г. По делу N Б/Н.// www.consultan.ru

принимаемых в ситуации, когда работник такой отвод заявляет. Очевидно, что если претензии аттестуемого к члену комиссии обоснованы, то комиссия должна удовлетворить ходатайство работника. И на этот случай должна быть предусмотрена процедура заменых этих членов комиссии. По нашему мнению, такие меры повысят объективность аттестации.

Завершая процедуру оценки квалификации работника, члены аттестационной комиссии обсуждают результаты и принимают решение по каждому аттестуемому.

В этой связи интересным встает вопрос о выборе критериев, которые устанавливает аттестационная комиссия для оценки работника. Прежде всего, критерии оценки должны обеспечивать максимально точные и достоверные данные. Чем они подробней и определенней, тем выше вероятность того, что результаты аттестации будут достоверными и точными. Критерии должны быть важными для конкретной должности. Также необходимо обладать достаточной информацией для оценки по выбранным критериям, то есть иметь установленные стандарты работы и иметь необходимую информацию, чтобы соотнести деятельность работников с принятыми стандартами. Зачастую, к числу критериев относят следующие: коммуникативные навыки, выполнение должностных обязанностей, отношения с коллегами, скорость работы, обучаемость и т.д.

Обсуждение результатов должно быть объективным и доброжелательным. Вместе с тем, обсуждение и обмен мнениями членов аттестационной комиссии должны проходить в обстановке объективной требовательности и принципиальности. Вопросы членов аттестационной комиссии главным образом должны охватывать профессиональную деятельность работника.

В Положении об аттестации может быть предусмотрено, что обсуждение и голосование происходят в отсутствие аттестуемого. Решение принимается простым большинством голосов членов комиссии. При равенстве голосов решение принимается в пользу работника.

Голосование проводится по каждому аттестуемому работнику отдельно. Члены аттестационной комиссии могут проголосовать только один раз. Принимается то решение, за которое было подано больше всего голосов.

Результаты аттестации сообщаются аттестуемому после завершения голосования. Ознакомившись с результатами голосования и рекомендаций аттестационной комиссии, работник, прошедший аттестацию, также подписывает аттестационный лист.

Интересным встает вопрос об открытости голосования. По мнению Поплавской Е.П., открытое голосование не способствует объективной оценке работника и его необходимо заменить тайным голосованием.[1]

Мы также разделяем данную позицию, так как при открытом голосовании у работодателя всегда остается возможность повлиять на результаты голосования и как следствие – на принятое решение.

Каждое заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом, в котором указывается дата, время, место, персональный список присутствующих членов аттестационной комиссии, а также список лиц, проходивших аттестацию, с указанием результатов.

Такой протокол ведет секретарь аттестационной комиссии. Он же и несет за него ответственность. Протокол заседания аттестационной комиссии подписывается председателем аттестационной комиссии, его заместителями, а также всеми членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании.

Конкретная форма протокола утверждается работодателем и может быть приложением к локальному Положению об аттестации работников на конкретном предприятии.

Работник должен быть ознакомлен с протоколом под роспись в разумный срок после завершения аттестации. Как правило, такой срок составляет 10 календарный дней с момента оформления протокола. Однако,

---

[1]Поплавская Е.П. Некоторые проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы российского права – 2014 – N1 – С. 53.

если работник присутствовал на заседании аттестационной комиссии, целесообразней будет ознакомить его в этот же день. Для ознакомления может быть сделана выписка из протокола, которую составляет отдел кадров и в которой содержатся сведения о данный аттестуемого, наименовании его должности, результатах голосования и принятом решении.

Срок хранения протокола аттестационной комиссии, по общему правилу, составляет 15 лет. В случаях, когда речь идет об аттестации на предприятиях с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда – 75 лет[1].

По итогам проведенного заседания, аттестационная комиссия выносит итоговое решение.

О том, какое решение может вынести комиссия, в литературе сложилось много позиций. Так, например, М.А. Козлов рассматривал этот вопрос более традиционно и выделял следующие виды принимаемых решений:

- работник соответствует замещаемой должности
- работник не соответствует замещаемой должности[2].

Но в литературе уже довольно давно высказываются мнения, что данный список необходимо расширить. В частности, Е.А. Юдина писала: «Можно расширить перечень принимаемых аттестационной комиссией решений. Поскольку в трудовом праве применяется и диспозитивный метод регулирования трудовых отношений, то расширение данного перечня возможно. Это может проявляться, например в том, что по итогам прохождения аттестации комиссия принимает решение, согласно которому работник, прошедший данную процедуру с некоторыми замечаниями, может

[1]Приказ Министерства культуры РФ от 25.08.2010 N558 «Об утверждении перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти –2011 –N38.

[2]Козлов М.В. Аттестация работников бюджетных учреждений // «Кадровик»–2010 –N11 – С. 105.

рассчитывать на предоставление ему времени для исправления недостатков»[1]. Этой позиции придерживается и большинство ученых.

Так, Т.Ф. Вышеславова в своих трудах утверждала, что по завершении аттестации, аттестационная комиссия может принимать одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к переводу в порядке должностного роста;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к включению в кадровый резерв;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к поощрению;
- работник прошел аттестацию условно;
- работник соответствует занимаемой должности, но нуждается в прохождении профессиональной переподготовки;
- работник не соответствует занимаемой должности[2].

Похожей позиции придерживается и Ф.Н. Кадыров, который выделял следующие виды решений аттестационной комиссии:

1. соответствует занимаемой должности;
2. соответствует занимаемой должности и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв;
3. соответствует занимаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной подготовки;
4. подлежит увольнению, в соответствии с п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ в связи с недостаточной квалификацией[3].

---

[1]Юдина Е.А. Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации работников // Правовые науки–2013 –N4 –С. 240.

[2]Вышеславова Т.Ф. Аттестация работников и ее правовое регулирование. //Грамота–2014 – N 7 –С 54.

[3]Кадыров Ф.Н. Формы документов, необходимые для проведения аттестации работников на соответствие занимаемым должностям // Менеджер здравоохранения – 2015 – N3 – С. 65.

По нашему мнению, тенденция к расширению списка принимаемых решений аттестационной комиссией имеет место быть. Это позволяет аттестационной комиссии наиболее полно, справедливо и объективно оценить возможности аттестуемого работника.

Стоит отметить, что данный подход применяется и в современных нормативных актах, посвященных аттестации работников. Так, в постановлении от 21 июля 2005 года № 98 «О порядке проведения аттестации работников областных государственных учреждений»[1] выделяются следующие виды решений, которые может принимать аттестационная комиссия:

1. соответствует занимаемой должности;
2. соответствует занимаемой должности с повышением (понижением) оплаты труда;
3. соответствует занимаемой должности и подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
4. не соответствует занимаемой должности.

В литературе довольно часто поднимался вопрос о правовой силе оценок, которые дает аттестационная комиссия по результатам аттестации.

В соответствии с действующими нормативными актами решение по результатам аттестации принимает руководитель организации. Следовательно, надо полагать, что данная комиссией оценка деятельности работника для работодателя не обязательна. К примеру, он может не рассматривать вопрос об увольнении или переводе работника на другую работу, если по результатам аттестации последний признан не соответствующим занимаемой должности. Обосновано ли такое правило? По нашему мнению, ответ на данный вопрос должен быть положительным.

---

[1]Постановление правительства Челябинской области от 21.07.2005 N98 «О порядке проведения аттестации работников областных государственных учреждений» // www.consultant.ru

Согласно Трудовому кодексу РФ право увольнять работников по любому основанию – это исключительное право работодателя. Признание решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности обязательным для работодателя автоматически должно влечь за собой его увольнение или перевод на другую работу. В данном случае получается, что решение об увольнении будет принимать именно аттестационная комиссия, а не работодатель, что напрямую противоречит Трудовому кодексу РФ.

Но здесь стоит отметить, что признание работника соответствующим занимаемой должности исключает для руководителя организации возможность принятия решения об увольнении или переводе на низшую должность, так как в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации нужно подтвердить результатами аттестации.

В этой связи, возникает вопрос: В течении какого срока работодатель должен принять решение о расторжении трудового договора с работником, которого признали несоответствующим занимаемой должности по результатам аттестации?

По общему правилу, Трудовой кодекс РФ не предусматривает какие-либо предельные сроки для прекращения трудового договора с работником по указанному основанию.

О предельных сроках для увольнения можно говорить лишь при принятии решения об увольнении по рассматриваемому основанию работника, являющегося членом профсоюза.

Ч.5, ст. 373 Трудового кодекса РФ говорит о том, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Однако, существует постановление ГКТ и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 года № 470/267[1], где говорится: руководитель предприятия, организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке применяет к работникам соответствующие меры поощрения и в надлежащих случаях, в срок не более двух месяцев со дня аттестации, может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. При невозможности перевода работника с его согласия на другую работу руководитель предприятия, организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с ним трудовой договор.

Таким образом, из всего этого можно сделать вывод, что для работников, являющихся членами профсоюза срок расторжения трудового договора не может превышать 1 месяц. Для всех остальных работников –не может превышать 2 месяцев.

Что же касается рекомендаций аттестационной комиссии о присвоении работнику квалификационного разряда, категории и т.д., то для работодателя они также не являются обязательными. Во всяком случае, такая обязанность работодателя действующим законодательством не предусмотрена. Вместе с тем, учитывая, что цель аттестации, в частности, - точное определение уровня квалификации работника и соответствия его оплаты труда уровню квалификации, такая обязанность работодателя может быть закреплена в коллективном договоре или соответствующем локальном нормативном акте[2].

В этой связи считаем уместным рассмотреть вопрос об обжаловании решений, принимаемых по результатам аттестации, так как данный вопрос

---

[1]Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 года N 531 « О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи // СП СССР –1973 – N 18 –Ст. 31.

[2] Чиканова Л.П. Организация и порядок проведения аттестации работников // Хозяйство и право–2013 –N9 –С. 64.

очень актуален и часто встречается на практике и нередко работники защищают свои права при обжаловании решений аттестационной комиссии.

Так, например, в 2014 году, в Приморский Краевой суд обратилась К., заявив, что в отношении нее 05.02.2014 была проведена очередная аттестация гражданского служащего, по результатам которой решением аттестационной комиссии она признана не соответствующей замещаемой должности государственной гражданской службы. С решением аттестационной комиссии она не согласна, считает, что при проведении аттестации были допущены нарушения порядка ее проведения. На момент проведения очередной аттестации прошло менее 3-х лет с момента предыдущей аттестации, что является нарушением ч. 4 ст. 48 ФЗ «О государственной гражданской службе». Истица просила признать незаконным решение аттестационной комиссии Владивостокской таможни от 05.02.2014 о ее несоответствии замещаемой должности государственной гражданской службы. С учетом предоставленных доказательств, суд пришел к выводу, что исковые требования К. к Владивостокской таможне необходимо удовлетворить, признать незаконным решение аттестационной комиссии Владивостокской таможни от 05 февраля 2014 года о ее несоответствии замещаемой должности государственной гражданской службы.[1]

В действующих нормативных актах в сфере аттестации содержатся лишь общие формулировки, касающиеся обжалования. Например: «трудовые споры по вопросам увольнения и восстановления в должности работников, признанных по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров»[2], или «трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии

[1]Определение Приморского краевого суда от 3 сентября 2014г. По делу N 33-7427. www.consultant.ru

[2]Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 года N 531 « О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи // СП СССР –1973 – N 18 –Ст. 31.

с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров» и т.д.[1]

В некоторых правовых актах устанавливающих порядок проведения аттестации, также со ссылкой на законодательство о труде предусмотрена возможность обжалования и самих результатов аттестации. Например, в положении об аттестации научных работников предусмотрено, что научный работник может обжаловать выводы аттестационной комиссии в соответствии с законодательством РФ о труде. Аналогичное правило присутствует и для гражданских служащих.

Однако, если в отношении споров по вопросам перевода на другую должность, увольнения и восстановления в должности работников, признанных по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, как индивидуальных трудовых споров такой порядок установлен Трудовым Кодексом РФ, то в отношении споров, связанных с выводами аттестационной комиссии, специальный порядок рассмотрения не установлен. В этой связи возникает вопрос: могут ли подобные споры рассматриваться в общем порядке, который установлен для индивидуальных трудовых споров?

По нашему мнению, для ответа на данный вопрос необходимо решить: будет ли являться такой спор индивидуальным трудовым или нет? Если учесть, что стороной его выступает не работодатель, а созданный им коллегиальный орган – аттестационная комиссия, ответ должен быть отрицательным. К тому же, этот спор не о применении трудового законодательства и иных нормативных актов, что в свою очередь противоречит ст. 381 Трудового Кодекса РФ, которая содержит понятие индивидуального трудового спора.

---

[1]Приказ Министерства образования и науки России от 30.03.2015. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к проф.преподавателському составу» // Собрание законодательства РФ –2015 –N4 –Ст. 3312

Стоит отметить, что на целесообразность установления особого порядка обжалования решений аттестационной комиссии обращалось внимание еще в советской правовой литературе. В частности, отмечалось, что аттестация должна сопровождаться строгой охраной прав трудящихся, в том числе обеспечением возможности обжалования решений аттестационной комиссии. Однако ни один нормативный акт не предусматривает ни органа, куда следует обратиться работнику, если он не согласен с решением аттестационной комиссии. В связи с этим признавалась оправданной практика, которая шла по пути рассмотрения жалоб на акты аттестационной комиссии руководителями соответствующих предприятий, поскольку именно они вправе не согласиться с выводами комиссии, назначить повторную аттестацию[1].

В связи с обращением работника в суд встает и иной вопрос: должен ли суд рассматривать дело по существу, т.е. проверять обоснованность выводов аттестационной комиссии, или же он может проверить лишь соблюдение процедуры проведения аттестации?

Ответ на данный вопрос содержится в постановлении Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ.[2]где говорится, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

По нашему мнению, данная позиция вполне обоснована. Поскольку, выводы аттестационной комиссии – один из видов доказательств, они нуждаются в тщательной проверке, а потом суд вправе при необходимости дать оценку заключению аттестационной комиссии с учетом других доказательств, имеющихся в деле. При исследовании материалов аттестационной комиссии суд не только выносит на обсуждение выводы

---

[1] Пашков А.С. Кадровая политика и право – М.: Юридическая литература, 1989 –С. 287

[2]Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ // Бюллетень Верховного суда РФ –2004– №6

аттестационной комиссии о квалификации работников, но и проверяет соблюдение правил проведения самой аттестации.

Также хочется сказать, что работодателю необходимо уделять должное внимание аттестации работников. В противном случае это может вызвать для него неблагоприятные последствия.

Во-первых, в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ[1] нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа.

Во-вторых, в случае увольнения или перевода работника по результатам неправильно проведенной аттестации ее результаты будут признаны незаконными, а работника нужно будет восстановить на работе в прежней должности, а также выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула. Помимо всего этого, за работником остается право на возмещение ему морального вреда, вызванного неправомерными действиями работодателя, в денежной форме в размерах, которые определяются соглашениями сторон трудового договора.

По итогам проведенного в данной главе исследования, считаем необходимым подвести итог:

Весь процесс проведения аттестации можно условно разделить на 3 этапа: Подготовка к проведению аттестации; непосредственно проведение самой аттестации; подведение итогов и вынесение итогового решения.

В науке трудового права и трудовом законодательстве существует множество позиций о том, какие мероприятия должны осуществляться на данном этапе. Однако, стоит отметить, что несмотря на такое разнообразие, все позиции похожи друг на друга и являются идентичными, за некоторым исключением. На основании данного исследования, мы сделали вывод, что при подготовке к проведению аттестации осуществляются следующие мероприятия: определение списка лиц, подлежащих аттестации; составление

[1]Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195 // Собрание законодательства РФ –2002 –N1 –Ст.1

графиков проведения аттестации; формирование аттестационной комиссии; подготовка документов; проведение разъяснительных работ о целях и порядке прохождения аттестации.

Не все так однозначно обстоит с этапом непосредственно проведения самой аттестации. Если проанализировать нормативные акты, в которых затрагивается данный вопрос, можно прийти к выводу, что мероприятия, проводимые на данном этапе, будут значительно разниться. Связано это прежде всего с учетом специфики выполнения трудовой функции конкретных работников. Тем не менее, неизменным остается то, что во всех случаях проводится заседание аттестационной комиссии.

При проведении данных мероприятий может возникнуть немало проблем. Например, в юридической науке ведутся дискуссии о том, каких работников не стоит включать в список лиц, которым необходимо провести аттестацию; Как работодатель может узнать про обстоятельства, связанные с невозможностью работника проходить аттестацию; Также интересным встает вопрос об обязательности представителя первичной профсоюзной организации при проведении аттестации.

Эти и другие вопросы необходимо решать путем внесения изменений в законодательство и локальные нормативные акты.

Также интересным встает вопрос о том, какое решение может вынести аттестационная комиссия. В литературе нет единого ответа на этот вопрос. Некоторые ученые рассматривают вопрос более традиционно и выделяют два вида решений: аттестованный работник соответствует/ не соответствует занимаемой должности. Однако, в последнее время, наблюдается тенденция к расширению списка принимаемых решений. По нашему мнению, такая тенденция имеет место быть, так как это позволит аттестационной комиссии более детально оценить возможности аттестуемого работника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведение настоящего исследования позволило сделать следующие выводы.

Само по себе понятие «аттестация» является многогранным. Аттестация как правовое явление носит отраслевой характер. Она не включена ни в одну отрасль права, но активно используется в трудовом праве. Однако аттестация никогда не рассматривалась как самостоятельный институт трудового права. В частности, она не включена в статью 1 Трудового кодекса РФ, которая, раскрывая цели и задачи трудового права, перечисляет общественные отношения, являющиеся предметом трудового права.

По нашему мнению, отношения, связанные с аттестацией работников, могут входить в группу отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Однако же, если исходить из того, что аттестация является основанием для расторжения договора, то в этом случае отношения по проведению аттестации могут входить в группу трудовых отношений.

Несмотря на широкое распространение на практике такого института трудового права, как аттестация работников и наличие нескольких десятков специальных правовых актов данной области, до сих пор отсутствует легальное определение аттестации, что отчасти размывает представление об аттестации, о формах ее проведения и ставит знаки вопроса на его роли и месте в системе отношений, определенных в статье первой Трудового кодекса РФ. Также, данное положение отчасти «развязывает» руки работодателям, которые используют такие пробелы в трудовом праве в своих интересах (например, при расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 по соответствующему основанию).

Также, важно отметить, что цели и задачи аттестации работников нормативно никак не «разведены» и никак не дифференцированы. Это

является очень большой проблемой на практике, так как без должного разведения эти понятия будут подменять друг друга. По нашему мнению, цели и задачи аттестации необходимо отделить друг от друга на законодательном уровне.

Очень важной проблемой в этой сфере является и то, что правовой режим аттестации (принципы проведения, методы, правовые последствия) не получил должного законодательного закрепления. Все это приводит к тому, что в отраслевых и локальных нормативных актах устанавливаются свои основы правового режима, порой кардинально разнящиеся.

Устранить, указанные выше пробелы можно путем включения в раздел IX Трудового кодекса РФ главы об аттестации: отразить в данной главе понятие аттестации, цели ее проведения, принципы, общие условия об аттестации. В этой же главе обязательно нужно прописать перечень основных прав и обязанностей работника и работодателя, который будет включать в себя такие положения – как полномочия сторон договора, связанного с аттестацией.

Данные изменения, по нашему мнению, устранит неясности, связанные с пониманием понятия аттестации, ее роли и месте в системе трудового права. Также, установление данных положений должно устроить произвол со стороны работодателя при проведении аттестации.

Весь процесс проведения аттестации можно условно разделить на 3 этапа: Подготовка к проведению аттестации; непосредственно проведение самой аттестации; подведение итогов и вынесение итогового решения.

В науке трудового права и трудовом законодательстве существует множество позиций о том, какие мероприятия должны осуществляться на данном этапе. Однако, стоит отметить, что несмотря на такое разнообразие, все позиции похожи друг на друга и являются идентичными, за некоторым исключением. На основании данного исследования, мы сделали вывод, что при подготовке к проведению аттестации осуществляются следующие мероприятия: определение списка лиц, подлежащих аттестации; составление

графиков проведения аттестации; формирование аттестационной комиссии; подготовка документов; проведение разъяснительных работ о целях и порядке прохождения аттестации.

Не все так однозначно обстоит с этапом непосредственно проведения самой аттестации. Если проанализировать нормативные акты, в которых затрагивается данный вопрос, можно прийти к выводу, что мероприятия, проводимые на данном этапе, будут значительно разниться. Связано это прежде всего с учетом специфики выполнения трудовой функции конкретных работников. Тем не менее, неизменным остается то, что во всех случаях проводится заседание аттестационной комиссии.

При проведении данных мероприятий может возникнуть немало проблем. Например, в юридической науке ведутся дискуссии о том, каких работников не стоит включать в список лиц, которым необходимо провести аттестацию; Как работодатель может узнать про обстоятельства, связанные с невозможностью работника проходить аттестацию; Также интересным встает вопрос об обязательности представителя первичной профсоюзной организации при проведении аттестации.

Эти и другие вопросы необходимо решать путем внесения изменений в законодательство и локальные нормативные акты.

Также интересным встает вопрос о том, какое решение может вынести аттестационная комиссия. В литературе нет единого ответа на этот вопрос. Некоторые ученые рассматривают вопрос более традиционно и выделяют два вида решений: аттестованный работник соответствует/ не соответствует занимаемой должности. Однако, в последнее время, наблюдается тенденция к расширению списка принимаемых решений. По нашему мнению, такая тенденция имеет место быть, так как это позволит аттестационной комиссии более детально оценить возможности аттестуемого работника.

Перечисленные выше проблемы необходимо решать. Ведь в наши дни значение аттестации очень велико. Она является одним из самых эффективных средств проверки деловых качеств работников. Это

социальный механизм и кадровая технология, позволяющая произвести определение квалификации уровня знаний работника, его деловых и профессиональных качеств.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1.Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 25.12.1993. – N 237.

2.Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2002 N 197 // Собрание законодательства Российской Федерации. –2002.–N3. –Ст.1.

3.Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195 // Собрание законодательства РФ. –2002. –N1. –Ст.1

4.Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2004. –N 31. –Ст. 3215.

5.Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. N110 « О проведении аттестации государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. –2005. –N6. –Ст. 437.

6.Постановление Правительства РФ от 16.03.2000г. N 234 « О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий // Собрание законодательства РФ. –2000. –N 13. –Ст. 1373.

7.Приказ Министерства образования и науки России от 30.03.2015. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к проф.преподавателському составу» // Собрание законодательства РФ. –2015. –N4. –Ст. 3312.

8. Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность. // Российская газета. – 2014. –N124.

9.Приказ Министерства юстиций от 06.06.2005 N 76. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» // Российская газета. –2005. –N 144.

10.Приказ Министерства культуры РФ от 25.08.2010 N558 «Об утверждении перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. –2011. –N38.

11. Приказ Минтранса РФ, Минтруда РФ от 11.03.1994г. N 13/11 «Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ. –1994. –N7.

12.Приказ Госкомсанэпиднадзора РФ от 02.09 1992 N 74 «О порядке проведения аттестации врачей, специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к врачебной деятельности, а также биологов, зоологов, энтомологов учреждений Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации // www.consultant.ru

13.Постановление правительства Челябинской области от 21.07.2005 N98 «О порядке проведения аттестации работников областных государственных учреждений» // www.consultant.ru

14.Постановление ГКТ и Госкомтруда СССР от 5.10.1973 года N 470/267 « Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Бюллетень Госкомтруда СССР. –1974. –N10.

15. Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 года N 531 « О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи // СП СССР . –1973. – N 18. –Ст. 31.

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

16.Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ // Бюллетень Верховного суда РФ. –2004.–N6.

17. Решение Вельского районного суда от 21.07. 2016г. По делу N 2-888/2016 //www.consultant.ru

18.Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2015 г. По делу N33-18664 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

19.Определение Приморского краевого суда от 03.09 2014г. По делу N 33-7427. // www.consultant.ru

20.Решение Каларского районного суда от 09.11.2013г. По делу N б/н. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

21.Решение Тамбовского гарнизонного военного суда от 14.11.2012 г. По делу N2-313/2012. //www.consultant.ru

22.Решение Петропаловск-Камчатского гарнизонного военного суда от 9.10.2012г. По делу N2-334/2012 // www.consultant.ru

23.Апелляционное определение Псковского городского суда от 13.03.2012г. N33-347/2012 // www.consultant.ru

3. Литература

24.Азямова, Л.В. «Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя. / Л.В. Азямова // Справочник кадровика. –2010. –N1. –С. 20-24.

25.Бахрин, А.А. Большая Юридическая Энциклопедия. / А.А. Бахрин. –М.: Книжный мир, 2010. –960с.

26.Бернацкая, О.С. Квалификационная и аттестационная комиссии. / О.С. Бернацкая //Экономика и управление: Анализ тенденций и перспектив развития. – 2012. –N3. – С. 172-176.

27.Борисова, Е.А. Оценка и аттестация персонала. / Е.А. Борисова. – СПБ:Питер, 2007. –288 с.

28.Великанова, С.С. Документирование аттестации работников муниципальных учреждений. / С.С. Великанова// Sciencetime. –2015. –N 3. – С. 72-73.

29.Веснин, В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. / В.Р. Веснин –. М.: Инфра-М,2008. –540с.

30.Вышеславова, Т.Ф. Аттестация работников и ее правовое регулирование. / Т.Ф. Вышеславова // «Грамота».–2014. –N 7. – С. 54-55.

31.Гаврилова, О.Н. Обзор систем, методов, и методик оценки персонала. / О.Н. Гаврилова// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. –N 6. –С. 14-17.

32.Глозман, В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии. / В.А. Глозман // Наука.–1974. –N 7. –С. 41-48

33.Гусов, К.Н. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. /К.Н. Гусов. –М.: «Велби», 2013. –928с.

34.Гутин, Б.С. Юридический энциклопедический словарь / Б.С. Гутин.–М.: Юридическая литература, 1984. –415с.

35.Заварихина, С.А. Аттестация государственных служащих / С.А. Заварихина// Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях.–2014. –N 17. –С. 65-66.

36.Кадыров, Ф.Н. Формы документов, необходимые для проведения аттестации работников на соответствие занимаемым должностям / Ф.Н. Кадыров//Менеджер здравохранения. – 2015. –N 3. –С. 65-70.

37.Киреева, Л.Н. Аттестация работников. Пошаговая инструкция с примерами из практики. / Л.Н. Киреева//Справочник руководителя учреждения культуры.–2016. –N 9. –С. 42-43.

38.Козлов, М.В. Аттестация работников бюджетных учреждений / М.В. Козлов//«Кадровик».–2010. –N11. –С. 106-109.

39.Крысина, Л.П. Толковый словарь иноязычный слов. /Л.П. Крысина. –М: Эксмо, 2006. –944с.

40.Куракин, А.В. Административно-правовое регулирование принципов государственной гражданской службы. / А.В. Куракин//NotaBene.–2009. –N 3. –С. 39-44.

41.Куракин, А.В. Процедуры, обусловленные происхождением государственной гражданской службы в Российской Федерации /А.В. Куракин // «Право и политика». –2012. –N 3. –С. 13-14.

42.Курилов, В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. / В.И. Курилов//Юрид. Лит..–1981. –N 3. –С. 95-98.

43.Курилов, В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. / В.И. Курилов//Известия высших учебных заведений. Правоведение.–1983. –N 3. – С. 99-100.

44.Чиканова,Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников. / Л.А. Чиканова// Хозяйство и право.–2012. –N9. –С. 62-65.

45.Манохин, В.М. Служба и служащий в РФ. Правое регулирование. / В.М. Манохин. –М.: юристъ, 1997. –295с.

46.Митрофанова, Е.А. Управление персоналом. Учебное пособие. / Е.А. Митрофанова. –М.: Кадровик, 2012. –340с.

47.Надель-Червинская, М.А. Большой толковый словарь иностранных слов. / М.А. НадельЧервинская. –Ростов на Дону:Феникс, 1995. –1236 с.

48.Нуртдинова, А.Ф. «Кадровику госслужбы» / А.Ф. Нуртдинова //Справочник кадровика. –2013. –N2 –С. 110-114.

49.Нуртдинова, А.Ф. Аттестация работников в современых условиях // А.Ф. Нуртдинова. // Хозяйство и право –2012. –N9. –С. 111-114.

50.Ожогов, С.И. Толковый словарь русского языка. /С.И. Ожогов. – М.:ОНИКС-ЛИТ, 2012. –1376 с.

51.Орловский, Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. / Ю.П. Орловский. –М.: Юридическая литература, 1983. –109с.

52.Пашков, А.С. Кадровая политика и право. / А.С. Пашков // Юридическая литература. –1989. –N 3 –С. 287-288.

53.Полетаев, Ю.Н. Аттестация работников. / Ю.Н. Полетаев. –М.: Проспект, 2012. –112с.

54.Полетаев, Ю.Н. Аттестация работников: Правовое регулирование. Организационные вопросы. / Ю.Н. Полетаев. –М.: Проспект, 2010. – 112с.

55.Полетаев, Ю.Н. Порядок аттестации: Определяет работодатель? / Ю.Н. Полетаев // Справочник кадровика.–2013. –N 11. –С. 7-11.

56.Поплавская, Е.П. Некоторые проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих / Е.П. Поплавская//Актуальные проблемы российского права.–2014. –N1. –С. 51-55.

57.Путинцева, Е.В. Проведение аттестации персонала: методы, перспективы развития. / Е.В. Путинцева // «Концепт».–2016. –N4. –С. 401-405.

58.Старилов, Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование. / Ю.Н. Старилов //Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета. – 2012. –N3 –С. 640.

59.Старилов, Ю.Н. Курс общего административного права. В 3т. Т.1. История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. / Ю.Н. Страрилов. –М.: «Норма», 2012. –728с.

60.Суханова, И.М. Аттестация персонала. Когда организации нужна комплексная оценка? / И.М. Суханова // Кадровые решения.–2013. –N 3. –С. 46-50.

61.Хныкин, Г.В. Аттестация работников. Шаг 3 / Г.В. Хныкин// Справочник кадровика.–2013. –N10. –С. 27-30.

62.Хныкин, Г.В. Аттестация работников / Г.В. Хныкин// Справочник кадровика. –2013. –N8. –С. 39-43.

63.Чехан, А.А. Проблемы аттестации персонала: Анализ практики и новые возможности ее использования в современных условиях / А.А. Чехан // Вестник МГОУ.–2014. –N 1. –С. 104-105.

64.Чиканова, Л.С. Организация и порядок проведения аттестации работников. / Л.С. Чиканова// Хозяйство и право.–2013.–N9. –С. 62-68.

65.Юдина, Е.А. Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации / Е.А. Юдина // Правовые науки.–2013. –N4. –С. 240-241.

4. Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

66. Мелешко, Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Дис. … канд. юрид. наук: / Х. Т.Мелешко – Минск, 1989. –44с.