

Положение об аттестации персонала: юридические тонкости



Законодательство не обязывает всех без исключения работодателей проводить аттестацию своих работников ни в Трудовом кодексе РФ, ни в ином нормативном правовом акте общепрофессионального и обязательного характера не установлено, что любой работодатель должен периодически проверять профессиональную пригодность своих работников.

Тематические разделы:

- Оценка персонала : Аттестация
- Трудовое право и делопроизводство : Трудовые отношения
- Статьи

Автор: Щур-Труханович Л.В., главный редактор журнала "Кадры предприятия", консультант по вопросам трудового права и экономики труда

Дата публикации: 25.11.2009

Законодательство не обязывает всех без исключения работодателей проводить аттестацию своих работников ни в Трудовом кодексе РФ, ни в ином нормативном правовом акте общепрофессионального и обязательного характера не установлено, что любой работодатель должен периодически проверять профессиональную пригодность своих работников.

И только для некоторых работодателей, осуществляющих отдельные виды деятельности, аттестация персонала в соответствии со специальными федеральными законами и нормативными правовыми актами является обязательной. Так, в соответствии со статьей 24 Федерального закона от 31.07.1995 N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (статьей 48 нового Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", который вступил в силу в феврале 2005 года) в целях определения соответствия служащего занимаемой должности 1 раз в 3 года проводится аттестация государственных служащих. Порядок и условия проведения аттестации государственных служащих ряда федеральных органов исполнительной власти устанавливаются отдельными федеральными законами, а государственных служащих органов государственной власти субъектов Российской Федерации законами субъектов Российской Федерации. Муниципальные служащие подлежат аттестации в соответствии с Федеральным законом от 08.01.1998 N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" (с изм. на 25.07.2002).

Обязательность аттестации также установлена специальными федеральными законами в отношении персонала организаций отдельных отраслей экономической деятельности. Это:

- работники, осуществляющие деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике;
- работники, чья деятельность связана с движением поездов и маневровой работы на железнодорожных путях общего пользования;
- работники, ответственные за обеспечение безопасности судоходства;
- работники опасных производственных объектов;
- работники, работающие на объектах по хранению химического оружия и объектах по уничтожению химического оружия;
- авиационный персонал;
- работники, выполняющие работы с источниками ионизирующего излучения;
- работники библиотек;
- персонал объектов космической инфраструктуры;
- педагогические и руководящие работники образовательных учреждений;
- другие.

В соответствии с Федеральным законом от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (с изм. на 08.12.2003) обязательной аттестации подлежит руководитель унитарного предприятия.

В остальных же случаях, когда законодательство не обязывает работодателя проводить аттестацию своих работников, последняя является делом добровольным. При этом нужно

отметить, что нормативно-правовых препятствий для введения аттестации персонала в организации как таковых нет. Единственное, что должен сделать работодатель и его служба персонала, - это закрепить систему аттестации в соответствующем локальном нормативном акте, например в Положении об аттестации персонала организации <*>.

<*> Далее "локальное Положение об аттестации персонала".

Основа для разработки локального Положения

Как отдельный блок работы по организации труда служащих аттестация была введена в 1973 году Постановлением Совета Министров СССР от 26.07.1973 N 531 (с изм. на 21.02.1986). Целью аттестации провозглашалось повышение эффективности труда и ответственности руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов за порученное им дело, повышение их деловой квалификации и идейно-политического уровня.

Общепрофессиональное или, точнее, регламентирующее аттестацию работников нескольких ключевых отраслей Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи <*> было утверждено Постановлением Госкомтруда СССР и Госкомнауки и техники СССР от 05.10.1973 N 267/470. Последние изменения вносились в него в 1986 году, и на данный момент оно не отменено и не признано утратившим силу.

<*> Далее "Положение 1973 года".

Подход к аттестации работников, установленный этим Положением, был воспроизведен в более поздних нормативных правовых актах, определяющих правила проведения аттестации служащих отдельных отраслей деятельности, в том числе государственного управления. Так в 1996 году Президент РФ своим Приказом от 09.03.1996 N 353 утвердил Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего. На его основании федеральные органы исполнительной власти утверждали свои нормативные правовые акты об аттестации. В числе последних следует назвать Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации, утвержденное Приказом ГТК России от 29.10.2003 N 1215, и Инструкцию об организации работы по проведению аттестации сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, утвержденную Приказом Госнаркоконтроля России от 02.09.2003 N 87. Оба указанных акта сохраняют общие правила аттестации персонала, сформулированные в вышеуказанном Положении еще в 1973 году, но при этом еще согласуются с Трудовым кодексом РФ

Во многом эта же схема организации аттестации нашла отражение и в новом Положении о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденном Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 110 для реализации вышеупомянутого Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Подробная регламентация порядка проведения аттестации присуща не только сфере государственного управления, но и такой отрасли деятельности, как образовательная деятельность. Аттестация педагогических работников проводится по новым (по сравнению с Положением 1973 года) правилам, изложенным в Положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденном Приказом Минобразования России от 26.06.2000 N 1908.

Что касается небюджетного сектора деятельности, то более нового, чем Положение 1973 года, общепрофессионального нормативного правового акта нет. В определенной степени это оправданно: нормативным регулированием правил аттестации персонала в коммерческих организациях ограничится свобода работодателя самостоятельно устанавливать методы и схемы оценки своего персонала с учетом специфики деятельности и реализуемых задач. Если работодатели в чем-то и нуждаются, то в рекомендациях компетентного органа по проведению аттестации, например, аналогичных Временным рекомендациям по аттестации государственных служащих, подготовленным в 1993 году Минтрудом России.

В отсутствие таких рекомендаций за основу для разработки локального Положения о персонале в коммерческой организации следует взять Положение 1973 года, особенно если организация относится к таким отраслям, как промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и связь. Распространяется его действие и на персонал, осуществляющий производственную деятельность в научно-производственном объединении, занятом производственной деятельностью (пункт 1 указанного Положения). Если вопрос об определении порядка аттестации персонала решается в научно-исследовательском учреждении, конструкторской, технологической, проектной, изыскательской организации науки или иной научной организации, то руководствоваться нужно Постановлением Госкомнауки и техники СССР от 17.02.1986 N 38, которым утверждено Положение о проведении аттестации работников этих организаций.

Положения указанных нормативных правовых актов должны применяться в корреспонденции с Трудовым кодексом РФ, согласно статье 423 которого впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

Менеджерам по персоналу, приступившим к разработке локального Положения об аттестации персонала, необходимо знать позицию Пленума Верховного Суда РФ, который в своем Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указал, что аттестация должна проводиться в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо же в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. При этом Минтруд России в своих разъяснениях уточняет, что локальный акт должен учитывать правила, которые были установлены ранее актами СССР

При разработке локального положения об аттестации персонала также желательно учесть рекомендации, данные по разным отраслям профильными министерствами. Например, очень интересны рекомендации Минторга РСФСР по проведению аттестации работников торговли (Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций государственной торговли (письмо от 07.07.1981 N 0213)).

Поскольку методики оценки работников должны разрабатываться службами персонала с учетом специфики деятельности организации, квалификационного состава ее персонала, других управленческих факторов, то давать универсальные рекомендации было бы опрометчиво. Поэтому сосредоточим внимание только на тех разделах (статьях, пунктах) локального положения об аттестации персонала, которые имеют юридическое значение и являются общими для любой процедуры аттестации, вне зависимости от того, каким образом оценивается профессиональная пригодность работников.

Положения локального нормативного акта об аттестации персонала, имеющие юридическое значение

Работники, подлежащие аттестации

В локальном положении об аттестации персонала в первую очередь должно определяться, какой персонал подлежит аттестации.

Согласно сложившейся практике, аттестация на предмет установления соответствия работников занимаемым должностям, их профессиональной пригодности проводится в отношении такой группы работников, как служащие. Под служащими в теории управления персоналом и экономики труда понимается социальная группа работников, занятых преимущественно умственным (нефизическим) трудом, как правило, осуществляющих руководство, принятие и выработку управленческих решений, подготовку информации.

Рабочие социальная группа работников, занятых преимущественно физическим трудом, заключающимся в создании материального продукта, а также в техническом и производственном обеспечении деятельности организации указанной аттестации не подлежат.

Какие именно категории служащих - руководители, специалисты или технические исполнители должны проходить аттестацию, решает служба персонала. Так, в ряде организаций в персонал, подлежащий аттестации, не включаются технические исполнители.

В локальном положении об аттестации персонала должны быть четко определены категории работников, подлежащих аттестации, и категории работников, не подлежащих аттестации.

С юридической точки зрения неправомерным может быть признано проведение аттестации:

- 1) работников, проработавших в занимаемой должности менее 1 года;
- 2) беременных женщин.

Работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года, включены в группу исключений по той причине, что они не имеют надлежащего опыта, а, следовательно, выводы об их деловых качествах сложно признать объективными.

Беременные женщины исключены по понятной причине, а также с точки зрения оптимизации аттестации даже если будет установлено несоответствие, они все равно не могут быть уволены, исходя из запрета, установленного статьей 261 Трудового кодекса РФ

В Положении об аттестации 1973 года предусматривается еще одно ограничение не подлежат аттестации женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года. В более поздних нормативных правовых актах ограничение в отношении женщин, имеющих детей, сформулировано по-иному: аттестации не подлежат женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска. По нашему мнению эта категория работников должна быть включена в локальный перечень работников, не подлежащих аттестации, так как, во-первых, за время отпуска по уходу за ребенком работник может потерять квалификацию и разумным сроком на ее восстановление является 1 год, а, во-вторых, установление несоответствия занимаемой должности все равно не позволит прекратить с работницей трудовые отношения по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 ТК РФ

Приведенный перечень категорий работников, не подлежащих аттестации, может быть расширен в локальном Положении об аттестации персонала. Так, с целью оптимизации аттестации в него могут быть включены:

- работники, работающие на условиях внутреннего совместительства;
- работники, с которыми заключены срочные трудовые договоры сроком до 1 - 2 лет;
- работники, которые прошли повышение квалификации или профессиональную переподготовку в течение года с момента окончания повышения квалификации или переподготовки;
- работники, назначенные на должность по конкурсу в течение 1 года с момента назначения;
- другие.

Еще одна категория работников, на которую нужно обратить внимание молодые специалисты. Она предусмотрена тем же Положением 1973 года, однако с уточнением, что молодые специалисты не подлежат аттестации в период срока обязательной работы по назначению после окончания учебного заведения. Поскольку такой практики сейчас почти нет, то вопрос об аттестации вчерашних студентов решается работодателем по своему усмотрению.

Периодичность и сроки проведения аттестации

Согласно Положению 1973 года аттестация проводится периодически, 1 раз в 3 - 5 лет. В локальном положении об аттестации персонала должна быть определена конкретная периодичность (например, "Аттестация работников проводится 1 раз в 3 года" или "Аттестация проводится 1 раз в 4 года), либо же частота проведения аттестации (например, "Не чаще, чем 1 раз в 3 года").

При установлении периодичности проведения аттестации крайне желательно определить дату начала течения этого срока с момента издания руководителем приказа (распоряжения) о проведении аттестации или же с даты, указанной в приказе (распоряжении).

Затем следует определить срок, который отводится на проведение аттестации до установления итогов (от начала). Этот срок устанавливается каждой организацией самостоятельно, исходя из штатной численности, состава аттестационной комиссии и количества этих комиссий, квалификационного состава аттестуемых и др.

При этом следует исходить из того, что только у инспектора по кадрам на оформительские моменты (составление графика, сбор материала, заполнение аттестационных листов, протокола заседания комиссии, вплоть до составления отчета о результатах аттестации) отводится 0,76 чел.-ч по каждому работнику. Это время не учитывает работу аттестационной комиссии(!), т.е. собственно проведение аттестации.

Оптимальным считается срок 3 - 6 месяцев. В течение этого срока должна быть полностью проведена аттестация персонала. Так, в организациях торговли с численностью аттестуемых работников до 50 человек в 80-е годы нормой считался срок до 3 месяцев. При большом количестве персонала допустимым было проведение аттестации в течение года.

Если очень крупная организация, то для того, чтобы можно было уложиться в разумные сроки, предусматривается поэтапная аттестация т.е. распределение общей численности аттестуемых по годам в пределах установленной периодичности.

В том случае, когда в локальном положении об аттестации персонала сроки проведения аттестации определить сложно, например по причине того, что постоянно меняются штат и его состав, то они могут определяться в приказе (распоряжении) о проведении аттестации. Возможность установления сроков проведения аттестации приказом (распоряжением) должна быть записана в локальном положении об аттестации персонала.

Информирование работников

Положение 1973 года предусматривает обязательное доведение до работника не менее чем за 1 месяц до начала аттестации информации о сроках проведения аттестации, графика аттестации, а не менее чем за 1 неделю до аттестации ознакомление работника с представленным на него отзывом (характеристикой).

Об этом не нужно забывать, а для того, чтобы не забыть, желательно записать в локальном положении об аттестации персонала.

Кроме того, целесообразно определить, с какими еще документами, фиксирующими прохождение аттестации, должен или может быть ознакомлен работник. Естественно, что работнику должна быть предоставлена возможность ознакомиться с итоговыми документами по аттестации, вплоть до выдачи соответствующих копий.

Характер и цели аттестации

Аттестация, которая проводится в установленные сроки, считается очередной плановой аттестацией. Однако же служба персонала может предусмотреть возможность проведения досрочной аттестации. Если она считает, что в будущем может возникнуть потребность в проведении такой аттестации, то желательно исходить из следующих условий.

Чаще всего в качестве причин проведения досрочной аттестации в межаттестационный период определяются:

- выдвижение кандидатуры на вышестоящую должность, если образовалась вакантная должность;
- существенные упущения или просчеты в работе или же совершение дисциплинарного проступка, суть которого заключается в ненадлежащем, некачественном исполнении должностных обязанностей. Причем упущения в работе всего подразделения могут быть названы в качестве основания для проведения аттестации всех работников подразделения;
- просьба самого работника, если он желает получить вышестоящую должность или заявить о себе как о кандидатуре на выдвижение;
- инициатива руководителя организации или иного руководящего лица о проверке соответствия принятого год назад работника, не прошедшего очередную аттестацию. То есть речь идет о работнике, который на момент проведения аттестации не имел необходимого аттестационного

стажа и не подлежал аттестации, но необходимость в проверке соответствия его занимаемой должности осталась;

- получение оценки "условно аттестован".

Одним из самых "опасных" является такое основание, как упущения в работе и просчеты. В этом отношении службе персонала следует ознакомиться с решением Верховного Суда РФ от 15.02.2001 N ГКПИ00-1464, принятым по заявлению о признании недействительными отдельных пунктов Положения об аттестации работников прокуратуры. Прямого отношения к коммерческой организации этот документ не имеет, но представляет интерес мнение Верховного Суда РФ, который сформулировал свою позицию следующим образом: поскольку аттестация проводится для определения соответствия работников занимаемой должности, то наличие существенных упущений в работе может являться основанием досрочной аттестации.

Учитывая возможные споры, служба персонала должна тщательно продумать правила проведения досрочной аттестации: основания для ее проведения и ее процедура должны быть подробно описаны в локальном положении об аттестации персонала. Так, должно быть определено, от кого исходит инициатива по проведению досрочной аттестации, как оформляется решение о ее проведении, в какие сроки она проводится, какие решения могут быть приняты по итогам этой досрочной аттестации.

Регламент работы аттестационной комиссии

В локальном положении об аттестации персонала должна быть подробно определена схема работы аттестационной комиссии, а именно:

- порядок проведения заседаний комиссии;
- правила принятия комиссией решений и их оформление;
- правила подготовки комиссией рекомендаций работникам.

В том случае, если эти вопросы останутся без должной регламентации, службе персонала нужно готовиться к конфликтам и спорам с работниками.

Участие профсоюза в проведении аттестации

Частью третьей статьи 82 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

Об этом нельзя забывать, и в локальном положении об аттестации персонала необходимо определить форму участия представителя профсоюза в проведении аттестации.

Включение представителя профсоюза в аттестационную комиссию обязательно только в том случае, если целью аттестации является лишь проверка соответствия занимаемой должности и по ее итогам возможно увольнение работников. Если у аттестации другие цели и ее итоги не предусматривают возможность увольнения, то включение члена профсоюза в состав аттестационной комиссии не обязательно (например, если аттестация проводится с целью формирования кадрового резерва, для повышения категорий по оплате труда и т.д., то есть с частными целями).

Итоги аттестации

Нередко в локальных положениях об аттестации персонала для обозначения оценок работников, прошедших аттестацию, используются такие оценки, как "аттестован", "годен" и т.д. Это творчество может привести не только к внутренним конфликтам, но и к судебным разбирательствам.

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.

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.

Оформление итоговых документов аттестации

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 подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, службе персонала целесообразно подумать об удлинении пути, который формально является правильным.

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:

- 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 отдельные и индивидуальные приказы (распоряжения) по каждому пункту: о переводах, о поощрении и т.д.

Сроки использования итогов аттестации

Наибольшее количество споров, связанных с проведением аттестации, возникает по той причине, что в локальном положении об аттестации персонала не определены сроки, в которые работодатель вправе принять решение, связанное с продолжением, изменением или прекращением трудовых отношений с работниками. Как следствие работники, уволенные по истечении 3 - 4 месяцев после установления итогов аттестации, обращаются в суд и по его решению восстанавливаются на работе.

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. 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 подпункт "б" пункта 3 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).

Меры воздействия на работников

Еще одна юридическая проблема заключается в том, что в локальных Положениях об аттестации персонала в числе мер воздействия на работников нередко предусматриваются дисциплинарные взыскания.

Это недопустимо по той причине, что несоответствие занимаемой должности не предполагает вины работника в отсутствии у него достаточной квалификации, и при возникновении спора и рассмотрении его в суде действия работодателя по привлечению работников к дисциплинарной ответственности будут признаны неправомерными, а положения локального нормативного акта об аттестации персонала будут признаны недействительными на основании части четвертой статьи 8 Трудового кодекса РФ

Порядок изменения и прекращения трудовых отношений по результатам аттестации

Процедура принятия решения о переводе работника, об изменении существенных условий трудового договора и увольнении должна быть подробно закреплена в локальном положении об аттестации персонала. В противном случае затрудняется применение соответствующих статей ТК РФ.

Рассмотрим механизм принятия решения об увольнении работника, признанного в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности.

В приказе (распоряжении) по итогам аттестации службе персонала дается указание рассмотреть вопрос о переводе работника, признанного не соответствующим занимаемой должности. Если имеются вакантные должности, то работнику в соответствии с частью второй статьи 81 Трудового кодекса РФ должен быть предложен перевод на эти должности. Причем работодатель в данном случае исходит из собственной оценки имеющихся должностей: соответствует ли работник этим должностям. В основном предлагаются нижестоящие должности. Если работник отказывается от перевода (причем в письменной форме) или же вакантных должностей нет, то только в этом случае работодатель может уволить работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ

В локальном положении об аттестации персонала необходимо определить не только механизмы подбора должностей, перевод на которые может быть предложен работнику, признанному не соответствующим занимаемой должности, но и сроки, в которые работнику должно быть сделано такое предложение, форму предложения, порядок оформления согласия или отказа работника от перевода.

Кроме того, следует быть готовым к тому, как суды будут разрешать трудовые споры, руководствуясь новым Постановлением Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". Если работник был уволен по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, то:

1) выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника будут подлежать оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Зная об этом, служба персонала должна

тщательно готовить все материалы на работника, признанного не соответствующим занимаемой должности, включая составление грамотного решения аттестационной комиссии;

2) работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо что работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации;

3) если уволен работник, являющийся членом профсоюза, то работодатель должен будет представить в суд доказательства о том, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ), а также:

- что работодатель в соответствии со статьей 373 ТК РФ провел дополнительные консультации с профсоюзным органом, если последний выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника;
- что был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).
- Все вышеизложенные юридические рекомендации помогут службе персонала не только составить новое локальное положение об аттестации персонала или внести изменения в действующее, но и грамотно выстроить систему аттестации работников в целом.