

Необходимость правового регулирования аттестации работников

Научный руководитель – Минкина Наталья Ильинична

Акимцева Екатерина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации, Москва, Россия
E-mail: akimtseva1998@mail.ru

Необходимость правового регулирования аттестации работников

Акимцева Екатерина Сергеевна

Студент

*Алтайский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной
Службы при Президенте РФ
юридический факультет, г. Барнаул, Россия
E-mail: akimtseva1998@mail.ru*

Одним из важнейших факторов увеличения эффективности производства являются квалифицированные кадры, постоянное повышение уровня их профессиональных возможностей, квалификации и деловых качеств. Для этого существует такой правовой механизм как аттестация работников. Данный институт в основном рассматривается в двух аспектах: в широком понимании - это определение квалификации работника, в узком смысле - это периодическая комплексная проверка уровня деловых качеств работника. Как правило, понимание аттестации связано с квалификацией и деловыми качествами работника. Однако многообразие научных мнений об этом не приводит к закреплению понятия на законодательном уровне. Большинство ученых сходятся во мнении, что оценка - это один из этапов аттестации, ее результат и конечная цель независимо от того, как оценивался тот или иной этап процедуры.

Также нерешенным остается вопрос о соотношении и четком разграничении аттестации и независимой оценки квалификации работника, определенной в федеральном законе «О независимой оценке квалификации». Последняя рассматривается как форма профессионального экзамена, проводимая по инициативе соискателя и за счет его средств или средств работодателя. Данный экзамен проводится профессиональными участниками рынка - центрами оценки квалификации, которые являются юридическим лицом и осуществляют деятельность на основании лицензии. Поэтому аттестация работников согласно Трудовому Кодексу РФ (далее - ТК РФ) и независимая оценка квалификации являются нетождественными понятиями, разными процедурами, отличными в целях и порядке их проведения. Отмеченное обстоятельство актуализирует вопрос о законодательном закреплении аттестации работников.

В последнее время огромное внимание уделяется вопросам квалификации работников. Недавно был разработан проект о создании общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров, который определил место аттестации как конечный этап профессионального обучения. Авторы проекта подразумевали, что аттестация призвана обновить знания работников при их подготовки и выявить тех работников, чей уровень знаний будет соответствовать заявленному уровню [3].

Одной из проблем в настоящее время является отсутствие нормативного правового акта об аттестации работников, который бы содержал общие положения о данном правовом явлении. Непринятие единого правового акта, позволяющего решать комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации работников, размывает данное понятие и

формы его проведения, оставляет неопределёнными ее роль и место в системе предмета трудового права. В ТК РФ аттестация работников упоминается лишь в ст. 81 в качестве основания для расторжения трудового договора с работником. Данная норма носит отсылочный характер к нормативным правовым актам и локальным актам. Сегодня нормы законодательства разрознены, действует около 30 различных, преимущественно ведомственных, актов, которыми устанавливается отличный порядок в аттестации отдельных категорий работников и государственных служащих. Это приводит к отсутствию единой правоприменительной практики.

Как показывает практика, работодатели ориентируются на собственное понимание аттестации и порядка ее проведения или на нормативные правовые акты, которые рассчитаны на специальных субъектов. Такие акты зачастую содержат различные трактовки аттестационных комиссий и не в полной мере учитывают специфику трудовых отношений [3].

Зачастую в обосновании иска в суде работники указывают, что процедура аттестации была проведена с нарушениями закона, не представлена возможность ответить на все вопросы теста, плановая аттестация проводилась без обоснования, правила об аттестационной комиссии не были соблюдены. Соответствующие иски работников о признании увольнения незаконным, как показал анализ 10 судебных решений, нередко удовлетворяются. Более того, необходимо отметить, что норма ч.3 ст. 81 ТК РФ неоднократно становилась предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации (РФ). Работники в попытках обжаловать увольнение по данному основанию ссылаются на то, что данная норма не соответствует Конституции РФ и нарушает их права как работника. Однако в 5 проанализированных определениях Конституционный Суд РФ указывает, что право принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю, который обязан при этом обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в частности, связанные с проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, численного состава работников организации [4]. Следовательно, положения ч.3 ст. 81 не противоречат Конституции РФ, но это и не означает, что вопрос о правовом положении аттестации работников является решенным.

При увольнении по основанию предусмотренного ч.3 ст. 81 ТК РФ так же следует рассмотреть вопрос о правовой природе данного вида увольнения, является ли это увольнение по объективным или субъективным причинам? В рассмотренной судебной практике встречались случаи, когда протокол об итогах проведенной аттестации не в полной мере вносились сведения о качестве прохождения работника данной процедуры т.к. работник по каким-то причинам находился в конфликте с руководством. Или же аттестация проводилась лишь в оценке личностных качеств работника, которые никаким образом не влияли на выполнение им своих трудовых обязанностей в полном объеме, что впоследствии приводило к увольнению [1, 2].

Но, однако, не стоит забывать о том, что институт аттестации призван улучшить качество работы в организации и тем самым работники, которые потеряли свое профессиональное мастерство, должны быть переведены на другую должность или быть уволены. Поэтому остается открытым вопрос о том, где и как найти баланс между субъективными и объективными причинами увольнения по ч.3 ст. 81 ТК РФ.

Итак, предлагаем закрепить в главе IX ст.195.1 ТК РФ: аттестация работников - это основная форма проверки деловых качеств работника, позволяющая определить соответствие работника занимаемой должности. Также определить в главе принципы, цели данной процедуры и общие вопросы по порядку проведения аттестации работников. Это

позволит минимизировать нарушения трудовых прав работников в анализируемой сфере и сделать процедуру аттестации четкой и единообразной.

Источники и литература

- 1) 1. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2015 по делу № 33-47161/201. URL: <http://legascom.ru/notes/1442-analiz-praktika-trudovie-spori-mpsgorsud-2>.
- 2) 2. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу № 33-5030/2015. URL: https://vs-bkr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number.
- 3) 3. Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2017. – 145 с.
- 4) 4. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 № 1894-О. URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17072018-n-1894-o/>.