ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

"УРАЛЬСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ"

**Факультет сокращенных образовательных программ**

Кафедра трудового права

**Дипломная работа**

**АТТЕСТАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ**

**Допустить к защите**

студентки 5-го курса Биль А.В.

Зав. кафедрой, профессор, д. ю. н.

Головина С.Ю.

Научный руководитель

Преподаватель кафедры трудового права

Ракитина Екатерина Васильевна

Екатеринбург 2011

Содержание

Введение

Глава 1. Категория аттестации в трудовом законодательстве

§1. Понятие "аттестация" в науке трудового права: варианты значений

§2. Использование термина "аттестация" в трудовом законодательстве

Глава 2. Аттестация рабочих мест по условиям труда: общая характеристика

§1. Понятие и назначение аттестации рабочих мест по условиям труда

§2. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

Глава 3. Правовое регулирование аттестации работников в трудовом праве России

§1. Значение и принципы аттестации работников

§2. Требования к проведению аттестации работников

§3. Результаты аттестации работников как основание для принятия решения работодателем

Заключение

Список использованных нормативных источников и литературы

# Введение

Широко поставленная проблема аттестации в трудовом праве России видится актуальной не только в связи с ее недостаточной исследованностью. Главный аргумент здесь кроется в связи с качественным трудом, который по-прежнему для России является исключительно острым вопросом. [[1]](#footnote-1) Многогранная аттестация выступает одним из важнейших юридических условий, оказывающих прямое существенное воздействие на качественный труд и требующих своего перманентного изучения.

Аттестация как явление, связанное с проверкой соответствия работника, организации или места приложения труда установленным требованиям, получает широкое распространение. Помимо ранее существовавшей аттестации специалистов и рабочих мест сегодня аттестации подлежат образовательные учреждения, различные хозяйствующие субъекты. Итоговой государственной аттестации подлежат выпускники высших учебных заведений. Созданы специальные аттестационные центры, например, первый региональный центр по специальной экспертизе, защите информации и объектов. Так, письмом Минсвязи РФ от 19.06.95 № 112-у[[2]](#footnote-2) были возложены функции регионального центра по г. Москве и Московской области для проведения работ по специальной экспертизе, защите информации и объектов на Российский научно-технический и внедренческий центр комплексной защиты информации (Российский центр "Безопасность").

В трудовом праве термин "аттестация", как будет показано ниже, используется в двух значениях: как аттестация рабочих мест и как аттестация работников. Аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям. В ходе аттестации определяются технико-технологический, организационно-экономический уровни рабочих мест, условия труда и техники безопасности на рабочем месте. На этой основе производится всесторонняя оценка рабочего места с учетом передового отечественного и зарубежного опыта и проводится целенаправленная работа по их рационализации. Аттестация работников направлена на выяснение квалификации работника, его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, с целью как продвижения работника по карьерной лестнице, так и контроля работодателя за качеством кадров.

Актуальность настоящей темы определяется тем, что в современных условиях становления рыночной экономики в нашей стране предъявляются новые требования как организации труда на предприятии, так и к работе кадров.

Нормативные правовые акты, регламентирующие аттестацию, постепенно изменяют ее содержание, корректируя данную правовую категорию. Однако до сих пор нет четкости в самом определении понятия аттестации, что негативно отражается на правоприменительной практике.

Поэтому тема моей дипломной работы выбрана с той целью, чтобы изучить категорию аттестации в трудовом праве России, выделить и проанализировать современные точки зрения по вопросу аттестации, провести обобщение нового в нормативно-правовом массиве по аттестации работников и по аттестации рабочих мест.

Данная дипломная работа направлена на решение следующих задач:

1. провести комплексный анализ аттестации как категории трудового права;
2. дать общую характеристику аттестации рабочих мест;
3. исследовать механизм правового регулирования отношений по аттестации работников.

Дипломная работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка литературы.

Первая глава посвящена изучению понятия "аттестация" в науке трудового права и в российском трудовом законодательстве.

Во второй главе дана общая характеристика аттестации рабочих мест по условиям труда, раскрыто понятие и назначение, а так же порядок проведения аттестации рабочих мест.

В третьей главе исследуется правовое регулирование аттестации работников. Изучены значение и принципы аттестации работников, детально рассмотрены требования к проведению аттестации работников и результаты аттестации как основания для принятия решения работодателем.

В заключении изложены основные результаты проведенного исследования, сформулированы выводы и практические рекомендации.

# Глава 1. Категория аттестации в трудовом законодательстве

# §1. Понятие "аттестация" в науке трудового права: варианты значений

В действующих российских нормативных актах, включая трудоправовые источники, реализован широкий подход к определению понятия "аттестация", которое подразумевает не только оценку деловой квалификации в отношении субъектов (работники, работодатели, лица, претендующие на присвоение ученых степеней и званий), но и аттестацию объективных явлений (рабочие места, отдельные виды продукции и т.п.) [[3]](#footnote-3)

Деление аттестации на узкую и широкую сферы можно назвать общепризнанным в науке трудового права. Вместе с тем необходимо отметить, что единого мнения о том, какой критерий или признак лежит в основании этого деления, в науке трудового права пока нет.

Говоря об аттестации, необходимо отметить две особенности. Во-первых, институт аттестации носит межотраслевой комплексный характер, он не включен ни в одну из традиционных отраслей права, хотя активно используется ими. Прежде всего, это относится к тем отраслям, в которых предмет правового регулирования, так или иначе, затрагивает трудовые отношения.

По этой же причине наиболее детально аттестация подвергалась изучению учеными - представителями науки трудового права. [[4]](#footnote-4)

Во-вторых, понятие аттестации многозначно. Этим свойством рассматриваемый феномен обладает и тогда, когда речь идет о его межотраслевом аспекте, и тогда, когда аттестация рассматривается в рамках трудового права, и даже тогда, когда дело касается непосредственно правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, например, с участием научных работников.

Институт аттестации не включен ни в одну из традиционных отраслей права, хотя его отдельные нормы нашли свое отражение в нескольких отраслях, и, прежде всего - в трудовом праве.

Аттестация - это предмет исследования не только юристов, но и управленцев, психологов, что необходимо учитывать в ходе подготовки и проведения аттестации.

Трудовому праву России давно известна аттестация. При этом обычно подразумевается только аттестация работников, получившая особенно бурное развитие с начала 70-х гг. прошлого века. Соответствующая проблема попала в сферу научного внимания. Ю.Н. Полетаева "Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы"[[5]](#footnote-5).

Позднее появилась аттестация рабочих мест, практически до сих пор не имевшая своего трудоправового научного анализа. Указанные юридические явления носят в известной мере независимый важный характер, претендуя на самостоятельную роль и обособленное регулирование нормами трудового права. Но ключевое слово "аттестация" как бы "подсказывает", что данные явления соединяются в единой системе. Кроме того, названное слово и механизм с ним связанный используются в сфере действия трудового права и относительно ряда других явлений. В подобного рода ситуации возникает предположение о том, что аттестация есть даже не двузначное, а именно многогранное явление в российском трудовом праве. Такая многогранность должна быть изучена.

аттестация трудовое право россия

Аттестация в науке трудового права никогда не рассматривалась как самостоятельный институт. Кроме того, в КЗоТ РФ не было не только специальной главы или статьи, но даже упоминания этого термина.

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

Положение усугубляется тем, что круг правоприменителей трудового законодательства гораздо шире, чем у других отраслей: здесь кроме профессиональных юристов и работодатели, и работники, и профсоюзы, и многие другие органы и организации. Поэтому его понятия в большей степени, чем понятия других отраслей права, нуждаются в аутентическом толковании, которое позволит избежать двусмысленности, неоднозначности в понимании смысла. [[6]](#footnote-6)

Анализ понятия "аттестация" можно начать с Энциклопедического юридического словаря, в котором сказано, что "аттестация должностная - определение квалификации работника, с целью проверки соответствия занимаемой должности". [[7]](#footnote-7) Более подробное понятие аттестации содержится в Российской юридической энциклопедии 1999 года[[8]](#footnote-8). В данном определении упоминается о служебной роли аттестации как правового явления - определение уровня профессиональной подготовки работника.

По мнению Л.В. Труханович и Д.Л. Щур, аттестация работников - "определение квалификации работника, уровня его знаний и соответствия занимаемой должности. Аттестация призвана содействовать выявлению общего кадрового потенциала, созданию резерва руководящих работников и специалистов". [[9]](#footnote-9)

В.М. Анисимов дает определение понятия "аттестация кадров" и говорит, что это - "проверка, определение соответствия деловой квалификации, уровня знаний и навыков работника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности". По его мнению, "аттестация - одна из важнейших форм публичного контроля (проверки) качества профессиональной деятельности работника". [[10]](#footnote-10)

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

Рассматривая аттестацию в широком и узком смыслах.В.И. Курилов считает, что "определение квалификации, уровня знаний работника, учащегося, гражданина, соответствия его деловых и политических качеств определенной профессии, специальности, квалификации или должности можно назвать аттестацией в широком смысле". [[11]](#footnote-11) По его мнению, аттестация работников в узком смысле - "это проводимая предприятием, учреждением, организацией с помощью аттестационной комиссии, в целях постоянного повышения деловой квалификации и идейно-политического уровня работников, улучшения их подбора и расстановки, периодическая проверка деловых, политических, организационных, моральных и личностных качеств работников определенной категории в специальной организационной форме"[[12]](#footnote-12)

Л.В. Азямова считает, что "основой для аттестации работников служит комплексная оценка их деятельности, включая профессиональные, деловые, духовно-нравственные и личные качества работника, а также результаты его труда, на основе системы соответствующих показателей, характеризующих степень достижения работником конкретных целей, его соответствия (несоответствия) занимаемой должности". [[13]](#footnote-13)

Хижнякова А.В. в понятие "аттестация сотрудников" вкладывает периодическую комплексную проверку уровня деловых, личностных и моральных качеств работника по соответствующей, занимаемой им должности. [[14]](#footnote-14)

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

Как видим, наблюдается отсутствие единообразия в понимании понятия "аттестация", да и речь идет об аттестации персонала, либо об аттестации кадров, о служебной аттестации, о должностной аттестации, об аттестации работников, об аттестации сотрудников и т.д. При этом может использоваться различная терминология применительно к специализации работников в зависимости от специфики труда. Такая ситуация порождает формулирование различных целей.

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

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

Российские нормативные правовые акты, посвященные аттестации, имеют строго целевое назначение и действуют только в отношении отдельных категорий работников.

Всякая трудовая деятельность независимо от профессии работающего и его отраслевой принадлежности предполагает наличие пяти составных частей: предмет труда; средства труда - орудия труда, а также здания, где протекает трудовой процесс, сооружения, его обеспечивающие; способ воздействия на предмет труда, или технология деятельности; организация труда; сам труд.

Каждый из этих элементов трудового процесса необходим, но их роль в достижении конечного результата деятельности различна. В зависимости от выбора тех или иных предметов труда, средств труда и технологии будут меняться количественные и качественные показатели производства, уровень достижения поставленной цели. То же можно сказать и про организацию труда: по-разному организованный труд приведет к различным экономическим и социальным результатам.

Слово "аттестация" в переводе с латыни означает "свидетельство". На языке практики, применительно к рабочему месту, - это свидетельство соответствия рабочего места современным достижениям науки и техники. Все, что не отвечает подобным требованиям, активно совершенствуется, а лишнее и отсталое ликвидируется. Поэтому, выступая как доходчивый и доступный каждому трудящемуся метод повышения эффективности, аттестация становится важным рычагом ускорения научно-технического прогресса. [[15]](#footnote-15)

Аттестация рабочих мест по условиям труда - процедура анализа и контроля соответствия состояния условий и безопасности труда на рабочих местах требованиям законодательных и нормативных правовых актов по охране и безопасности труда, установленная нормативами и служащая основным средством для получения объективной оценки состояния условий и безопасности труда на рабочих местах. [[16]](#footnote-16)

Таким образом, аттестация рабочих мест это целенаправленный процесс воздействия на формирование и совершенствование рабочих мест, связанных между собой определенными технологическими и организационными функциями. Этот процесс является сложным по характеру, непрерывным во времени, направленным к заданной цели. Он осуществляется по определенной технологии, различными методами для решения как оперативных, так и стратегических задач достижения наилучших технико-экономических результатов.

# §2. Использование термина "аттестация" в трудовом законодательстве

Известно, что трудовое право испытывает влияние социально-экономических отношений. Новое действующее законодательство о труде скорректировано и приведено в соответствие с требованиями рыночной экономики и рынка труда. Динамика трудового права определяется технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в современных условиях глобальный характер. [[17]](#footnote-17) Это относится и к правовому регулированию аттестации, как к одной из важнейших организационно-правовых форм проверки и оценки профессиональной подготовки, способствующей более рациональному использованию творческого потенциала каждого аттестуемого работника.

С принятием в декабре 2001 г. Трудового кодекса РФ понятийный аппарат трудового законодательства претерпел значительные изменения: на уровне закона были даны определения многим терминам, уточнен смысл отдельных терминов, введен ряд новых понятий. Одним из таких новых понятий, введенных новым ТК РФ, стало понятие "аттестация", нашедшее свое закрепление в п.3 части 1ст.81 ТК РФ.

В современном российском кодифицированном источнике трудового права термин "аттестация", к примеру, употреблен в трех значениях. Так, в ст.81 ТК РФ аттестация означает периодическую проверку квалификации работника, результаты которой могут служить основанием для его увольнения по инициативе работодателя. В ст.173 ТК РФ аттестация уже выступает в качестве элемента образовательного процесса работников, совмещающих работу с обучением, дающего право на дополнительные оплачиваемые отпуска. Здесь термин "аттестация" рассматривается как предоставление гарантий и компенсации студентам проходящих итоговую и промежуточную аттестацию в высших учебных заведениях. В ст. 209 ТК РФ под аттестацией понимается оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Трудоправовая специфика присутствует у двух значений этого термина - аттестация работников и аттестация рабочих мест.

Современный уровень экономического развития России характеризуется обострением конкурентной борьбы, выходом ее на новый качественный уровень, и все большую роль приобретает профессиональный уровень работников организации, как фактор конкурентной борьбы, который позволяет побеждать тогда, когда остальные способы не работают. При прочих равных условиях выигрывает тот, кто обладает более мощным потенциалом работников.

Эти цели преследуют оценочные процедуры, основной из которых является аттестация - один из важнейших компонентов системы управления кадрами[[18]](#footnote-18).

Аттестация должна способствовать обоснованной оценке деловых и личных качеств работника, вести к повышению профессионализма, деловой активности работников организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности. Именно поэтому для развития организации необходимо развить потенциал ее работников. Однако для этого необходимо понять - на каком уровне находится потенциал работника в текущий момент его деятельности и спрогнозировать возможную перспективу его развития.

Если говорить о понятии аттестации вообще, необходимо отметить, что чаще всего под этим термином подразумевается проверка деловой квалификации работника, отзыв о способностях, достоинствах или поведении его. В ряде случаев аттестация является обязательным условием для присвоения работнику персонального звания или чина. [[19]](#footnote-19) Приведенные определения являются общераспространенными и опосредуют собой узкую трактовку в понимании рассматриваемого феномена.

Как уже отмечалось, дефиниции понятия "аттестация работников" в ТК РФ не закреплено, что нельзя признать допустимым с учетом значимости этого термина. Отсутствует определение этого термина и в нормативных актах, регулирующих порядок проведения аттестации конкретной категории работников.

В отличие от аттестации работников, в трудовом законодательстве дано определенное понятие аттестации рабочих мест. Так, в **ст. 209 Трудового кодекса РФ**[[20]](#footnote-20) **дано понятие аттестации рабочих мест по условиям труда. Это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.**

Говоря об аттестации рабочих мест по условиям труда необходимо заметить, что Трудовым кодексом РФ регламентирован объем затрат на охрану труда, согласно ст.226 работодатели должны выделять на эти цели не менее 0,2% от общей суммы, расходуемой на производство продукции. Среди прочих обязательных мероприятий, регулируемых законодательством, статьей 212 ТК РФ установлены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и аттестации рабочих мест. Создание нормальных условий труда заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте - устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении его монотонности, нервной напряженности и т.д.

Из выше изложенного можно сделать вывод что, в современных условиях становления рыночной экономики, в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим актуальным вопросом является создание эффективных условий труда.

Из обозначенных выше обстоятельств и отсутствия легального определения понятия "аттестация работников", и, возможно, дефиниции термина "аттестация" в целом, с необходимостью следует, что о содержании этого термина сегодня можно судить только исходя из соответствующего контекста. Вряд ли кто-то назовет такое состояние понятийного аппарата удовлетворительным. Положение усугубляется, кроме того, еще и спецификой самой отрасли, которая, по мнению некоторых исследователей, требует особого внимания и более тщательной проработки системы категорий. В этом вопросе нельзя не согласиться с С.Ю. Головиной, которая отмечает, что круг правоприменителей трудового нормативного массива гораздо шире, чем у других отраслей. В него, кроме профессиональных юристов, входят работодатели, работники, профсоюзы и многие другие органы и организации. Поэтому понятия трудового права в большей степени, чем понятия других отраслей, нуждаются в аутентическом толковании, которое позволит избежать двусмысленности, неоднозначности в понимании смысла. [[21]](#footnote-21)

# Глава 2. Аттестация рабочих мест по условиям труда: общая характеристика

# §1. Понятие и назначение аттестации рабочих мест по условиям труда

На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работники находятся под воздействием вредных и опасных производственных факторов, поэтому рабочее место требует особого контроля.

Аттестация рабочих мест по условиям труда как установленная нормативными актами процедура является основным средством для получения объективной оценки состояния условий труда работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда.

Аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям. В ходе аттестации определяются технико-технологический, организационно-экономический уровни рабочих мест, условия труда и техники безопасности на рабочем месте. На этой основе производится всесторонняя оценка рабочего места с учетом передового отечественного и зарубежного опыта и проводится целенаправленная работа по их рационализации.

Аттестация рабочих мест проводится аттестационной комиссией, всостав которой, как правило, включаются мастера, технологи, экономисты, нормировщики, бригадиры и др. Для замеров факторов, формирующих условия труда на рабочих местах, привлекаются санитарные станции.

Основными целями аттестации рабочих мест являются повышение эффективности производства, качества продукции и рациональное использование основных фондов и трудовых ресурсов на предприятиях.

В соответствии с действующим законодательством обязанности по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда возлагаются на работодателя. [[22]](#footnote-22) Аттестации по условиям труда подлежат рабочие места всех работников организации. Каждое рабочее место учитывается как одно, независимо от того, как оно используется - в одну или две смены.

Нормативной основой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (далее - Порядок проведения аттестации) [[23]](#footnote-23) являются:

1. Трудовой кодекс РФ;
2. нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, а также другие документы по охране труда;
3. системы документов по охране труда, действующие в отдельных видах экономической деятельности.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Порядком проведения аттестации, используются в целях:

* планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами;
* сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
* обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке;
* решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке;
* рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;
* включения в трудовой договор условий труда работников;
* ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах;
* составления статистической отчетности о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда;
* применения административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

При аттестации рабочих мест по условиям труда проводится экспертная оценка их безопасности с учетом обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также осуществляется инструментальное измерение фактических значений опасных и вредных производственных факторов, действие которых может привести к ухудшению здоровья работников. При этом намечаются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда. [[24]](#footnote-24)

Сроки проведения аттестации устанавливаются не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последней аттестации рабочих мест. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места при изменении организации труда, замене машин, оборудования, по требованию органов надзора и контроля.

Таким образом, аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям. Обязанность по проведению аттестации рабочих мест трудовым законодательством возложена на работодателя. В ходе аттестации определяются технико-технологический, организационно-экономический уровни рабочих мест, условия труда и техники безопасности на рабочем месте.

# §2. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

Аттестация рабочих мест должна проводиться на основании Порядка проведения аттестации.

Ранее действовавший Порядок проведения аттестации, предусмотренный Постановлением Минтруда России от 14.03.1997 № 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда", в настоящее время не применяется.

Согласно Порядку проведения аттестации теперь аттестацию рабочих мест работодатель может проводить как самостоятельно, так и с привлечением специализированной организации. Специализированная организация потребуется, если вредные или опасные производственные факторы, воздействующие на работников, подлежат количественным измерениям, а работодатель не имеет возможности провести такие измерения самостоятельно.

Однако небольшой организации, которая имеет в штате только генерального директора, главного бухгалтера и нескольких менеджеров и занимается, например, предоставлением услуг по доступу в Интернет, количественные измерения вредных или опасных производственных факторов, скорее всего, не потребуются за отсутствием последних. В таких ситуациях работодатель вправе проводить аттестацию самостоятельно.

Аттестация состоит из нескольких этапов.

***Этап 1.*** Издается приказ о проведении аттестации. Приказ подписывается руководителем организации.

Поскольку индивидуальный предприниматель вправе принимать локальные нормативные акты[[25]](#footnote-25), он также должен издать приказ о проведении аттестации.

Приказ издается в свободной форме. В приказе предусматриваются:

сроки проведения аттестации;

персональный состав аттестационной комиссии.

В аттестационную комиссию согласно Порядку проведения аттестации рекомендуется включить руководителей структурных подразделений, юристов, специалистов служб охраны труда, специалистов по кадрам и других работников, которые имеют отношение к организации работы по охране труда. Если аттестация проводится специализированной организацией, то в аттестационную комиссию включаются представители такой организации;

мероприятия, которые необходимо провести в связи с аттестацией.

***Этап 2.*** Составляется полный перечень рабочих мест, имеющихся у данного работодателя. Перечень рабочих мест составляется по форме, содержащейся в приложении №1 к Порядку проведения аттестации.

При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда. Уровни опасных и вредных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений. Инструментальные измерения физических, химических, биологических и психофизиологических факторов, эргономические исследования должны выполняться в процессе работы, то есть при проведении производственных процессов в соответствии с технологическим регламентом, при исправных и эффективно действующих средствах коллективной и индивидуальной защиты.

Все указанные факторы, кроме травмобезопасности, оцениваются только в случае необходимости, т.е. только тогда, когда они, так или иначе, воздействуют на работника в процессе выполнения трудовой функции.

Если тот или иной фактор не оценивается, то в перечне рабочих мест проставляется прочерк.

***Этап 3.*** Проводятся количественные измерения уровней воздействия вредных или опасных химических, биологических и физических факторов.

При проведении измерений необходимо использовать средства измерений, указанные в нормативных документах на методы измерений. Применяемые средства измерений должны быть метрологически аттестованы и проходить государственную поверку в установленные сроки[[26]](#footnote-26).

По каждому производственному фактору на каждое рабочее место оформляется отдельный протокол. Однако допускается составить один протокол по отдельному производственному фактору для группы мест.

Если аттестация проводится специализированной организацией, то измерения выполняет эта организация.

Результаты измерений заносятся в протоколы, которые составляются в свободной форме.

Если вредных или опасных химических, биологических или физических факторов нет, мероприятия по данному этапу не проводятся.

***Этап 4.*** Оценивается травмобезопасность рабочих мест и составляется Протокол оценки травмобезопасности рабочего места по форме приложения №4 к Порядку проведения аттестации.

Оценка травмобезопасности рабочих мест. Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются:

1. производственное оборудование;
2. приспособления и инструменты;
3. обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Травмобезопасность следует оценить с точки зрения защиты:

от механических воздействий;

от воздействий электрического тока;

от воздействий повышенных или пониженных температур;

от воздействий активных химических и ядовитых веществ.

Оценка производственного оборудования, приспособлений и инструмента производится на основе действующих и распространяющихся на них нормативных правовых актов по охране труда (государственных и отраслевых стандартов, правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда и др.). Перед оценкой травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения и соблюдение требований нормативных документов в части обеспечения безопасности труда. Оценка травмобезопасности проводится путем проверки соответствия производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также средств обучения и инструктажа требованиям нормативных правовых актов.

При этом необходимо учитывать наличие сертификатов безопасности установленного образца на производственное оборудование. При оценке травмобезопасности проводятся пробные пуски и остановки производственного оборудования с соблюдением требований безопасности.

***Этап 5.*** Оценивается обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

Необходимо составить перечень средств индивидуальной защиты, которые предусмотрены нормативными правовыми актами и документами организации, проверить наличие этих средств у работников и оценить соответствие средств индивидуальной защиты условиям труда. Если средства индивидуальной защиты подлежат сертификации, необходимо убедиться в наличии сертификатов.

Оценка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты оформляется в виде протокола. В выводах указывается соответствие (несоответствие) выданных средств индивидуальной защиты условиям труда на рабочем месте, а также требованиям охраны труда и безопасности труда.

Если средства индивидуальной защиты для работников нормативными правовыми актами не предусмотрены, то никакие мероприятия по данному этапу не проводятся.

***Этап 6.*** Составляются карты аттестации рабочих мест по условиям труда по форме приложения №2 к Порядку проведения аттестации.

Рекомендации по заполнению карт аттестации приводятся в приложении №3 к Порядку проведения аттестации.

Если по всем предыдущим этапам работодатель правильно выполнил все мероприятия, то заполнить карты аттестации рабочих мест не составит труда.

***Этап 7.*** Составляются ведомости рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда по формам приложений №6 и №7 к Порядку проведения аттестации. В ведомостях обобщаются сведения, содержащиеся в картах аттестации, и показываются классы условий труда по всем рабочим местам работодателя.

***Этап 8.*** Аттестационной комиссией разрабатывается перечень мероприятий, необходимых для улучшения и оздоровления условий труда, назначаются лица, ответственные за выполнение этих мероприятий, и сроки их выполнения.

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда составляется по форме приложения №8 к Порядку проведения аттестации.

***Этап 9.*** Аттестационная комиссия собирается на заседание по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и подписывает протокол. Комиссия высказывает также свои предложения по проведению сертификации организации работ по охране труда. Форма протокола приведена в приложении №9 к Порядку проведения аттестации.

Оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте состоит из оценок:

по степени вредности и опасности;

по степени травмобезопасности;

обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

По результатам оценки травмобезопасности рабочего места в соответствии с классификацией условий труда по травмобезопасности устанавливается класс опасности или дается заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности. Результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте заносятся в карту аттестации рабочих мест по условиям труда, в которой аттестационной комиссией организации дается заключение о результатах аттестации.

При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальным или допустимым величинам, а также при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности, рабочее место признается аттестованным.

В случаях, когда на рабочем месте фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают существующие нормы или требования по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты не соответствуют существующим нормам, условия труда на таком рабочем месте относятся к вредным и (или) опасным.

Оценка соответствия мер безопасности требованиям охраны и безопасности труда должна осуществляться с учетом категории опасных и вредных производственных факторов, на предотвращение действия которых они направлены.

Результаты оценки соответствия безопасности рабочего места требованиям охраны и безопасности труда оформляются протоколом.

Протокол аттестационной комиссии со всеми материалами аттестации передается работодателю, который утверждает план улучшения и оздоровления условий труда и рассматривает предложения аттестационной комиссии по сертификации.

Аттестация завершается приказом работодателя.

В итоге после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда у работодателя должен быть следующий комплект документов:

1. приказ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и привлечении к этой работе аттестующей организации (при необходимости);
2. перечень рабочих мест организации, подлежащих аттестации по условиям труда;
3. копии документов на право проведения измерений и оценок условий труда аттестующей организацией (в случае ее привлечения);
4. карты аттестации рабочих мест по условиям труда с протоколами измерений и оценок условий труда;
5. ведомости рабочих мест подразделений и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда;
6. план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;
7. протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
8. приказ о завершении аттестации рабочих мест и утверждении ее результатов.

Документы аттестации рабочих мест по условиям труда являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет, а так же данные документы необходимы для проведения сертификации.

# Глава 3. Правовое регулирование аттестации работников в трудовом праве России

# §1. Значение и принципы аттестации работников

В трудовом праве под аттестацией работников принято понимать проверку профессиональной подготовки работника и его деловых качеств в целях определения уровня его квалификации (установления квалификационного разряда) и/или соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Такая проверка организуется и проводится работодателем. [[27]](#footnote-27)

Аттестация работников является одним из важнейших средств оценки кадров. Это объясняется тем, что аттестация имеет правовой статус и осуществляется систематически. Большие возможности аттестации связаны также с тем, что она носит комплексный характер и предусматривает строго определенный порядок использования ее результатов. Последние являются законодательным основанием для поощрения работника, зачисления его в резерв на выдвижение, повышения в должности или же (если работник получил отрицательные оценки) освобождения от занимаемой должности.

В условиях развития рыночной экономики существенно изменился характер взаимоотношений между работником и работодателем: они стали более жесткими. Работодатель требовательнее относится к работникам, пытаясь по максимуму использовать их трудовой потенциал. В этой связи можно говорить о новом качественном этапе аттестации, при котором взамен массовых политических кампаний проводятся проверки на профессионализм, компетентность, пригодность к работе в рыночных условиях. [[28]](#footnote-28)

Следовательно, в условиях динамично развивающейся экономики аттестация совершенно необходима. Она имеет большое значение, как для работодателя, так и для работника. Для работодателя особое значение приобретает своевременное и объективное определение уровня профессиональной подготовленности персонала. Именно от того, насколько квалифицированными являются кадры, зависит прибыльность и эффективность деятельности организации либо работодателя - физического лица, нанявшего работника. [[29]](#footnote-29) Одной из ведущих организационно-правовых форм определения квалификации работников является аттестация. С одной стороны, аттестация служит основной юридической формой проверки и оценки уполномоченным органом (аттестационной комиссией) необходимых трудовых качеств работников, направленной на выявление наиболее компетентных и высококвалифицированных работников, а с другой - формой реализации гражданами права на труд в соответствии со своим призванием, способностями, желанием. А так же работодателю важно оптимизировать использование трудовых ресурсов, сформировать кадровый резерв, создать дополнительные стимулы к повышению квалификации работников, усилению ответственности и исполнительской дисциплины, обеспечить возможность расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым требованиям.

Работники, проходя аттестацию, имеют возможность зарекомендовать себя как квалифицированных, инициативных сотрудников, обеспечить повышение оплаты труда, продвинуться по служебной лестнице.

Итак, можно определить значение аттестации следующим образом. Аттестация является одним из способов обеспечения контроля и проверки соответствия профессионального уровня работника уровню занимаемой им должности. Аттестация формирует необходимые условия для эффективной ротации кадров и способствует повышению их квалификации.

Как отмечалось в постановлении Правительства Российской Федерации № 1137 от 4 ноября 1993 г. (в ред. от 07.10.1996.)"Об организации работы в области кадров для рыночной экономики"[[30]](#footnote-30), руководящим кадрам и специалистам недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Сформировавшиеся в прежних условиях управления и хозяйствования традиции, знания, умения и навыки значительной части руководителей и специалистов стали существенным тормозом экономических и организационных нововведений. Современная экономическая и правовая действительность выдвигает совершенно иные, чем прежде, требования к работникам всех отраслей экономики и органов управления, к организации и содержанию их подготовки и переподготовки. В связи с этим и аттестация работников переходит на качественно новый уровень: вместо ушедших в прошлое массовых кампаний теперь проводятся строго целевые проверки. Законодательно расширяется круг лиц, подлежащих аттестации: это и работники коммерческих организаций, и работники, занятые в сферах, связанных с обеспечением жизнедеятельности и безопасности общества в целом (медицина, образование, военная служба и т.д.). Аттестация получила широкое распространение как в государственных и муниципальных органах (предприятиях), так и в организациях, основанных на частной форме собственности.

В современных российских актах по аттестации наблюдаются различные подходы к определению аттестации, ее целей, задач и принципов.

Неоднозначны решения вопросов формирования аттестационных комиссий, подготовки и проведения аттестации, оценки аттестуемого и правовых последствий аттестации. Это объясняется спецификой отраслей, принявших акты об аттестации, особенностями профессий и условиями труда аттестуемых работников.

В Трудовом кодексе Российской Федерации аттестации не нашлось места в виде специального раздела "Аттестация работников", в главах и статьях которого были бы разрешены вопросы о понятии, видах и формах проведения аттестации, о перечне обязательных аттестационных материалов, о процедурах проведения и правовых последствиях аттестации. [[31]](#footnote-31)

Вместе с тем следует отметить, что ТК РФ упоминает об аттестации работников только в двух нормах - п.3 ч.1 ст.81, посвященной основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. И ч.3 ст.82 где говорится, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч.1 ст.81, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Ни самого понятия аттестации, ни принципов, ни порядка ее проведения Кодекс не устанавливает. Тем не менее, на практике довольно широко используется данный способ выявления уровня профессиональной подготовленности работников и соответствия их занимаемой должности или выполняемой работе.

Действующее законодательство, к сожалению, не только не содержит легального определения аттестации, но и не уделяет достаточного внимания и ее правовому режиму: определению основных принципов проведения, правовых последствий аттестации и т.п. Тем не менее, анализ таких актов позволяет сформулировать основные принципы, на которых построены правила проведения аттестации. [[32]](#footnote-32)

В частности, к числу принципов проведения аттестации можно отнести:

* коллегиальность, означающую принятие соответствующих решений специально создаваемым коллегиальным органом (аттестационной комиссией), что является отражением демократических начал в трудовом праве;
* гласность, предполагающую предварительное ознакомление лиц, подлежащих аттестации, со сроками и правилами ее проведения;
* объективность, которая обеспечивается принятием решения на основе заранее определенных объективных критериев, включением в состав комиссии специалистов соответствующего профиля, представителей профессиональной организации, учета мнения непосредственного руководителя работника, возможности работника высказать свое мнение о представленном на рассмотрение комиссии отзыве;
* недопустимость дискриминации при проведении аттестации, вытекающая из предусмотренного ст.3 ТК РФ запрета на установление предпочтений или ограничений, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Необходимость правовой регламентации аттестации, тем не менее, очевидна, поскольку недостаточность квалификации должна быть подтверждена результатами аттестации. Поскольку это положение обязательно для всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, применение данной нормы на практике возможно лишь при условии надлежащего правового обеспечения.

Из вышеизложенного можно сказать, что в отношении аттестации работников представляется целесообразным разрешить вопросы о категориях работников, подлежащих и не подлежащих аттестации; сформулировать общие подходы к перечню обязательных аттестационных материалов; определить общие правила проведения и правовые последствия аттестации. Сформированная таким образом правовая основа позволит обеспечить определенный уровень правовых гарантий работникам в отношениях с любым работодателем, применяющим как ведомственные нормативные акты, так и акты локального нормотворчества. Работодателям, сфера деятельности которых не подпадает под действие централизованных актов, такой подход во многом облегчит процесс локального нормотворчества.

# §2. Требования к проведению аттестации работников

Ни самого понятия аттестации, ни принципов, ни порядка ее проведения Трудовой кодекс РФ не устанавливает. Тем не менее, на практике довольно широко используется данный способ выявления уровня профессиональной подготовленности работников и соответствия их занимаемой должности или выполняемой работе.

Правовой основой для проведения работодателями аттестации работников в настоящее время служат постановление Совета Министров 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". [[33]](#footnote-33) И принятое в соответствии с ним Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 года № 470/267[[34]](#footnote-34), а также специальные положения о порядке проведения аттестации отдельных категорий работников, утвержденные соответствующими нормативными правовыми актами. Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 года № 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Лица, занимающие должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов, проходят аттестацию в соответствии с Положением, утвержденным приказом Минтранса России и Минтруда России от 11 марта 1994 года № 13/11.

В настоящее время существует большое количество нормативных правовых актов, устанавливающих правила аттестации для отдельных категорий работников.

К ним относятся, например, педагогические и руководящие работники государственных и муниципальных образовательных учреждений; руководители федеральных государственных унитарных предприятий; лица, занимающие должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов. Помимо федеральных нормативных правовых актов по вопросам аттестации принято значительное количество актов субъектов РФ и органов местного самоуправления. Во многих регионах действуют нормативные правовые акты, определяющие порядок проведения аттестации руководителей государственных унитарных предприятий, находящихся в собственности субъекта РФ, руководителей муниципальных предприятий, профессиональных спасателей, бухгалтеров[[35]](#footnote-35).

Следует отметить, что указанные нормативные правовые акты действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, и используются для проведения аттестации большинства специалистов организаций независимо от форм собственности.

Отсутствие легального понятия аттестации, законодательно закрепленных объективных критериев оценки аттестуемого в нормативных правовых актах - приводит к выводу что, в настоящее время необходимо выработать единые нормы, определяющие понятие аттестации, ее цели, задачи и виды, решить вопросы о формировании аттестационных органов, порядке и периодичности проведения аттестации и ее правовых последствиях; перечне работников, подлежащих и не подлежащих аттестации и т.д. Эти универсальные нормы необходимо закрепить в виде Положения об аттестации работников либо в специальном федеральном законе по указанным отношениям, что необходимо для обеспечения трудовых прав работников в процессе проверки их деловых, профессиональных и иных качеств, а также для целей разработки ведомственных и локальных актов.

Анализ современных нормативных правовых актов, посвященных аттестации[[36]](#footnote-36), позволяет выделить ее виды. Например, по срокам проведения различают аттестацию, проводимую один раз в два года, но не реже одного раза в четыре года (федеральные государственные служащие); один раз в три года (руководители и специалисты Госгортехнадзора); один раз в пять лет (педагоги). Аттестация может быть:

* регулярной, основной, развернутой с периодичностью один раз в три - пять лет;
* регулярной промежуточной, упрощенной, ориентированной на оценку итогов текущей работы (проводится для руководителей и специалистов один-два раза в год);
* вызванной определенными обстоятельствами (появление вакансии, неплановое направление на учебу, структурные изменения в организации, введение новых условий оплаты труда и т.д.).

По целям проведения можно выделить аттестацию: на право занятия должности, на соответствие занимаемой должности, на право повышения квалификационной категории. Особо следует выделить аттестацию работников, неудовлетворительный результат которой является основанием расторжения трудового договора по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ. [[37]](#footnote-37)

Круг лиц, на которые распространяется аттестация, широк, но ясности в этом вопросе нет. В специальной литературе советского периода вопрос о категориях аттестуемых решался просто и однозначно: субъект аттестации - всегда работник данного предприятия, но лишь тот, чья должность предусмотрена в специальном перечне либо названа в нормативных актах, устанавливающих аттестацию определенных категорий работников. В настоящее время работодатели сами могут определять категории аттестуемых в рамках централизованных нормативных актов по аттестации. При отсутствии централизованного акта, работодатели с помощью локальных актов определяют категории аттестуемых, что представляется целесообразным, так как в условиях рыночной экономики работодателю особенно важно знать, насколько тот или иной работник соответствует занимаемой должности или выполняемой работе[[38]](#footnote-38).

Определяя круг аттестуемых, необходимо обратить внимание на ограничения при проведении аттестации. Этот вопрос в юридической литературе однозначно не решен. Так, например, в методических материалах семинара "Организация и проведение аттестаций персонала на предприятии"[[39]](#footnote-39), проведенного Институтом экономики и управления в промышленности в 2000 г., названы шесть категорий работников, которые аттестации не подлежат:

* руководители, назначение и освобождение которых производится вышестоящими органами (для них проводится специальная аттестация в этих органах);
* беременные женщины;
* женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
* работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года;
* работники, прошедшие переподготовку или повышение квалификации (они подлежат аттестации не ранее чем через год после выхода на работу);
* работники, достигшие пенсионного возраста.

Данный перечень с юридической точки зрения выглядит малоубедительным. Он вызывает следующие возражения.

Обязательность года работы в должности для аттестации предусматривалась в актах бывшего Союза ССР. Невозможность проведения аттестации в отношении работников, не проработавших одного года в занимаемой должности, предусматривается в Положении об аттестации федерального государственного служащего от 9 марта 1996 г. №353 (с изменениями от 12 ноября 1999 г. №1499) [[40]](#footnote-40).

Наряду с этим во многих других ведомственных положениях об аттестации работников, где ограничение в виде годичного срока работы в должности отсутствует. Представляется, что здесь есть противоречие со ст.70 ТК РФ, предусматривающей трехмесячный (шестимесячный) срок испытания при приеме на работу. Считается, что по истечении трех (шести) месяцев работы работник соответствует занимаемой должности, и его нельзя уволить как не выдержавшего испытательный срок. Испытание устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, а при аттестации определяются деловые качества работника, т.е. правовая природа испытания и аттестации по этим параметрам совпадает.

Отсюда следует, что и сроки, освобождающие от испытания и аттестации, должны быть одинаковыми. Представляется, что трех (шести) месяцев работы достаточно, чтобы работника можно было включить в круг аттестуемых. Поэтому целесообразна локальная норма о том, что аттестации не подлежат работники, проработавшие в должности менее трех (шести) месяцев.

Невозможность аттестации пенсионеров также неубедительна. Думается, что успешное прохождение аттестации пенсионером является убедительным фактом его работоспособности. Непрохождение аттестации пожилым работником по занимаемой должности позволяет уберечь его от перегрузок в случае предложения ему посильной работы.

Поскольку ни один из действующих нормативных актов Российской Федерации по аттестации не содержит полного перечня категорий работников, не подлежащих аттестации, такой перечень необходимо разработать.

Представляется, что аттестации не должны подвергаться:

* работники, проработавшие в данной должности менее трех (шести) месяцев;
* беременные женщины;
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* молодые специалисты в период срока обязательной работы в соответствии с договором о целевой контрактной подготовке специалистов;
* работники, обучающиеся без отрыва от производства на двух последних курсах в высших учебных заведениях по тому профилю деятельности, по которому проводится аттестация.

Как отмечалось, работники, подлежащие аттестации согласно специальным нормативным правовым актам, проходят ее в том порядке, который этими актами предусмотрен. При аттестации руководителей и специалистов в соответствии с Положением от 5 октября 1973 года необходимо придерживаться правил, установленных Положением.

В целях уточнения процедуры проведения аттестации, создания дополнительных гарантий для работников, учета особенностей организации трудовой деятельности и характера труда в данной организации допустимо принятие соответствующего локального нормативного акта. В таком акте можно определить состав и порядок создания аттестационной комиссии, сроки проведения аттестации, круг аттестуемых работников, категории работников, которые не подлежат аттестации, способ проведения аттестации, критерии оценки работников, порядок принятия решения, виды решений, принимаемых по результатам аттестации. Согласно ст.8 ТК РФ такой акт не должен содержать положений, умаляющих трудовые права работников и снижающих установленные законодательством гарантии.

Проведение аттестации можно разделить на несколько этапов[[41]](#footnote-41). Прежде всего, это подготовка к проведению аттестации.

**Подготовительный этап** - весьма ответственный период, и от того, насколько тщательно подготовлена аттестация, во многом зависят ее конечные результаты. Подготовка к проведению аттестации предусматривает:

разработку и принятие локального нормативного акта организации об аттестации (если он не принят);

создание аттестационной комиссии;

составление списка работников, подлежащих аттестации;

составление графика проведения аттестации;

подготовку документов на аттестуемых;

проведение разъяснительной работы относительно целей и порядка прохождения аттестации.

Вся деятельность по подготовке к проведению аттестации осуществляется службой персонала (отделом кадров). Целесообразно в той или иной форме привлечь к этой работе представительный орган работников.

Это в полной мере будет соответствовать принципу социального партнерства, обеспечит соблюдение трудовых прав и законных интересов работников, поможет избежать конфликтных ситуаций.

Аттестационная комиссия согласно п.5 Положения от 5 октября 1973 года назначается приказом руководителя организации из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов.

Некоторые нормативные правовые акты, принятые в последнее время и определяющие порядок проведения аттестации отдельных категорий работников, предусматривают возможность включения в состав аттестационной комиссии независимых экспертов - преподавателей соответствующих дисциплин, научных сотрудников, специалистов смежных организаций и т.д.

Привлечение независимых экспертов вполне возможно и тогда, когда аттестация проводится в соответствии с Положением от 5 октября 1973 года. Мнение незаинтересованных специалистов может оказаться весьма полезным при оценке профессиональных качеств аттестуемого работника.

Аттестационную комиссию возглавляет председатель. Он осуществляет общее руководство ее работой; определяет порядок проведения заседаний комиссии; распределяет обязанности между членами комиссии; обсуждает с ними требования, которым должен соответствовать аттестуемый; проводит заседания; обеспечивает благоприятную обстановку для объективного и доброжелательного обсуждения деятельности аттестуемых. Кроме того, председатель может поручить членам (члену) комиссии до начала работы комиссии уточнить с учетом произошедших изменений списки аттестуемых, проверить соответствие представленных документов установленным требованиям и др.

Обычно назначается и заместитель председателя комиссии, который выполняет обязанности председателя комиссии в его отсутствие.

Техническое и организационное обеспечение работы аттестационной комиссии осуществляет секретарь. Как правило, это работник кадровой службы.

Аттестационная комиссия организует свою деятельность в соответствии с графиком проведения аттестации. Такой график разрабатывается на основе списка работников, подлежащих аттестации. Список должен составляться кадровой службой организации. В него включаются руководители и специалисты, занимающие должности, по которым должна проводиться аттестация, за исключением освобожденных от очередной аттестации (беременных женщин, работников, проработавших менее трех (шести) месяцев, и т.п.). Список целесообразно рассмотреть на заседании аттестационной комиссии для решения спорных вопросов и устранения неточностей и ошибок, а затем передать руководителю организации для утверждения.

Список работников, подлежащих аттестации, используется для подготовки графика проведения аттестации. График может составляться секретарем аттестационной комиссии или кадровой службой организации и утверждается руководителем организации.

В графике необходимо указать, в какой день и час проводится аттестация каждого работника или работников конкретного структурного подразделения. Аттестацию сотрудников одного структурного подразделения рекомендуется проводить одновременно (в один день).

График аттестации доводится до сведения каждого аттестуемого работника. Эта обязанность может быть возложена на секретаря аттестационной комиссии. В локальном нормативном акте о проведении аттестации можно установить срок, в течение которого работники должны быть ознакомлены с графиком: например, не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.

**Следующий этап -** подготовка документов на каждого работника, подлежащего аттестации. Эта задача возлагается на непосредственного руководителя работника. Он готовит отзыв (характеристику), в котором дает всестороннюю оценку трудовой деятельности работника:

* определяет соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности (иногда - разряду оплаты его труда);
* его профессиональную компетентность;
* отношение к работе и выполнению трудовых обязанностей;
* показатели результатов работы за прошедший с момента последней аттестации период.

В последнее время складывается практика унификации такого отзыва, то есть разработки специальной его формы с указанием определенных критериев оценки деловых качеств работника.

Отзыв передается в аттестационную комиссию. В локальном нормативном акте целесообразно указать сроки представления отзыва с учетом требований Положения от 5 октября 1973 года (п.6). Согласно Положению, работник должен быть ознакомлен с отзывом не позднее, чем за неделю до аттестации.

Следовательно, в комиссию он должен быть представлен раньше: за десять дней, за две недели или в другие сроки. Некоторые локальные положения о проведении аттестации предусматривают двухнедельный срок до начала проведения аттестации. Получила распространение и норма об ознакомлении работника с отзывом за две недели до начала аттестации.

Очевидно, надо признать за аттестуемым работником право представить в аттестационную комиссию заявление о своем несогласии с отзывом (пояснительную записку), дополнительные сведения о своей работе, например отчет о выполненных заданиях, отзывы независимых организаций о выполнении конкретных поручений (работ, проектов и т.п.), свидетельства о сделанных изобретениях и др.

Закрепление такого права локальным нормативным актом вполне соответствует целям аттестации и будет способствовать объективной, непредвзятой оценке деловых качеств работника. Для государственных гражданских служащих предусмотрена возможность активно участвовать в проведении аттестации, то есть представлять в аттестационную комиссию документы и пояснения, которые, по их мнению, необходимы[[42]](#footnote-42). Предоставление такой возможности работникам было бы тем более логичным.

В том случае, когда работник не первый раз проходит аттестацию, в аттестационную комиссию представляется аттестационный лист предыдущей аттестации.

Подготовительные мероприятия включают и проведение разъяснительной работы. 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.

Может быть подготовлена памятка для аттестуемых о порядке проведения аттестации, их правах и обязанностях, сроках представления документов и т.п.

После завершения подготовительных мероприятий можно приступить к проведению аттестации, то есть организовать заседания аттестационной комиссии, рассматривающей документы аттестуемых работников, результаты тестирования (если оно проводилось) и проводящей собеседование с работниками

Заседания аттестационной комиссии проводятся в дни и часы, установленные утвержденным графиком. На заседании аттестационной комиссии должно присутствовать не менее двух третей числа ее членов. Присутствуют на нем руководитель подразделения, в котором работает аттестуемый, и работник, проходящий аттестацию.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения, в котором он работает, а также мнение независимых экспертов, если они участвуют в работе комиссии.

Обсуждение работы каждого работника, проходящего аттестацию, рекомендуется проводить в обстановке требовательности, объективности и доброжелательности, исключающей проявление субъективизма.

Оценивая деятельность аттестуемого, комиссия должна точно определить, какие задачи были поставлены перед аттестуемым в его должностной инструкции, учитывать соответствие плановых заданий и служебных поручений должностной инструкции, сроки выполнения работы, а также степень личной ответственности аттестуемого работника за выполнение поставленных задач и конкретных работ.

В случае неявки работника по уважительной причине (отпуск, болезнь, командировка) с его согласия и по ходатайству непосредственного руководителя подразделения комиссия может провести аттестацию в его отсутствие или перенести ее на более поздний срок. Решение об этом принимается в соответствии с локальным нормативным актом организации, поскольку Положением от 5 октября 1973 года правила проведения аттестации (или переноса ее на другое время) в случае отсутствия работника не предусмотрены.

При неявке работника на заседание по неизвестной причине аттестацию целесообразно отложить. При неявке аттестуемого без уважительных причин комиссия может провести аттестацию в его отсутствие.

Надо отметить, что периодическое прохождение аттестации - обязанность работника, поэтому необоснованный отказ от присутствия на заседании аттестационной комиссии или уклонение от тестирования, собеседования, представления документов и т.п. могут рассматриваться как дисциплинарный проступок и повлечь за собой применение мер дисциплинарной ответственности.

**Следующий этап** - принятие решения по каждой кандидатуре.

Оценка деятельности аттестуемого и рекомендации комиссии принимаются тайным или открытым голосованием в отсутствие аттестуемого работника. Вопрос о способе голосования (тайное или открытое) должен быть решен в локальном нормативном акте. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый признается соответствующим занимаемой (замещаемой) должности или квалификационному разряду (разряду оплаты труда).

Работник, проходящий аттестацию и являющийся членом аттестационной комиссии, очевидно, не должен участвовать в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации сообщаются работнику сразу же после голосования.

Безусловно, это лишь некоторые из проблемных моментов, на которые хотелось обратить внимание. Аттестация проводится в отношении работников, уже состоящих в трудовых правоотношениях. Но впоследствии выявленное несоответствие может повлиять на продолжение или прекращение трудового правоотношения. Поэтому нормы, связанные с подготовкой и проведением аттестации, необходимо совершенствовать в целях усиления гарантий трудовых прав работников и защиты их от возможных злоупотреблений со стороны работодателей, которые, в свою очередь, должны в полном объеме исполнять предъявленные к ним требования.

# §3. Результаты аттестации работников как основание для принятия решения работодателем

Завершающим этапом проведения аттестации является реализация решений аттестационных комиссий. Не во всех указанных нормативных правовых актах об аттестации определяется срок, в течение которого аттестационные материалы должны быть переданы работодателю для принятия решения. Необходимо устранить данный недостаток, поскольку закрепление в законодательстве срока передачи документов способствовало бы оперативности, экономии времени, более быстрой и активной реакции работодателя на полученную информацию, ведь от нее зависит эффективность работы в целом. Руководитель организации на основе представленных аттестационной комиссией материалов и рекомендаций издает приказ (распоряжение), в котором анализируются результаты проведения аттестации, утверждаются мероприятия по выполнению рекомендаций комиссии, направленные на улучшение работы с персоналом, а также по проведению очередной аттестации работников. [[43]](#footnote-43)

Нередко в локальных Положениях об аттестации персонала для обозначения оценок работников, прошедших аттестации используются такие оценки, как "аттестован", "годен" и т.д. Это творчество может привести не только к внутренним конфликтам, но и к судебным разбирательствам. [[44]](#footnote-44)

Общепринятыми оценками работников по итогам аттестации являются оценки "соответствует занимаемой должности" и "не соответствует занимаемой должности". В редких случаях предусматривается третья оценка - "условно соответствует занимаемой должности" или "соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии". Эта промежуточная оценка очень важна, так как позволяет службе персонала воздействовать на работника. Однако действия работодателя при ее использовании должны быть продуманными. [[45]](#footnote-45)

На основе решения аттестационной комиссии готовится отчет о проведенной аттестации, в котором служба персонала беспристрастно сообщает руководителю организации итоги аттестации: сколько работников соответствует занимаемым должностям, сколько не соответствует. Далее готовятся конкретные предложения по работникам. На основе этих документов руководитель организации издает общий приказ (распоряжение) о мероприятиях по итогам аттестации, в котором ставит перед службой персонала задачу решить сразу все вопросы (при условии соблюдения требований трудового законодательства):

* о переводах на вышестоящие должности в рамках локального регулирования о кадровом резерве или по индивидуальному решению руководителя организации;
* о присвоении категории;
* о повышении окладов, установлении надбавок;
* об изменении или отмене надбавок;
* о понижении квалификационной категории;
* о поощрении работников;
* о рассмотрении вопроса о переводах или об увольнении работников, не соответствующих занимаемой должности.

На основании этого приказа (распоряжения) служба персонала готовит раздельные и индивидуальные приказы (распоряжения) по каждому пункту: о переводах, о поощрении и т.д.

Положением 1973 года установлено, что руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке применяет к работникам соответствующие меры поощрения и в надлежащих случаях, в срок не более 2 месяцев со дня аттестации, может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия.

Данный двухмесячный период предусмотрен во многих нормативных актах по аттестации. Однако, на наш взгляд, введение данного срока не совсем обоснованно. Представляется, что работодателю, исходя из специфики его правового положения, достаточно будет для принятия решения и его правового закрепления одного месяца со дня аттестации, что в большей степени отвечает сущности аттестации и равноправию сторон трудового правоотношения.

При невозможности перевода работника с его согласия на другую работу руководитель организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с ним трудовой договор в соответствии с законодательством. Таким законодательством в настоящее время является пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Далее в Положении 1973 года говорится о том, что по истечении 2-месячного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

Эти моменты должны быть учтены и подробно описаны в локальном Положении об аттестации персонала. Кроме того, необходимо связать срок, в который может быть принято решение о переводе или увольнении работника, со сроком проведения аттестации (например, установить, что отсчет 2-месячного срока ведется с момента утверждения руководителем организации итогов аттестации).

Следует отметить, что аттестацию нужно рассматривать в двух аспектах: как периодическую проверку деловой квалификации работника и как условие применения п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации в п.3 ч.1 ст.81 устанавливает, что трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие "недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации". Таким образом, недостаточность квалификации должна быть обязательно подтверждена результатами аттестации, только в этом случае возможно увольнение работника по несоответствию. Для того чтобы аттестация была признана законной, в корпоративных организациях обязательно должны быть (в случае отсутствия централизованных нормативных актов) разработаны положения об аттестации персонала, утвержденные в соответствующем порядке. [[46]](#footnote-46) Это отмечено и в п.31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2., (ред. от 28.12.2006) [[47]](#footnote-47)

В настоящее время работник не может быть уволен без решения аттестационной комиссии, так как это не просто проверка, но и условие для расторжения трудового договора. Но как быть в ситуации, когда решение аттестационной комиссии о несоответствии работника имеется, на его основе работодатель расторгает трудовой договор с работником, а работник в свою очередь не согласен с решением, обращается в суд и представляет иные доказательства, которые нейтрализуют решение аттестационной комиссии?

В итоге работник убеждает суд в своей правоте, указывая, например, на то, что в основе решения аттестационной комиссии лежали одни доказательства (докладные записки непосредственного руководителя и др.). А работник вместе с тем приводит другие объективные доказательства (данные о выработке продукции, объяснения о неисполнении распоряжения начальника, так как оно не было законным). Может ли работник представлять иные доказательства, подтверждающие его пригодность и как в подобной ситуации быть с решением аттестационной комиссии? Практика судов общей юрисдикции сложилась таким образом, что в подобных случаях работника восстанавливают на работе. Об этом говорится и в упомянутом выше постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2. П.53. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Представленная позиция действительно верна, ведь нельзя лишать работников их прав, указанных в ст.21 Трудового кодекса РФ, в частности права на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Продолжают возникать ситуации, когда работники, осуществляя свою трудовую функцию, в течение определенного периода времени отвечают предъявляемым к ним требованиям. Затем организация устанавливает повышенные требования к квалификации работника, например, начиная сотрудничать с иностранными фирмами, предъявляет работнику дополнительные требования о знании языка, а он отказывается от повышения квалификации либо в процессе повышения квалификации не осваивает язык.

Правомерно ли в данном случае увольнение работника по п.3 части 1 ст.81 Трудового кодекса? Согласно ст.21 Трудового кодекса РФ работник имеет право (а не обязан проходить) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации. Соответственно, уволить работника в ситуации, когда он не повышает свою квалификацию, по основанию несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации не представляется возможным.

Тем более если при заключении трудового договора в его содержании не указывалась обязанность сотрудника повышать квалификацию, а работника направляют на повышение квалификации, что приводит к расширению его обязанностей, чего быть не должно. Это не означает, что работник не справился с работой, поэтому его нельзя отправить на аттестацию. Но если работник отказывается повышать свою квалификацию и в связи с этим не выполняет качественно работу, его направляют на аттестацию, а затем увольняют по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ, если сотрудник не прошел аттестацию.

Как уже отмечалось, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2, п.31 говорится, что в силу пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации. Аттестация должна быть проведена в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Законодательство не устанавливает исчерпывающего перечня документов и иной информации, анализируемой аттестационными комиссиями. И надо признать, что это правильно. Дело в том, что специфика работы целого ряда служащих может вызвать потребность в получении дополнительных сведений об аттестуемом работнике (о состоянии здоровья, специальной подготовке и т.д.). Поэтому устанавливать какой-либо единый перечень документов на аттестуемых нецелесообразно.

Согласно Трудовому кодексу РФ окончательное решение, принятое работодателем при недостижении общего согласия по результатам консультаций с выборным профсоюзным органом, может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Такую жалобу приносит либо сам уволенный работник, либо представляющий его интересы выборный профсоюзный орган. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и, в случае признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В то же время работник или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган вправе обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодатель вправе обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

Нельзя не обратить внимания на то, что юрисдикционные вопросы о рассмотрении жалобы при незаконном увольнении, в том числе и по п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, относящиеся к компетенции суда, неправомерно переданы ТК РФ государственной инспекции труда.

Но даже при соблюдении всех норм закона правомерное увольнение работника по п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ все равно фактически основывается на субъективном факторе, так как несоответствие работника занимаемой должности является оценочной категорией. И как следствие, работник вправе оспорить решение работодателя об увольнении. Поэтому весьма важно разработать и внедрить объективную систему контроля за деятельностью работника, чтобы его могли справедливо оценить при аттестации.

Оценив работника как "условно соответствующего должности", работодатель не может принять решение об увольнении работника до тех пор, пока не проверит, выполнил ли работник рекомендации аттестационной комиссии, то есть фактически не проведет повторную аттестацию этого работника, например, через год. Поэтому необходимо прописать, как будет проводиться внеочередная аттестация, сделать циклическую отсылку к порядку установления итогов очередной аттестации и предусмотреть, что второй раз аттестационная комиссия может выставить только две оценки: соответствует или не соответствует занимаемой должности. Иначе служба персонала рискует заниматься аттестацией одного работника больше, чем это необходимо.

Отсутствие внятного перечня документов, образующихся в ходе аттестации - еще один распространенный недостаток локальных Положений об аттестации персонала. Как следствие - работники не очень понимают, в каком документе "поставлена точка" и обжалуют все документы, составленные по результатам аттестации. Если документация ограничивается аттестационными листами, то действия службы персонала по увольнению работников, не соответствующих занимаемым должностям, оспариваются, как субъективные решения. Эта проблема снимается, если итоги аттестации "сводятся" в единый документ, на основании которого руководитель организации или уполномоченное лицо дает распоряжение службе персонала о переводах, увольнении и т.д.

Для того чтобы защитить себя от неблагоприятных последствий в случае обжалования работником увольнения по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, службе персонала целесообразно подумать об удлиненном пути, который формально является правильным.

Без сомнения, работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, но при этом они не должны нарушать права работников и нормы действующего трудового законодательства.

Процесс расторжения трудового договора по результатам аттестации по инициативе работодателя требует усовершенствования в целях повышения гарантий, защищающих работника от возможного произвола и беззакония со стороны работодателя и ошибок в правоприменительной деятельности.

# Заключение

В заключении хотелось бы сделать определенные выводы об аттестации в трудовом праве РФ в целом, а также об аттестации работников и об аттестации рабочих мест.

Аттестацию работников предложено понимать как периодическую комплексную проверку квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работника, с целью определения соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).

В ходе аттестации определяется степень соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе); выявляются перспективы использования потенциальных возможностей работника, происходит стимулирование роста его профессиональной компетентности, определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки.

Выводы аттестационной комиссии могут служить предпосылкой перевода на другую работу (должность) или прекращения трудового договора, основанием направления работника на курсы повышения квалификации, применения поощрения, повышения оплаты труда и др.

Следовательно, в проведении аттестации должны быть заинтересованы все, как руководители, так и сотрудники. Без сомнения, работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, но при этом они не должны нарушать права работников и нормы действующего трудового законодательства.

Вопросы правового регулирования определения квалификации работников имеют важное теоретическое и практическое значение и занимают не последнее место в системе науки трудового права России. Ведь от правильного их решения зависит совершенствование законодательства об установлении уровня профессиональной подготовки работников, эффективность применения правовых норм, закрепляющих гарантии конституционного права на труд.

Аттестации рабочих мест в настоящее время отводится ведущая роль в системе работ по охране труда в организациях. Начавшиеся с 1997 г. работы по оценке условий труда постепенно набирали темпы, и сегодня можно утверждать, что аттестация рабочих мест проводится все более активно.

На сегодняшний день трудовым законодательством РФ дано четкое определение аттестации рабочих мест. Так, в соответствии с Трудовым кодексом РФ аттестация рабочих мест - **это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст. 209 ТК РФ).**

Аттестация рабочих мест по условиям труда, как уже отмечалось, является основным средством для получения объективной оценки состояния условий труда работников, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проводится в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.07 №569.

Подводя итог исследования категории "аттестация" в трудовом праве в целом, можно отметить, что принятый в 2001г. Трудовой кодекс РФ, а также постоянно увеличивающаяся дополнительная нормативная база по аттестации в ее разных вариантах свидетельствуют об объективной необходимости дальнейшего развития соответствующих исследований. Действующее законодательство о труде и иной нормативный материал относительно рассматриваемых проблем пока не в полной мере отражают экономические, социальные и иные реалии нового времени. Предпринимаются попытки по их корректировке и приведению в соответствие с объективными требованиями. Но, несмотря на это, необходимо отметить отсутствие достаточной проработанности нормативных актов. Например, к числу проблемных вопросов аттестации работников относятся отсутствие нормативной дефиниции понятия аттестация; при аттестации рабочих мест отечественный нормативный массив делает акцент исключительно на охрану труда в ее узком понимании. Это представляется недостаточным, так как при таком ракурсе упускается экономическо-организационная направленность аттестации рабочих мест.

Таким образом, как действенный способ решения трудоправовых проблем, аттестация используется в России давно и достаточно успешно. Однако считать, что в данном направлении трудовому законодательству некуда больше развиваться, преждевременно. В данной работе была предпринята попытка выявить некоторые из возможных направлений развития аттестации отдельно как способа оценки профессиональных качеств работника (аттестация работников) и как способа оценки условий труда на рабочих местах (аттестация рабочих мест).

# Список использованных нормативных источников и литературы

1. Трудовой кодекс РФ. // Собрание законодательства РФ.07.01.2002. №1 (в ред.17.07.2009 г.)
2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110"О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ.07.02.2005. №6. ст.437
3. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 11.03.2008), "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" // Собрание законодательства РФ.27.03.2000. № 13. ст.1373.
4. Приказ Минобразования РФ от 26.06.2000 № 1908 (с изм. от 06.08.2009)"Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" // Российская газета. № 148.02.08.2000.
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти". № 10.10.03.2008.
6. Приказ Минтранса РФ, Минтруда РФ от 11.03.1994 № 13/11 (ред. от 11.05.2000)"Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятий транспорта" // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ, № 7, 1994.
7. Постановление Совета Министров 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" // СП СССР. 1973. № 18. Ст.103.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.12.2006)"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
9. Азямова Л.В. "Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя" // Справочник кадровика. 2001. № 1.
10. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. М., 2003.405 с.
11. Беков Х.А. "Проблемы правового обеспечения аттестации" // Российское предпринимательство. 2002, № 9.
12. Бугров Л.Ю., Пашиев В.А. "Аттестация как комплексное явление в трудовом праве" // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр.: в 2 ч. Пермь, 2006. Ч.1., 166 с.
13. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. - Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997г., 180 с.
14. Дудник И.Е. "Аттестация: опыт усовершенствования процедуры" // Справочник по управлению персоналом. 2002. № 6.
15. Ефремова О.С. "Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях: рекомендации и нормативные документы" // М.: Альфа-пресс, 2005г.640 с.
16. Зайцева О.Б. "Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ" // Трудовое право. 2003. № 4.
17. Закалюжная Н.В. "Аттестация как одна из форм определения квалификации работников" // Законодательство и экономика. 2004. № 4.
18. Закалюжная Н.В. "Организационно - правовые формы определения квалификации работников" // Журнал российского права. 2005. № 11.
19. Зубрицкий, Л.Д. "Положение об аттестации персонала: юридические тонкости" 13.04.2009 // http://hrmaximum.ru/.
20. Иванов С.А. Трудовое право и повышение качества труда. М. 1987.272с.
21. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983г. 200 с.
22. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: Дис. д-ра. юрид. наук. М., 1991.
23. Лебин Б.Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР.М. 1966, 288 с.
24. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.: Издательство НОРМА, 2003г.640 с.
25. Нуртдинова А. "Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9.
26. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984г., 415 с.
27. Полетаев Ю.Н. "Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы", М., Проспект, 2001г.112 с.
28. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. - М.: МИК, 2001.368 с.
29. Российская юридическая энциклопедия. М., 1999г.1110 с.
30. Словарь иностранных слов // Под ред. И.В. Лехина, Ф.Н. Петрова. М., 1955г.586 с.
31. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь-справочник кадровика.М., 2003г., 480 с.
32. Хижнякова А.В. "Аттестация как определение творческой ценности сотрудника" // Справочник кадровика. 2002. № 7.
33. Юкша Я.А. Действительный адвокат. Издательский Дом "РИОР", 2008 г. 589 с.

1. См.: Трудовое право и повышение качества труда// Под ред. С.А. Иванова. М.; 1987. Вопросы, затронутые в этой работе, во многом актуальны по сей день. [↑](#footnote-ref-1)
2. http://infopravo.by.ru/fed1995/ch03/akt14338.shtm [↑](#footnote-ref-2)
3. О видах аттестации и смежных явлениях в трудовом праве см. подробнее: Бугров Л.Ю., Пашиев В.А. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр.: в 2 ч. Пермь// 2006. Ч. 1. С. 178 - 187. [↑](#footnote-ref-3)
4. Об аттестации в трудовом праве см. подробнее: Лебин Б.Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР. М., 1966; Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983; Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: Дис. д-ра. юрид. наук. М., 1991. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ю.Н. Полетаев «Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы», М., Проспект, 2001г. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права//Екатеринбург: УрГЮА, 1997. С. 4. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Юридический энциклопедический словарь. М., 1984. С. 26. [↑](#footnote-ref-7)
8. См.: Российская юридическая энциклопедия. М., 1999. С.185. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь-справочник кадровика//М., 2003. С. 3. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации// М., 2003. С. 405. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве// Владивосток, 1983. С. 99. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Курилов В.И. Указ. соч. С. 100. [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Азямова Л.В. «Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя» // Справочник кадровика. 2001. № 1. С. 20. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Хижнякова А.В. «Аттестация как определение творческой ценности сотрудника»// Справочник кадровика. 2002. № 7. С. 109. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник для ВУЗов //М.: МИК, 2001. С. 102 [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: О.С. Ефремова «Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях: рекомендации и нормативные документы» // М.: Альфа-пресс, 2005г. С. 249 [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России// М.,2003.С.10. [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: И.Е. Дудник « Аттестация: опыт усовершенствования процедуры»//Справочник по управлению персоналом. 2002. № 6. С.12. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Словарь иностранных слов // Под ред. И.В. Лехина, Ф.Н. Петрова. М., 1955. С. 85. [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3(в ред. 17.07.2009 г.) [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права// Екатеринбург: УрГЮА 1997. С. 4. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс РФ ст. 212 [↑](#footnote-ref-22)
23. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 10, 10.03.2008 [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: Я.А. Юкша Действительный адвокат. Издательский Дом "РИОР", 2008. С. 328. [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: Трудовой кодекс РФ ч. 1 ст. 8 [↑](#footnote-ref-25)
26. См: п. 16 приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях//Хозяйство и право. 2005. №9 С. 31. [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Беков Х.А. Проблемы правового обеспечения аттестации // Российское предпринимательство. 2002. № 9.С. 24. [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2003. №4. С.7 [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: СЗ РФ. 1993. №46. Ст. 4456. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Беков Х.А. Проблемы правового обеспечения аттестации // Российское предпринимательство. 2002. № 9. С. 24. [↑](#footnote-ref-31)
32. См.: Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях//Хозяйство и право.2005. №9 С. 32. [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: СП СССР. 1973. №18. Ст. 103. [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1980. №8. [↑](#footnote-ref-34)
35. См. например:

    Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. Приказом Министерства образования РФ от 26 июня 2000 года №1908 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти// 2000. №32.;

    Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 года №234 // Собрание законодательства РФ. 2000. №13. Ст. 1373; [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Закалюжная Н.В. «Аттестация как одна из форм определения квалификации работников» // Законодательство и экономика. 2004. №4. С. 75-76. [↑](#footnote-ref-36)
37. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика// 2004. N 4 С. 76. [↑](#footnote-ref-37)
38. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика// 2004. N 4 С. 76. [↑](#footnote-ref-38)
39. http://www.lawmix.ru/comm.php?id=8879 [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: СЗ РФ. 1999. N 46. Ст. 5542. [↑](#footnote-ref-40)
41. А. Нуртдинова Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. №9. С. 30 [↑](#footnote-ref-41)
42. П. 15 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 года №110 // Российская газета. 2005. 3 февраля. [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Закалюжная Н.В. «Организационно - правовые формы определения квалификации работников»// Журнал российского права. 2005 № 11, С. 44. [↑](#footnote-ref-43)
44. См.: Зубрицкий, Л.Д. «Положение об аттестации персонала: юридические тонкости» 13.04.2009 // http:// hrmaximum.ru/. [↑](#footnote-ref-44)
45. Л.Д. Зубрицкий, «Положение об аттестации персонала: юридические тонкости» 13.04.2009 // http:// hrmaximum.ru/. [↑](#footnote-ref-45)
46. Закалюжная Н.В. «Организационно - правовые формы определения квалификации работников»// Журнал российского права. 2005 № 11, С. 44. [↑](#footnote-ref-46)
47. Российская газета, N 297, 31.12.2006. [↑](#footnote-ref-47)