

**АТТЕСТАЦИЯ НАУЧНЫХ И НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
КАДРОВ КАК ПРЕДМЕТ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Ключевые слова: *Аттестация, научные кадры, система образования, принципы, ВАК.*

I.E. Bibik. The Certification of Scientific and Pedagogical Personnel as a Object of Legal Regulation in Administrative Law

This article is devoted research the certification of scientific and scientific and pedagogical personnel as a subject of legal regulation in administrative law.

The detailed analysis of concept «certification» both in a general view, and as a legal category is given. The various points of view of scientists-lawyers on this point in question are considered.

Research of acting Russian normative acts, including sources law of master and servant and administrative law, has allowed to draw a conclusion that the wide approach to determination of this concept is implemented, which means not only certification concerning subjects (workers, employers, the persons applying for assignment of scientific degrees and ranks), but also certification of the objective facts (the workplaces, separate kinds of goods, etc.).

Some general principles of certification which can be applied not only to any subjects of certification, but also to workers of a scientific field of activity are formulated.

Existence of the qualifying differences certificated by corresponding document Higher certification commission is noted. Legal determination of concept of certification of scientific and scientific and pedagogical personnel is designated.

The author comes to a conclusion that certification forms necessary conditions for effective rotation of scientific personnel and promotes increase of their qualification.

В настоящее время проверка уровня моральных, духовно-нравственных качеств работника не может служить основанием для определения уровня квалификации и признания работника соответствующим или несоответствующим занимаемой должности (выполняемой работе).

Оценка данных качеств может присутствовать лишь при аттестации определенных категорий работников исходя из осуществляемой ими деятель-

* Аспирант Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина.
[petrakovairina@yandex.ru]

ности (например, педагогические работники, государственные служащие, прокуроры и т.д.).

Что касается научной, учебной и популярной юридической литературы, то следует отметить, что в ней понятие аттестации трактуется далеко не однозначно. Таким образом, для решения поставленных перед нами задач, необходимо определить понятие аттестации применительно к научным кадрам.

Анализ понятия «аттестация» можно начать с энциклопедического юридического словаря, в котором сказано, что «аттестация должностная — определение квалификации работника, с целью проверки соответствия занимаемой должности»¹.

Более подробное понятие аттестации содержится в Российской юридической энциклопедии ², где говорится о служебной роли аттестации как правового явления при определении уровня профессиональной подготовки работника.

По мнению исследователей Л.В. Труханович и Д.Л. Щур, аттестация работников — это «определение квалификации работника, уровня его знаний и соответствия занимаемой должности. Аттестация призвана содействовать выявлению общего кадрового потенциала, созданию резерва руководящих работников и специалистов»³.

В.М. Анисимов дает определение понятия «аттестация кадров» и говорит, что это — «проверка, определение соответствия деловой квалификации, уровня знаний и навыков работника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности».

По его мнению, «аттестация — одна из важнейших форм публичного контроля (проверки) качества профессиональной деятельности работника»⁴.

В вышеизложенных определениях заложено общепринятое понимание аттестации и прослеживается основная цель ее проведения. Опираясь на данные определения понятия «аттестации» и обобщив их, можно сказать, что аттестация — это периодическая, комплексная проверка квалификации (уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков) работника с целью выявления соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).

Отметим также, что современные российские нормативные правовые акты, посвященные аттестации, имеют строго целевое назначение и дейст-

¹ Энциклопедический юридический словарь / под общ. ред. В.Е. Крутских. 2-е изд., испр. и доп. М., 1999. С. 49.

² См.: Российская юридическая энциклопедия. М., 2004. С. 34.

³ Труханович Л.В., Щур Д.Л. Трудовое право в современной России. М., 2010. С. 321.

⁴ Анисимов В.М. Аттестация кадров в трудовом праве. М., 2009. С. 39.

вуют только в отношении отдельных категорий работников (педагогические, научные работники, сотрудники правоохранительных органов и государственные служащие).

Говоря об аттестации в указанном выше смысле, необходимо отметить две особенности:

— во-первых, институт аттестации носит межотраслевой комплексный характер, он не включен ни в одну из традиционных отраслей права, хотя активно используется ими. Прежде всего, это относится к тем отраслям, в которых предмет правового регулирования, так или иначе, затрагивает трудовые отношения. По этой же причине наиболее детально аттестация изучалась учеными — специалистами, в области науки;

— во-вторых, понятие аттестации многозначно. Этим свойством рассматриваемый предмет обладает и тогда, когда речь идет о его межотраслевом аспекте, и тогда, когда аттестация рассматривается в рамках трудового права, и даже тогда, когда дело касается непосредственно правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с участием научных работников.

В современном российском кодифицированном источнике трудового права (Трудовой кодекс РФ) термин «аттестация», к примеру, употреблен, в четырех значениях:

— в ст. 81 ТК РФ аттестация означает периодическую проверку квалификации работника, результаты которой могут служить основанием для его увольнения по инициативе работодателя;

— в ст. 147 ТК РФ аттестация есть оценка рабочего места на предмет его отнесения к перечню работ с тяжелыми, вредными, опасными либо иными условиями труда, дающими право на повышение заработной платы;

— в ст. 173 ТК РФ аттестация уже выступает в качестве элемента образовательного процесса работников, совмещающих работу с обучением, дающая право на дополнительные оплачиваемые отпуска;

— в контексте ст. 212 ТК РФ под аттестацией понимается проверка рабочего места по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

Можно выделить «узкий» и «широкий» подходы к пониманию аттестации как явления в российском праве.

Деление аттестации на узкую и широкую сферы можно назвать общепризнанным в правовой науке ¹. Вместе с тем необходимо отметить, что единого мнения о том, какой критерий или признак лежит в основании этого деления в науке трудового права пока нет.

¹ См.: Воронцов А.С. Аттестация научных кадров: запланированные изменения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 8. С. 43.

Если говорить о понятии аттестации вообще, подчеркнем, что чаще всего под этим термином подразумевается проверка деловой квалификации работника, отзыв о его способностях, достоинствах или поведении. Отметим также, что в ряде случаев аттестация является обязательным условием для присвоения работнику персонального звания или чина.

Приведенные определения являются общераспространенными и опосредуют собой узкую трактовку в понимании аттестации.

В действующих российских нормативных актах, включая источники трудового и административного права, реализован широкий подход к определению этого понятия, который подразумевает не только аттестацию в отношении субъектов (работники, работодатели, лица, претендующие на присвоение ученых степеней и званий), но и аттестацию объективных явлений (рабочие места, отдельные виды продукции и т.п.).

В настоящее время учеными юристами сформулированы некоторые общие принципы аттестации, которые могут применяться к любым субъектам аттестации — научным работникам, государственным служащим, работникам правоохранительных органов и т.д. Среди них отметим следующие ¹:

— принцип гласности состоит в том, что аттестационная процедура происходит открыто. Этот принцип характеризуется доступностью всех аттестационных материалов, демократизмом проведения оценки, открытостью обсуждения профессиональных, личностных и нравственных качеств аттестуемого, всех сторон его служебной деятельности.

Служащий имеет возможность выдвигать свои возражения по существу характеристики и подготовить предложения и замечания по улучшению работы конкретного государственного органа или его подразделения. Результаты голосования сообщаются открыто сразу же после голосования;

— принцип системности и комплексности аттестации и дифференцированного подхода гарантирует полноту оценки по трем направлениям: результаты деятельности служащего, исполнение должностных обязанностей и личностные качества служащего;

— принцип объективности оценки выражается в том, что профессиональные, деловые, личностные качества служащего рассматриваются с точки зрения их практического применения. Объективность оценки означает, что в процессе аттестации освещаются только реальные факты (успехи, недостатки, ошибки) в деятельности каждого служащего;

— принцип обоснованности оценки и рекомендаций аттестационной комиссии является одним из важнейших. Обосновать ту или иную оценку —

¹ См.: Бугров Л.Ю., Пашиев В.А. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр. В 2 ч. Ч. 1. Пермь, 2006. С. 178—187.

значит доказать ее целесообразность, истинность и справедливость, убедить в том, что она действительно отражает заслуги, а также имеющиеся недоработки и ошибки служащего.

Для выполнения этого принципа необходимо иметь разработанную «шкалу координат» — стандарты прохождения государственной службы, измерители (модель должности и должностного лица, модель управленческого труда), без которых не представляется возможным получить достоверную оценку качеств аттестуемого;

— принцип действенности состоит в обязательном принятии по результатам аттестации организационно-правовых мер, присвоении квалификационного разряда (классного чина), степени или звания, а в необходимых случаях — мер ответственности и стимулирования.

Ознакомившись с общетеоретическими подходами, определениями и принципами аттестации в целом, перейдем к изучению основных подходов к определению сущности аттестации в частности — на примере научных кадров.

Аттестация в научной сфере, как правило, ассоциируется с двумя ее основными значениями¹:

— во-первых, аттестацией научных работников называют периодическую проверку результатов их работы, оценку индивидуального вклада в развитие науки и техники. В этом процессе определяются деловые качества аттестуемых работников и формулируются выводы об их соответствии занимаемой должности;

— во-вторых, под аттестацией научных кадров понимают процедуру присвоения ученых степеней и званий. В этом случае тоже устанавливается квалификация работника, но, вообще, отвлеченно от конкретных трудовых отношений. Этот вид аттестации играет важную роль в системе управления наукой. Он дает возможность установить количество научных кадров и получить данные об обеспеченности ими страны в целом.

Таким образом, одним и тем же термином обозначаются совершенно разные процедурные отношения, отличающиеся по субъектному составу, характеру решаемых при этом социальных задач и по правовой составляющей.

В правовом аспекте аттестация научных кадров является одним из частных случаев аттестации работников. Одно из современных фундаментальных определений аттестации работников дано Л.Ю. Бугровым и В.А. Пашиевым.

¹ См.: Скачкова Г.С. Некоторые особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении / под ред. К.Н. Гусова. М., 2006. С. 180—183.

Аттестация определяется ими, как «обязательные периодические процедурные отношения, обусловленные целями контроля и оценки соответствия профессионального уровня определенных категорий работников предъявляемым к ним требованиям, а также целью стимулирования к повышению этого уровня, имеющие в своем эпицентре деятельность аттестационной комиссии и протекающие в особой организационно-правовой форме на основании централизованных и (или) региональных нормативно-правовых или (и) локальных нормативных актов, по итогам которых выносятся решение, направленное на сохранение, изменение или прекращение трудового правоотношения аттестуемых»¹.

Еще один исследователь, А.М. Гоголев, выделяет шесть существенных признаков аттестации работников:

- 1) это всегда элемент трудового правоотношения;
- 2) в основе аттестации всегда лежит специальный правовой акт;
- 3) определенность субъектов, подлежащих аттестации;
- 4) наличие организационно-правовой формы или процедуры проведения;
- 5) периодичность проведения;
- 6) обязательность для работника ².

Таким образом, термин «аттестация», употребленный с точки зрения трудового права, всегда является элементом содержания индивидуального трудового правоотношения в виде определенных процедурных отношений внутри него.

Однако в случае с аттестацией научных кадров понятие «аттестация» выходит за рамки трудового права и приобретает ярко выраженный межотраслевой характер. Вместе с тем неверно было бы утверждать, что система аттестации научных и научно-педагогических кадров как процедура присвоения ученых степеней и званий начисто лишена трудового элемента ³.

В качестве примера вполне допустимо указать на то, что присвоение звания профессора и доцента, по существующей нормативно правовой базе, предполагает обязательное наличие трудовых правоотношений у аттестуемых субъектов. И это, безусловно, позволяет говорить о наличии определенного трудового содержания у рассматриваемого нами вида аттестации.

Кроме того, существование квалификационных отличий, удостоверенных соответствующим документом ВАК, непосредственным образом может

¹ Бугров Л.Ю. Пашиев В.А. Указ. соч. С. 189.

² См.: Гоголев А.М. Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений. Пермь, 2000. С. 90.

³ Воронцов А.С. Указ. соч. С. 46.

повлиять на размер оплаты труда научного работника, режим работы, продолжительность времени отдыха и т.п. То есть может повлечь за собой конкретные трудовые последствия.

К примеру, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» научный работник, предъявивший в отдел кадров соответствующей научной организации документ о присвоении ему ученой степени, приобретает право претендовать на увеличение общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и т.д.

В качестве примера определения аттестации научных кадров, с точки зрения права, можно предложить следующее: «аттестация является одним из способов обеспечения контроля и проверки соответствия профессионального уровня научного работника уровню занимаемой им научной должности. Аттестация формирует необходимые условия для эффективной ротации научных кадров и способствует повышению их квалификации».

Таким образом, подводя итоги исследования, можно выделить следующее: с точки зрения правовой науки, аттестация научных кадров является одним из способов обеспечения контроля и проверки соответствия профессионального уровня научного работника уровню занимаемой им научной должности. Аттестация формирует необходимые условия для эффективной ротации научных кадров и способствует повышению их квалификации. Кроме того, аттестация, как правовая категория, вне зависимости от объекта и субъекта аттестации, с точки зрения правовых категорий, должна строго придерживаться определенных принципов, которые непосредственным образом вытекают из конституционных прав и свобод гражданина. К этим принципам можно отнести принципы гласности, системности и комплексности, обоснованности оценок и рекомендаций, а также действенности. Соблюдение этих принципов позволит обеспечить практическое исполнение конституционных и законодательных норм в научной отрасли.