

Вышеславова Татьяна Федоровна

АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Статья отражает современные подходы к организации и проведению аттестации работников. Автор характеризует этапы проведения аттестации работников, дает понятие Положения об аттестации, разрабатывает его составные элементы. Выявляется значение аттестации в сфере трудовых отношений как для работодателей, так и для работников, поднимается проблема организации и проведения аттестации в филиалах юридических лиц. Рассматривается эволюция взглядов ученых на отдельные вопросы проведения аттестации, делаются попытки адаптации многопланового явления аттестации работников для осуществления комплексного подхода регулирования аттестации на нормативном, локальном и индивидуально-договорном уровнях.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2013/7-1/10.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2013. № 7 (33): в 2-х ч. Ч. I. С. 50-53. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2013/7-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

УДК 349.23/24

Юридические науки

Статья отражает современные подходы к организации и проведению аттестации работников. Автор характеризует этапы проведения аттестации работников, дает понятие Положения об аттестации, разрабатывает его составные элементы. Выявляется значение аттестации в сфере трудовых отношений как для работодателей, так и для работников, поднимается проблема организации и проведения аттестации в филиалах юридических лиц. Рассматривается эволюция взглядов ученых на отдельные вопросы проведения аттестации, делаются попытки адаптации многопланового явления аттестации работников для осуществления комплексного подхода регулирования аттестации на нормативном, локальном и индивидуально-договорном уровнях.

Ключевые слова и фразы: аттестация работников; этапы аттестации работников; требования к проведению аттестации; Типовое положение об аттестации работников.

Вышеслава Татьяна Федоровна, к.ю.н., доцент

Северо-Кавказский федеральный университет

vysheslavova_tf@mail.ru

АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ[©]

Ст. 6 ТК РФ относит к исключительной сфере ведения основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов). ТК РФ установил в п. 3 ст. 81, что любой работник может быть уволен по результатам аттестации. Однако Типового положения для проведения аттестации ни на уровне федерального закона, ни на уровне постановления Правительства, ни на уровне локального нормативного акта пока не существует. Отсюда возникает множество разногласий при приведении аттестации на местах. Б. А. Горохов справедливо отмечает, что работник должен заранее знать, что существуют правила порядка проведения аттестации, ее регулярность, а также критерии, по которым оценивается его служебное соответствие [5].

Легального определения категории аттестации также не существует. Многими учеными дано определение аттестации. Обратимся к лаконичному определению М. О. Буяновой – аттестация – это проверка, проводимая администрацией, с целью определения соответствия работника занимаемой им должности [4]. О. А. Брайко под аттестацией работников понимает периодическую проверку уровня их деловых, личностных, а иногда и моральных качеств [3]. Различный объем трактовки понятия аттестации требует легального его закрепления.

Правовое регулирование проведения аттестации работников законодателем отнесено к локальному уровню. На сегодняшний день на федеральном уровне действуют нормы о порядке проведения аттестации только в государственной сфере. Такое положение дает широкий простор субъективному усмотрению на местах по многим вопросам: срокам проведения аттестации, принимаемым решениям аттестационных комиссий, порядку проведения аттестации и т.д. Назрело время преодоления туманной роли и места аттестации как в целом в трудовых отношениях, так и в возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя п. 3 ст. 81 ТК РФ.

К. Либерман предлагает в ТК РФ зафиксировать порядок проведения аттестации [9]. Такое положение связано с отсутствием внятной государственной концепции аттестации, без которой невозможно устранение разночтений, связанных с понятийным аппаратом, принципами, целями и задачами аттестации. А. Бенмерабет предлагает ввести в ТК главу, содержащую государственные стандарты аттестации, включающие, во-первых, полномочия сторон трудового договора, связанные с аттестационными процессами. Во-вторых, основные начала аттестации, охватывая сферу не только трудового, но и административного и государственно-права. В-третьих, зафиксировать соотношение уровней правового регулирования отношений по аттестации работников в пользу коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного уровней [1]. Но так Трудовой кодекс может превратиться из акта, регулирующего основы трудовых и тесно связанных с ними отношений на федеральном уровне, в акт смешанного регулирования. Таким образом, необходим подзаконный акт в форме Типового положения о проведении аттестации работников предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности. В настоящее время работодатели ориентируются на еще действующее (в части, не противоречащей Трудовому кодексу) Постановление ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 № 470/267 [10], которым утверждено Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи. Данные нормы необходимо совершенствовать, они должны отражать специфику трудовых отношений сегодняшнего дня. А значит, сегодня работодатель сам разрабатывает конкретное положение об аттестации работников.

Попробуем дать рекомендации по проведению аттестации работников в организации. Весь процесс проведения аттестации работников необходимо разделить на четыре этапа: подготовительный, проведения аттестации, принятия решения по итогам аттестации, заключительный.

В подготовительный этап должны входить следующие действия. Создание и утверждение Положения об аттестации с участием выборного представительного органов работников. Как определяет Г. Г. Чочуа, Положение об аттестации сотрудников – это документ, устанавливающий системно связанные между собой правила по вопросам аттестации сотрудников и регламентирующий порядок ее организации [11]. В данное определение можно внести некоторую конкретику: это локальный нормативный акт, устанавливающий системно связанные между собой правила для работников и работодателей по вопросам подготовки, проведения, реализации итогов аттестации работников, определения путей дальнейшего роста их профессионализма, профессиональной компетентности.

В Положении необходимо определить цели и задачи проведения аттестации. На практике в действующих Положениях идет путаница целей и задач аттестации. Цель, как правило, должна формулировать реализацию общих, глобальных вопросов, а задачи – устанавливать реализацию частных процессов в деятельности организации. Положение должно иметь перечень необходимых документов для проведения аттестации: конкретные приказы, графики проведения, форму отзыва на аттестуемого, аттестационного листа, акта о вынесении решения, протокола заседания комиссии, акта экспертизы деловых качеств работника и другие документы, информация о которых необходима при аттестации. Для обеспечения подготовки аттестации также необходимо утвердить список работников, подлежащих аттестации, исключив из него лиц, которые не подлежат аттестации как вообще, так и на определенном этапе ее проведения. Важным вопросом данного этапа является установление процедурных сроков: подачи в комиссию характеристик, актов экспертизы деловых качеств работников; ознакомления работников с отзывами; уведомления работников об аттестации; ознакомления с графиком; сообщения о решении комиссии; предоставления дополнительных документов, отсутствующих в комиссии; доведения решения комиссии до работодателя; возможности обжалования решений и другие.

При регламентировании состава комиссии необходимо закрепить ее состав, включив не только ведущих специалистов организации, членов представительного органа работников, но и по возможности независимых экспертов для более беспристрастного принятия решения комиссии, особенно если аттестация проводится перед сокращением. В комиссии должен быть назначен председатель и секретарь, отвечающий за ведение и хранение документации. Устанавливается компетенция аттестационной комиссии, права и обязанности участников аттестации. Права и обязанности комиссии, работников, работодателя, подразделения/сотрудника организации, ответственных за подготовку материалов для аттестационной комиссии, могут быть представлены в Карте прав и обязанностей, включенной в Положение. Немаловажное значение будет иметь включение в Положение вопроса об организационном обеспечении деятельности аттестационной комиссии.

Реализуя второй этап проведения аттестации, Положение должно регламентировать порядок проведения аттестации. Для ее проведения, по нашему мнению, к Положению необходимо разработать Регламент. Он должен включать регламентацию возможности проведения плановой и внеплановой аттестации работников, устанавливая основания проведения внеплановой аттестации. По утверждению Е. Ю. Забрамной, Роструд подтверждает правомерность проведения внеплановой аттестации и закрепления данных норм в локальном акте организации [6]. По нашему мнению, внеплановая аттестация должна проводиться только в конкретных исключительных случаях, а не по усмотрению работодателя.

Необходимо закрепить форму проведения аттестации. Она может проводиться в устной, письменной и смешанной форме, а также в индивидуальном и коллективном порядке. Отсюда возникает немаловажный вопрос об уровне подготовки опросников, тестов, анкет. Одни и те же вопросы или тесты не могут быть предложены работникам, занимающим различные должности, за исключением вопросов, касающихся законодательства, регламентирующего работу организации, отрасли. Электронное тестирование в режиме *on-line* следует считать более предпочтительным при проведении аттестации [2]. Форма проведения аттестации должна быть объективной, обеспечивающей равный подход к оценке уровня профессиональной подготовки и знаний каждого аттестуемого работника. Ход проведения аттестации желательно регламентировать подробно, закрепляя все действия в протоколе. Необходимо сформулировать основания, при наличии которых аттестация может перенестись на другой срок, а также определить неумажительные основания, влекущие за собой наложение взыскания. Есть мнение, что аттестацию можно проводить как исключение в отсутствие работника [6], мы же считаем, что аттестация не должна проводиться без личного участия работника, тем самым будет ухудшено положение данных работников по сравнению с другими работниками. Комиссия может работать только при подавляющем числе членов комиссии, соблюдая сроки и графики проведения аттестации. Аттестационная комиссия вправе давать рекомендации аттестуемому, о выполнении которых он отчитывается на очередной аттестации.

Третий этап проведения аттестации для работника является одним из самых важных. Есть различные мнения и по оценке принятого решения аттестационной комиссией. Аттестационная комиссия может принимать различные решения: работник соответствует занимаемой должности; работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к переводу в порядке должностного роста; работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к включению в кадровый резерв; работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к поощрению; работник прошел аттестацию условно; работник соответствует занимаемой должности, но нуждается в прохождении профессиональной переподготовки; работник не соответствует занимаемой должности.

Несоответствие работника занимаемой должности обязан доказать работодатель [7].

От установления критериев оценки аттестуемого и принятия конкретного решения зависит дальнейшая трудовая деятельность работника, и тут большую роль будут играть четко прописанные в должностных инструкциях или трудовом договоре трудовые функции конкретного работника и беспристрастное установление соответствия

квалификации работника выполняемой работе. Должны быть учтены: результаты участия сотрудника в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением задач; общая эффективность работы сотрудника за аттестационный период; полнота и качество выполнения сотрудником работы; наличие у сотрудника неснятых дисциплинарных взысканий; выполнение специальных заданий руководства; наличие знаний, умений и навыков для надлежащего исполнения своих должностных полномочий. Критерии аттестации необходимо согласовать с представительным выборным органом работников. На основе установленных критериев разрабатываются соответствующие формы тестов, экзаменационные вопросы и т.д. [Там же].

Должна быть установлена процедура принятия решения комиссией: вид голосования (открытое или закрытое), принятия решения при равенстве голосов, подписания протокола, знакомства с аттестационным листком, заполнения сводной ведомости аттестации, хранения документации.

Результаты аттестации работников заносятся в раздел IV личной карточки формы Т-2. Аттестация работников имеет большое значение для работника и работодателя. В частности, по ее результатам работодатель может: эффективнее использовать имеющийся кадровый потенциал; оценить уровень квалификации работников; создать дополнительные стимулы к профессиональному росту работников; сформировать кадровый резерв; уволить работников, квалификация которых не соответствует требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям; провести сокращение работников в соответствии с рекомендациями ТК РФ.

Какие же плюсы аттестации для работников? Практически они ничтожно малы. Это спокойствие работника до следующей аттестации, включение в резерв, выдвижение на поощрение. Таким образом, важно в локальном акте фиксировать гарантии работников, успешно прошедших аттестационные испытания, притязания работников на карьерный рост. Необходимо установить сроки для принятия решения работодателем о реализации результатов аттестации как в случае успешности прохождения ее, так и в случае неудовлетворительного результата. Результаты аттестации теперь существенно влияют не только на установление оплаты труда работника, но и в целом на сохранение возможности трудиться в организации.

В. П. Кузнецова замечает, что обязанность проходить аттестацию нужно закрепить в трудовом договоре [8]. Если работник откажется проходить аттестацию, это позволит привлечь его к дисциплинарной ответственности. Тем самым повысится роль аттестации в повышении квалификации кадров, и данный процесс будет охвачен всеми уровнями правового регулирования: нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным. Типовое положение должно включать специальную часть, регламентирующую проведение аттестации руководителя, других руководящих работников.

По мнению подавляющего числа исследователей темы, Положение должно иметь следующую структуру.

1. Общие положения.
2. Подготовка и обеспечение аттестации.
3. Аттестационная комиссия, ее полномочия и организация работы.
4. Проведение аттестации.
5. Реализация результатов аттестации.
6. Заключительные положения.

Однако в публикациях о проведении аттестации не рассмотрен такой вопрос как организация и проведение аттестации в филиалах и представительствах. В практике возникает вопрос о полномочиях проведения аттестации руководителем филиала. Согласно ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя может выступать субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Данным субъектом как раз является руководитель филиала, которому по доверенности передаются данные полномочия. Таким образом, руководитель филиала, выступая по отношению к работникам работодателем, должен проводить аттестацию и принимать решения по ее результатам. На практике аттестация работников филиалов проводится руководителем юридического лица, создавшим филиал, по критериям оценки работников юридического лица. Данное положение, по нашему мнению, нарушает основные гарантии работников филиалов, так как члены аттестационной комиссии юридического лица не в полной мере осведомлены о специфике осуществления трудовой деятельности в филиале и не разрабатывают отдельных критериев, соответствующих форм проведения такой аттестации.

Типовое положение о проведении аттестации может устранить следующие разногласия: установление разных целей аттестации; определение разных сроков проведения; определение работников, не подлежащих аттестации; основания проведения внеплановых аттестаций; критерии оценки профессиональных качеств работников; права и обязанности участников аттестации и многое другое.

Таким образом, такое многоплановое явление как аттестация работников требует комплексного подхода на всех уровнях правового регулирования: нормативном, коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном.

Список литературы

1. **Бенмерабет А.** Как грамотно провести аттестацию [Электронный ресурс] // Кадровик.ру. 2010. № 11. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. **Болотова Е. Л.** Новая аттестация педагогических работников [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2010. № 12. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
3. **Брайко О. А.** Организационно-распорядительные документы, предоставляемые работниками кадровой службы при проведении аттестации рабочих мест [Электронный ресурс] // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2012. № 9. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. **Буянова М. О.** Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие. М.: Проспект, 2011. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. **Горохов Б. А.** Трудовые споры. Чему не учат студентов [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2011. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. **Забрамная Е. Ю.** Аттестуем работников на профпригодность [Электронный ресурс] // Главная книга. 2011. № 22. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. **Клименкова Л.** Проводим аттестацию рабочих мест по новым правилам [Электронный ресурс] // Новая бухгалтерия. 2011. № 11. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. **Кузнецова В. П.** Аттестация работников [Электронный ресурс] // Отдел кадров коммерческой организации. 2012. № 12. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
9. **Либерман К.** Документируем кадровую деятельность [Электронный ресурс] // Кадровый вопрос. 2012. № 8. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
10. **Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи** [Электронный ресурс]: утв. Постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 № 470/267. URL: <http://www.kadrovik.ru/docs/pos05.10.73n470.267.htm> (дата обращения: 28.05.2013).
11. **Чочуа Г. Г.** Актуальные правовые проблемы аттестации работников и возможности их разрешения [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

EMPLOYEES ATTESTATION AND ITS LEGAL REGULATION

Vysheslavova Tat'yana Fedorovna, Ph. D. in Law, Associate Professor
North-Caucasian Federal University
vysheslavova_tf@mail.ru

The author represents modern approaches to organizing and conducting employees attestation, describes the stages of conducting employees attestation, gives the notion of the Regulation on Attestation, develops its components, reveals attestation significance in the sphere of labour relations both for employers and for employees, raises the problem of organizing and conducting attestation in the branches of legal entities, considers the evolution of scientists' views on the specific questions of conducting attestation, and undertakes an attempt to adapt the multidimensional phenomenon of employees attestation for the integrated approach to attestation regulation on normative, local and individual-contractual levels.

Key words and phrases: employees attestation; stages of employees attestation; requirements for conducting attestation; Model Regulation on Employees Attestation.

УДК 94(47)

Исторические науки и археология

В статье автор уделяет внимание процессу формирования донского дворянства в конце XVIII – первой половине XIX в. Проблема рассматривается с позиции сословной самоорганизации, происходившей внутри казачьего сообщества Войска Донского, из среды которого выделялись старшинская верхушка и войсковое офицерство, закреплявшие за собой права дворянства. Самоорганизация донского дворянства изучается через создание органов дворянского управления. Уделяется внимание роли дворянских обществ в развитии благотворительности на Дону.

Ключевые слова и фразы: дворянство; сословная самоорганизация; Войско Донское; дворянские организации; казачество.

Горбунова Наталья Вадимовна, к.и.н.

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
natagor.rnd@mail.ru

САМООРГАНИЗАЦИЯ ДВОРЯНСТВА ВОЙСКА ДОНСКОГО В КОНЦЕ XVIII – ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ XIX В. ©

Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг.», Государственный контракт № 16.740.11.0700 по теме: «Государственная политика и эволюция форм самоорганизации населения Юга России: исторические реалии и современность».

В настоящее время, когда созданы условия для организации общественных объединений, возникает необходимость изучения истории различных форм общественной самоорганизации в дореволюционной России, исследования общественно-организованной деятельности, направленной на реализацию интересов и потребностей отдельных социальных групп, слоев и сословий. В связи с этим одним из приоритетных