# Аттестация работников на соответствие занимаемой должности

Аттестация работников на соответствие занимаемой должности – мероприятие, проводимое в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности.

Аттестация работников образовательной организации может быть обязательной в силу Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) и (или) иного нормативного правового акта, а также необязательной, инициируемой работодателем – самой образовательной организацией.

Проведение аттестации является обязательным в отношении педагогических работников на основании ст. 49 Закона об образовании и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), на основании ч. 10 ст. 332 ТК РФ.

Такая аттестация проводится один раз в пять лет с целью подтверждения соответствия работника занимаемой им должности и на основе оценки профессиональной деятельности работников.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, – приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293.

Указанные нормативные правовые акты содержат требования к созданию аттестационной комиссии, к регламенту проведения аттестации, к документам, необходимым при проведении аттестации, и т.д.

Также аттестация является обязательным для научных работников на основании ч. 7 ст. 336.1 ТК РФ, которая проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержден приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714.

Таким образом, аттестация в отношении педагогических работников, педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников проводится образовательными организациями в порядке и сроки, установленные законодательством РФ.

Одновременно с этим, образовательные организации, как и другие работодатели, могут по своей инициативе проводить аттестацию, не предусмотренную законодательством РФ, в отношении различных категорий работников. При этом порядок и сроки проведения указанной аттестации законодательством не регламентированы, соответственно, должны быть регламентированы локальными нормативными актами.

Так, в соответствии с Руководством по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденным приказом Роструда от 13.05.2022 № 123 (далее – Руководство):

- для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии);
- помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии;
- если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Учитывая вышеизложенное, для проведенияаттестации по инициативе работодателя рекомендуем:

1. утвердить положение о порядке проведения аттестации;
2. утвердить состав аттестационной комиссии;
3. издать приказ о проведении аттестации с графиком ее проведения и указанием должностей, в отношении которых будет проводиться аттестация;
4. уведомить работников, подлежащих аттестации, о ее проведении;
5. провести аттестацию;
6. подвести ее итоги посредством подготовки соответствующего заключения аттестационной комиссии.

Таким образом, образовательным организациям при проведении аттестации в отношении работников, не предусмотренной законодательством РФ, порядки и сроки проведения названной аттестации необходимо утвердить самостоятельно посредством издания соответствующих локальных нормативных (распорядительных) актов.

Вместе с тем, результаты указанной аттестации могут являться основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

При этом в силу норм Руководства основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

Также стоит учитывать, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

В соответствии с нормами Руководства до расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

В заключении необходимо обратить внимание, что при расторжении трудового договора с работником ввиду его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, работодатель должен руководствоваться и учитывать общие положения ТК РФ, касающиеся процедуры увольнения работников.