

УДК 349.223

DOI: 10.25688/2076-9113.2023.51.3.08

## **В. Ю. Туранин**

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,

Белгород, Российская Федерация

E-mail: turanin@bsu.edu.ru

## **Ю. С. Гусакова**

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,

Белгород, Российская Федерация

E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

# **АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

***Аннотация.*** Авторами проводится анализ понятия аттестации работников на предприятии, отмечается, что аттестация — это периодическая проверка квалификации персонала, целью которой является определение уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности. Порядок проведения аттестации в организации предусмотрен нормативными правовыми актами. Руководство должно принять решение о необходимости, сроках, порядке и форме осуществления данного мероприятия (многие критерии уже прописаны в локальных актах). Делается вывод о том, что система проведения аттестации работников на сегодняшний день позволяет создать устойчивое развитие организации, оценить профессионализм сотрудников, убрать лишнее звено в коллективе, которое не справляется со своими обязанностями. Кроме этого, непрохождение аттестации является одной из причин расторжения трудового договора по инициативе работодателя на законных основаниях.

***Ключевые слова:*** аттестация; аттестационная комиссия; работник; работодатель; повышение квалификации.

UDC 349.223

DOI: 10.25688/2076-9113.2023.51.3.08

## V. Yu. Turanin

Belgorod State National Research University,  
Belgorod, Russian Federation  
E-mail: turanin@bsu.edu.ru

## Yu. S. Gusakova

Belgorod State National Research University,  
Belgorod, Russian Federation  
E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

# CERTIFICATION OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE: LEGAL ASPECTS

**Abstract.** The authors analyze the concept of certification of employees at the enterprise, it is noted that certification is a periodic check of personnel qualifications, the purpose of which is to determine the level of professional training and compliance with the position. The procedure for certification in the organization is provided for by regulatory legal acts. The management should decide on the necessity, timing, procedure and form of implementation of this event (many criteria are already spelled out in local acts). It is concluded that the system of certification of employees today allows you to create a sustainable development of the organization, evaluate the professionalism of employees, remove an extra link in the team that does not cope with its responsibilities. And also, failure to pass certification is one of the reasons for termination of the employment contract on the initiative of the employer on legal grounds.

**Keywords:** attestation; attestation commission; employee; employer; professional development.

## Введение

**А**ттестация работников является одним из значительных элементов в механизме любой организации. Каждому работодателю важно, чтобы в его трудовом коллективе были опытные специалисты, знающие свое дело. Поэтому на сегодняшний день проведение аттестационного комплексного мероприятия показывает руководителю оценку уровня квалификации работника на занимаемой должности в данной организации.

## Анализ существующих подходов к решению поставленной проблемы

Российский законодатель не дает точного определения термину «аттестация работника», но при этом многие ученые выдвигают свою точку зрения на этот счет. А. Ю. Кучмин отмечает, что аттестация персонала представляет

собой «наиболее эффективный механизм, направленный на проверку деловых качеств работника и уровня его квалификации» [7, с. 143]. Это такой способ контроля, который позволяет работодателю «выявить соответствие работника занимаемой должности, проверить фактическое исполнение возложенной на работника трудовой функции, определить трудовой потенциал работника, и по результатам аттестации принять конечное управленческое решение» [Там же].

По мнению Л. В. Труханович, аттестация — это «определение квалификации сотрудника, уровень его знания на назначенной ранее должности. Такое проверочное мероприятие служит для выявления более качественных специалистов на предприятии» [10, с. 480].

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что аттестация работников — это периодическая проверка квалификации персонала, целью которой является определение уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности.

### Исследовательская часть

Стоит отметить, что проведение такого мероприятия освидетельствования сотрудников организации является неким мотиватором. Иначе говоря, показав хороший результат, работник подтверждает, что он опытный специалист и ему может быть присвоена денежная премия, повышение в должности. Если же рабочий не проходит аттестационную проверку, то применяется ряд решений на законных основаниях (увольнение, понижение и отстранение от работы). (п. 3 ст. 81 ТК РФ) [1, ст. 81].

В свою очередь, в ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации прописано, что под квалификацией работника понимается уровень профессиональных знаний, опытности, навыков работника [1, ст. 195].

В трудовом праве выделяют следующие виды аттестации:

- очередная — (обязательная) проверка знаний и навыков для всего рабочего персонала;
- при повышении — позволяет повысить должность при положительной оценке знаний испытуемого;
- при переводе в другое подразделение — аттестационное мероприятие, предназначенное для проверки специалиста, если ему изменят условия труда и выполняемые функции.

Обратим внимание на то, что порядок проведения аттестации в организации предусмотрен нормативными правовыми актами. Руководство должно принять решение о необходимости, сроках, порядке и форме осуществления данного мероприятия (многие критерии уже прописаны в локальных актах). Руководитель обязан составить соответствующий приказ о проведении аттестационной проверки.

Необходимо сказать, что периодичность аттестационной проверки в основном предусматривается не реже одного раза в 3 года, но при этом такой срок не для всех сфер одинаковый. Например, периодичность аттестационных мероприятий для педагогов — один раз в пять лет; для работников полиции — один раз в четыре года; для сотрудников противопожарной службы — один раз в пять лет и т. д. При этом аттестация для работника, желающего перевестись на другую должность, может состояться не раньше чем через год после назначения.

Отметим, что с 1 января 2017 года были внесены существенные изменения, касающиеся определения квалификации работников, а также проведения аттестации их трудовой деятельности.

Так, в ст. 11 Федерального закона от 03.07.2016 № 238 «О независимой оценке квалификации» закреплено, что в настоящее время вводится специальная процедура, разработанная на основе квалификационных требований для работников, а также на основе профессиональных критериев, определенных федеральными законами и иными нормативными актами, способствующая достижению подтверждения соответствия квалификации различных работников вышеупомянутым требованиям и критериям [3, ст. 11].

В данном случае стоит учесть, что для этого работодателем заранее создается комиссия, членами которой традиционно являются высококвалифицированные специалисты. Количество человек, входящих в состав комиссии, должно быть нечетным, чтобы при открытом голосовании было большинство голосов с какой-либо стороны.

Отзыв о работе сотрудника организации играет значительную роль для результатов аттестации. Руководитель должен написать мнение о работе испытуемого на занимаемой должности и предоставить в аттестационную комиссию не позднее трех рабочих дней до начала проведения мероприятия.

В отзыве должна быть прописана полная и объективная характеристика о работнике, о его профессионализме и иных качествах в коллективе. Затем руководитель обязан ознакомить сотрудника с отзывом за две недели до прохождения аттестации. Если работник не соглашается с написанной информацией, то он может заявить об этом, предоставив комиссии дополнительные сведения, то есть это может быть мнение коллег, отзывы клиентов, других начальств и т. д.

Аттестационная комиссия использует различные формы для проверки навыков персонала:

- собеседование (обычно проходит в устной форме непосредственно с руководителем подразделения или с членами комиссии);
- тестирование (состоит из определенного числа вопросов с одним или несколькими вариантами ответов, где рабочий показывает соответствующий уровень профессионализма);
- смешанная форма проведения (собеседование и тестирование вместе).

Как было отмечено ранее, в различных профессиональных сферах деятельности аттестация работников проходит по-разному. Рассматривая ряд

специальностей, можно заметить как схожие, так и отличительные методы и формы освидетельствования персонала на профпригодность.

Например, порядок проведения аттестации педагогов образовательных учреждений (исключением являются работники профессорско-преподавательской деятельности) прописан в нормативных правовых актах. Аттестационная комиссия организации проводит экзамен в смешанной форме, то есть включает в себя как прохождение тестов на компьютере, так и устный ответ на вопросы членов комиссии. Решение об оценке определяется аттестационной комиссией в ходе открытого голосования о профессиональности работника. Позже результаты сообщаются самому педагогу и заносятся в протокол [4].

При проведении аттестации работников строительной организации необходимы два этапа. Первый — теоретический, суть которого заключается в письменном ответе на 20 поставленных вопросов (допускается одна ошибка). Второй этап — практический, который включает в себя выполнение индивидуального испытания (сдача образца). Специалистов строительной организации для прохождения проверочных испытаний отправляют в аттестационный центр. Результаты заносятся в протокол, и рабочим присваивается оценка.

Порядок проведения аттестации в медицинских учреждениях включает в себя экспертную оценку отчета о профессиональной деятельности специалиста за время работы на занимаемой должности, а также проведение теста и беседу с членами комиссии, направленную на уточнение теоретических и практических знаний. На собеседование допускаются лишь работники, которые успешно сдали тестирование. Прохождение аттестационного мероприятия не должно превышать 120 календарных дней [4].

Отметим главные ошибки при проведении аттестации [8], которые выделяют эксперты:

- 1) спонтанное решение провести аттестацию, не продумав процедуру, не указав в графике аттестационного мероприятия точные сроки;
- 2) дискриминация работников на испытаниях по некорректным факторам (пол, цвет кожи, вероисповедание и др.);
- 3) признание результатов частично (например, у кого-то из членов комиссии плохие отношения с работником и он специально занижает оценки или отдает голос против него);
- 4) оценка ради оценки (то есть работники проходят проверку уровня знаний, но не понимают, какие плюсы это несет для компании).

Законом не определяется круг работников, подлежащих независимой оценке квалификации, а делается лишь указание на то, что это лица, которые настроены осуществлять трудовую деятельность определенного вида. Следовательно, под упомянутую категорию подпадают все работники, занятые в производственной и организационной сфере трудовой деятельности [6].

В связи с этим у многих работодателей в настоящее время возникают вопросы по поводу правильного применения норм ст. 81 ТК РФ, которая предусматривает, по их мнению, идентичную процедуру, а именно проведение

аттестации работников, прежде всего в целях подтверждения их профессиональной квалификации, для дальнейшего установления соответствия занимаемой ими должности их трудовым способностям [1, ст. 81].

Так, некоторые специалисты утверждают, что в результате нововведений работодатели не имеют право проводить аттестацию работников в самостоятельном порядке, предусмотренную ст. 81 ТК РФ, а для определения соответствия квалификации работников необходимо направлять их в специально отведенные центры независимой квалификации [9].

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России) подготовило разъяснения, которые касаются данных вопросов. Отмечается, что работодатель не ограничен в праве проводить, в соответствии с трудовым законодательством, процедуру аттестации своих работников, прежде всего потому, что ему необходимо определить, соответствует ли имеющаяся профессиональная квалификация конкретного работника занимаемой им должности на предприятии, так как от этого будет зависеть уровень и качество производительности труда.

Это право принадлежит также работодателям организаций, в которых не предусматривается в обязательном порядке аттестация работников, однако законом им не запрещается издавать локальные нормативные правовые акты, предусматривающие возможность проведения данной процедуры и устанавливающие конкретные основания и сроки ее осуществления.

Оценка квалификации, согласно разъяснениям Минтруда России, выступает добровольной процедурой, которая может применяться как по инициативе работодателя, но с письменного согласия работника, так и по волеизъявлению самого работника.

Кроме того, независимая оценка необходима лишь для официального подтверждения соответствия имеющейся квалификации конкретного работника законодательно установленным профессиональным стандартам в области труда. Это позволит работнику более уверенно преподносить свои трудовые способности на рынке труда, поможет дальнейшему планированию его профессиональной карьеры [8].

Другая категория работодателей считает процедуру аттестации, осуществляемую в соответствии с положениями ст. 81 ТК РФ, и независимую оценку квалификации, определенную федеральным законом, абсолютно разными процедурами, преследующими различные цели [9].

Минтруда России также дало ответ на этот вопрос. Так, согласно разъяснениям, работодатель вправе включить в процедуру аттестации работников на предприятии указание на прохождение каждого работника независимой оценки квалификации и выдать соответствующее направление в центр, где будет проводиться данная операция.

Кроме того, в этом случае оплата услуг, предусматривающая проведение для работников квалификационно-профессионального экзамена, будет производиться за счет средств работодателя и на основании заключенного

между ним и Центром договора о возмездном оказании услуг. А подобные расходы работодателя, в соответствии со ст. 264 Налогового кодекса РФ, будут относиться к категории так называемых прочих расходов, связанных с производством и реализацией различных товаров, работ или услуг [2].

Помимо этого, Минтруда России отметило, что независимая оценка квалификации работников может рассматриваться как дополнительный, но не обязательный этап в процессе проведения аттестации работников на предприятии [5].

### Результаты исследования

Таким образом, система проведения аттестации работников на сегодняшний день позволяет создать устойчивое развитие организации, оценить профессионализм сотрудников, убрать лишнее звено в коллективе, которое не справляется со своими обязанностями.

Непрохождение аттестации является одной из причин расторжения трудового договора по инициативе работодателя на законных основаниях.

Заметим, что процедура аттестации работников на предприятии полностью регулируется положениями ТК РФ, который устанавливает порядок ее проведения, сроки, основания и цели. Она предназначена для установления действительного соответствия квалификации работника занимаемой им должности. При этом независимая оценка квалификации является факультативной процедурой, которая проводится в добровольном порядке, и необходима в большинстве случаев лишь для самого работника.

### Список источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 февраля 2023 года. М.: Эксмо, 2023. 400 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. 18.03.2023 № 64-ФЗ) // КонсультантПлюс (дата обращения: 22.04.2023).
3. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ // КонсультантПлюс (дата обращения: 22.04.2023).
4. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (ред. от 23 декабря 2020 года): зарег. в Минюсте России 23 мая 2014 года № 32408) // КонсультантПлюс (дата обращения: 20.03.2023).
5. О направлении работников на независимую оценку квалификации [По вопросу применения аттестации работников, предусмотренной статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации]: письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 сентября 2019 года № 14-3/В-742 // Гарант (дата обращения: 14.01.2023).
6. Дегтяренко А. С. Комментарий к Федеральному закону от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и Федеральному закону от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в связи с принятием

Федерального закона «О независимой оценке квалификации». М.: Деловой двор, 2021. 288 с.

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

8. Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов // Социальный мир. 2017. № 18. 12 с.

9. Смолева М. Е. Когда учреждениям проводить независимую оценку квалификации работников? // Руководитель бюджетной организации. 2019. № 9. С. 52–58.

10. Труханович Л. В. Юридический словарь-справочник кадровика / отв. ред. Л. В. Труханович, Д. Л. Щур. М.: Дело и Сервис, 2003.

### References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: tekst s izmeneniyami i dopolneniyami na 1 fevralya 2023 goda. M.: E`ksmo, 2023. 400 s.

2. Nalogovy`j kodeks Rossijskoj Federacii (chast` pervaya) ot 31 iyulya 1998 goda № 146-FZ (red. 18.03.2023 № 64-FZ) // Konsul`tantPlyus (data obrashheniya: 22.04.2023).

3. O nezavisimoy ocenke kvalifikacii: Federal`ny`j zakon ot 3 iyulya 2016 goda № 238-FZ // Konsul`tantPlyus (data obrashheniya: 22.04.2023).

4. Ob utverzhdenii Poryadka provedeniya attestacii pedagogicheskix rabotnikov organizacij, osushhestvlyayushhix obrazovatel`nyu deyatel`nost`: prikaz Minobrnauki Rossii ot 7 aprelya 2014 goda № 276 (red. ot 23 dekabrya 2020 goda): zareg. v Minyuste Rossii 23 maya 2014 goda № 32408 // Konsul`tantPlyus (data obrashheniya: 20.03.2023).

5. O napravlenii rabotnikov na nezavisimuyu ocenku kvalifikacii [Po voprosu primeneniya attestacii rabotnikov, predusmotrennoj stat`ej 81 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii]: pis`mo Ministerstva truda i social`noj zashhity` RF ot 18 sentyabrya 2019 goda № 14-3/V-742 // Garant (data obrashheniya: 14.01.2023).

6. Degtyarenko A. S. Kommentarij k Federal`nomu zakonu ot 03.07.2016 № 238-FZ «O nezavisimoy ocenke kvalifikacii» i Federal`nomu zakonu ot 03.07.2016 № 239-FZ «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» v svyazi s prinyatiem Federal`nogo zakona «O nezavisimoy ocenke kvalifikacii». M.: Delovoj dvor, 2021. 288 s.

7. Kuchmin A. Yu. Pravovoe regulirovanie attestacii rabotnikov // Problemy` e`konomiki i yuridicheskoy praktiki. 2018. № 4. S. 143–148.

8. Otvetvy` na chasto zadavaemy`e voprosy` po realizacii Federal`nogo zakona ot 3 iyulya 2016 g. № 238-FZ «O nezavisimoy ocenke kvalifikacii» / E`lektronny`j fond pravovy`x i normativno-texnicheskix dokumentov // Social`ny`j mir. 2017. №18. 12 s.

9. Smoleva M. E. Kogda uchrezhdeniyam provodit` nezavisimuyu ocenku kvalifikacii rabotnikov? // Rukovoditel` byudzhetnoj organizacii. 2019. № 9. S. 52–58.

10. Truxanovich L. V. Yuridicheskij slovar`-spravochnik kadrovika / отв. red. L. V. Truxanovich, D. L. Shhur. M.: Delo i Servis, 2003.

Статья поступила в редакцию: 03.05.2023;  
одобрена после рецензирования: 12.05.2023;  
принята к публикации: 21.05.2023.

The article was submitted: 03.05.2023;  
approved after reviewing: 12.05.2023;  
accepted for publication: 21.05.2023.