

*Яценко Анастасия Олеговна,  
кандидат юридических наук, доцент  
доцент кафедры гражданского и арбитражного судопроизводства*

*КрФ ФГБОУВО «РГУП»*

*Россия, г. Симферополь*

*Попова Валерия Константиновна,*

*студент магистратуры*

*2 курс, факультет «Юрист в сфере гражданского, уголовного и  
административного судопроизводства»*

*КрФ ФГБОУВО «РГУП»*

*Россия, г. Симферополь*

## **АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

***Аннотация:** Статья посвящена анализу проблем, связанных с аттестацией работников. Автор уделяет внимание теоретической основе данного вопроса, рассматривает точки зрения правоведов и предлагает свое собственное видение термина «аттестация работников». Раскрываются наиболее важные проблемы в процедуре аттестации, высказывается мнение о целесообразности внесения изменений в действующий Трудовой кодекс Российской Федерации, дополнив его новой главой 33 в разделе IX.*

***Ключевые слова:** аттестация, оценка труда, работник, комиссия, профессиональные качества, рабочий процесс.*

***Annotation:** The article is devoted to the analysis of problems related to the certification of employees. The author pays attention to the theoretical basis of this issue, considers the points of view of lawyers and offers his own vision of the term "certification of employees". The most important problems in the certification*

*procedure are revealed, the opinion is expressed on the expediency of amending the current Labor Code of the Russian Federation by supplementing it with a new chapter 33 in section IX.*

**Key words:** *certification, labor evaluation, employee, commission, professional qualities, workflow.*

Аттестация работников долгое время остается одним из наиболее неурегулированных вопросов трудового законодательства. На данный момент нормы об аттестации в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержатся опосредованно лишь для некоторой категории работников бюджетной сферы, в частности научных и педагогических работников.

Так статья 332 ТК РФ указывает, что в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу один раз в пять лет, проводится аттестация.

Примерно аналогичное положение имеется и для научных работников в ст. 336.1 ТК РФ, где указывается что для научных работников аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.<sup>1</sup>

Нормы об аттестации разбросаны по различным правовым актам. Нет единого правового документа, который бы четко давал ответы на то, каким образом проводить аттестацию, к каким последствиям она приводит и в целом содержал бы положения по теоретической части данного вопроса.

Одно из первых и наиболее важных проблем является отсутствие понятия аттестация на законодательном уровне. Обращаясь к словарю

---

<sup>1</sup> Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 года № 197-ФЗ: ввод в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. — Волгоград; Москва: ВолГУ: Либрис, 2002. — 225 с. — Текст: непосредственный.

русского языка, под понятием аттестации как таковым следует понимать отзыв, характеристику, даваемую кому-либо.<sup>1</sup>

На доктринальном уровне давно уже ведутся разработки на этот счёт.

Так, к примеру, Т.Ю. Базаров выделяет свое понятие «аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации – не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление уровня отдачи работника».<sup>2</sup>

В.М. Маслова дает такое определение аттестации: «это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности. Она аккумулирует результаты работы конкретного сотрудника за конкретный период».<sup>3</sup>

На данный момент можно выделить следующие проблемы, связанные с аттестацией:

1. Недостаточная информированность работников о дате аттестации, порядке ее проведения, правилам оценки, заданиях. Через информированность работников обеспечивается профессиональная и психологическая подготовка к оценке.

2. Аттестация используется руководителем, как инструмент увольнения ненужных специалистов. Это один из наиболее расперстрённых факторов, способствующих нарушению права работника. Таким образом, руководитель организации может на так называемых «правовых» основаниях, уволить работника должным образом выполняющего свои должностные обязанности. Так как нет конкретных критериев, по которым проводится

---

<sup>1</sup> Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А.П. Евгеньевой. — 4-е изд., стер. — М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999;

<sup>2</sup> Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2014.

<sup>3</sup> Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013.

аттестация, работодатель может использовать любые, которые сочтёт нужными и действенными лично для него.

3. Еще одной немаловажной проблемой является то, что по итогам аттестации чаще всего никаких последствий не бывает. То есть на данный момент процедуру рассматривают как формальный процесс, который необходимо провести в организации, так как он предусмотрен законодательно в определенной сфере деятельности и его не проведение является нарушением закона. То есть аттестация используется исключительно для отчетности и не несёт первоначальной цели, которой она служит - выявление проблем в работе сотрудников.<sup>1</sup>

4. Не редки случаи, когда в комиссии по проведению аттестации принимают участие сами же работники организации. То есть проблема уже субъективного характера. Так как рабочий процесс - это всегда определенные взаимоотношения между работниками и работодателем и работниками между собой. У всех складываются определённые симпатии к кому-либо и наоборот конфликты с кем-то, что может положительно либо отрицательно повлиять на итог аттестации, чего допускать категорически нельзя. То есть нельзя исключить предвзятое отношение того или иного члена комиссии к работнику, проходящему аттестацию. Соответственно наиболее правильным будет вариант, когда членами комиссии будут лица полностью не имеющие отношения к личности, проходящей аттестацию.

5. Последней проблемой является нарушение процессов аттестации, к которым относится использование неверных методов оценки из-за некомпетентности работников. Нарушение этих процедур приводит к результатам с большими искажениями.

На основе вышесказанного можно сформировать собственное видение термина «аттестация работника» - это совокупность правовых действий,

---

<sup>1</sup> Дорохина Наталья Александровна Сложности при организации аттестации персонала в компаниях // Скиф. 2017. №9. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/slozhnosti-pri-organizatsii-attestatsii-personala-v-kompaniyah> (дата обращения: 23.10.2021).

осуществляемых работодателем в целях выявления потенциала и профессиональных качеств работника для оценки его соответствия занимаемой должности.

По нашему мнению, было бы целесообразно внести изменения в действующий ТК РФ дополнив его новой главой 33 в разделе IX. В данной главе содержались бы самые основные начала процедуры проведения аттестации работников, не дающие возможности работодателям ущемлять права работников в результате ссылки на неоднозначность в вопросе проведения аттестации.

Таким образом аттестация, это достаточно важный инструмент в руках работодателя, который дает возможность повысить профессионализм работников. Используя аттестацию в правильных целях, для которых она предназначена – повысить в должности более профессиональных работников и решить проблемы с работниками, не соответствующими своим должностным требованиям – можно наладить эффективный рабочий процесс, который очень важен в любой рабочей среде.

#### **Использованные источники:**

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 года № 197-ФЗ: ввод в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. — Волгоград; Москва: ВолГУ: Либрис, 2002. — 225 с. — Текст: непосредственный.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. – М: Academia , 2014.
3. Дорохина Наталья Александровна Сложности при организации аттестации персонала в компаниях // Скиф. 2017. №9. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/slozhnosti-pri-organizatsii-attestatsii-personala-v-kompaniyah> (дата обращения: 23.10.2021).

4. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А.П. Евгеньевой. — 4-е изд., стер. — М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999;

5. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2013.