

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Ю.Н. ПОЛЕТАЕВ*, О.Р. СЕРОПЯН**

ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ КАНДИДАТОВ ПРИ КОНКУРСНОМ ИЗБРАНИИ НА ДОЛЖНОСТЬ И ЕЕ ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Ключевые слова: работник, трудовой договор, оценка, деловые качества, конкурс, аттестация, увольнение

В современной России рассмотрение аспектов выживаемости любого работодателя независимо от организационно-правовых форм и форм собственности становится весьма актуальным и своевременным. Поэтому перед работодателями встают задачи – достижение и сохранение стабильности финансово-экономического положения, получение прибыли, увеличение инвестиционной привлекательности, повышение эффективности работы организации. На решение данных задач большое влияние оказывает деятельность работников, составляющая основной ресурс любого работодателя.

Сложившаяся сегодня экономическая ситуация в России характеризуется обострением конкурентной борьбы, в связи с чем все большую роль приобретает профессиональный уровень работников. Однако для этого необходимо понять – на каком профессиональном уровне находится работник в текущий момент его трудовой деятельности и спрогнозировать воз-

© Полетаев Ю.Н., 2012

© Серопян О.Р., 2012

* Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина. [ktpsc@msal.ru]

** Кандидат юридических наук. [sop10@mail.ru]

можную перспективу его развития. Эти цели достигаются путем применения оценочных процедур. Именно от того, насколько квалифицированными являются работники данной организации, зависит эффективность ее деятельности.

Определение способностей и квалификации работников возможно при помощи их оценки как при приеме на работу посредством таких организационно-правовых форм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, как избрание по конкурсу, установление испытания при приеме на работу, так и в процессе осуществления трудовой деятельности работника – при помощи сдачи квалификационного экзамена или прохождения аттестации. Все существующие на сегодняшний день виды оценки деловых качеств работников позволяют работодателю при правильном их применении «оценить текущее состояние трудовых ресурсов, проанализировать свои промахи и достижения в прошлом, грамотно выстроить планы на будущее»¹.

Как показывает практика, наибольшее внимание оценке деловых качеств работников сегодня уделяется в таких науках, как право, экономика, теория и практика управления, кадровый менеджмент, социология и психология.

Анализ современной научной литературы, посвященной теоретико-методологическим и прикладным вопросам оценки деловых качеств работника, позволяет утверждать, что на данный момент окончательно еще не завершился процесс институционализации понятийно-терминологического аппарата оценки деловых качеств работников. Одна из актуальных проблем заключается в конкретизации сущности оценки и ее отражении в соответствующих категориях, понятиях и терминах, которые бы однозначно трактовались, имели характер устоявшихся в теории и практике оценки².

Существует общепринятое понимание «оценки». В Словаре русского языка С.И. Ожегов так раскрывает это понятие: «оценка» – как процесс – это определение, установление степени или уровня соответствия кого-чего-нибудь; «оценка» – как результат – это мнение об уровне или значении кого-чего-нибудь³.

В современной юридической науке есть немало определений, раскрывающих данное понятие. К примеру, по мнению В.И. Шкатуллы, «оценка» – это мнение (суждение) о степени развитости, практической выраженности какого-либо качества (группы качеств) работника (контингента работников) о результатах его (их) трудовой деятельности, выражаемой

¹ Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб., 2003. С. 6.

² См.: Апенько С.Н. Теория и методология оценки персонала: подходы и развитие. Омск, 2005. С. 90.

³ См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. Екатеринбург, 1994. С. 418.

в описательной форме (качественная оценка) или числовой (количественная)⁴.

А.С. Маталин предлагает следующее определение оценки деловых качеств работников: «Это процесс определения эффективности их деятельности в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений»⁵.

С учетом сказанного выше, полагаем, что можно сформулировать и закрепить в Трудовом кодексе РФ следующее понятие: «Оценка деловых качеств работников – это целенаправленный процесс определения наличия профессиональных и личностных качеств работника и установления их соответствия занимаемой должности или выполняемой работе».

Результаты оценки деловых качеств работников могут стать юридическим фактом, на котором будут основываться все дальнейшие управленческие решения, принимаемые работодателем.

Существующие на сегодняшний день организационно-правовые процедуры оценки деловых качеств работников обладают рядом общих признаков: во-первых, все они направлены на установление соответствия выполняемой работником трудовой функции; во-вторых, они оказывают непосредственное влияние на динамику трудовых отношений (на их возникновение, изменение и прекращение); в-третьих, в правоотношениях, возникающих в связи с оценкой, всегда участвуют такие субъекты, как работник и работодатель.

В качестве одного из самостоятельных видов оценки деловых качеств работников трудовое законодательство выделяет конкурс, который является самостоятельным основанием для возникновения трудовых отношений (ст. 18 ТК РФ). Главное условие для возникновения трудовых отношений именно таким образом – возможность выполнения определенной трудовой функции лишь на основе избрания на соответствующую должность. Такому избранию обычно предшествует согласие гражданина выставить свою кандидатуру на выборах.

Конкурс – это есть не что иное, как соревнование, имеющее целью выделить наилучших участников, наилучшие работы (показатели, результаты)⁶. Но ни сам конкурс, ни его итоги не порождают возникновения трудовых отношений. Такие отношения появляются лишь с момента заключения в установленном порядке трудового договора.

⁴ См.: Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М., 2002. С. 277.

⁵ Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 12.

⁶ См.: Ожегов С.И. Указ. соч. С. 249.

К конкурсу прибегают, когда необходим оптимальный (лучший) результат, чтобы подобрать наиболее квалифицированного работника на соответствующую должность (работу).

Избрание по конкурсу является одним из немногих предусмотренных Трудовым кодексом РФ видов оценки. К сожалению, ни один из нормативных правовых актов трудового законодательства не дает легального определения понятия «избрание по конкурсу». В научной литературе также не выработано единое определение указанного понятия.

В свое время В.Н. Смирнов указывал, что «конкурс – это особый исключительный порядок подбора кадров, отражающий повышенные требования к лицам как состоящим в трудовых отношениях, так и претендующим на замещение определенных должностей»⁷.

В современный период ученые в области трудового права конкурс рассматривают как организационно-правовую форму определения квалификации работников, выражающуюся в особом порядке отбора наиболее подходящих с точки зрения деловых качеств претендентов на соответствующую должность (работу), проводимую работодателями в соответствии с установленными правилами и положениями в целях рационального использования персонала, содействия развитию стабильных трудовых отношений, а также обеспечению равенства лиц, поступающих на работу (должность)⁸.

Следовательно, конкурс представляет собой особый порядок выбора на определенную должность одного из участников отбора коллегиальным органом, например, ученым советом, научно-техническим или иным советом, действующим в организации, либо специально образованной комиссией по проведению конкурса. В соответствии с решением, принятым соответствующим органом, работодатель заключает трудовой договор с претендентом, избранным на должность по конкурсу. Должность, на замещение которой проводится конкурс, должна быть вакантна, то есть ни кем не занята или срок полномочий по ней истекает⁹.

На основе анализа законодательства и суждений ученых в области трудового права, по нашему мнению, можно сформулировать определение

⁷ Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1962. С. 7.

⁸ См.: Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. № 4–5. С. 55.

⁹ Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ (п. 3, 11) устанавливает одинаковые требования при объявлении конкурса на вакантные должности, а также на должности, по которым истекает срок трудового договора (не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения конкурса и не менее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора). Это позволяет отнести должности, по которым истекает срок, к вакантным.

избрания по конкурсу как *установленный нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок оценки профессиональных качеств лица, прошедшего предварительный отбор кандидата на соответствие вакантной должности, проводимый соответствующим коллегиальным органом, решение которого является обязательным для работодателя.*

Исходя из действующих отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих отношения по проведению конкурса, становится очевидным, что он проводится в отношении должностей работников, к которым предъявляются повышенные требования при их замещении. Именно сам вид трудовой (профессиональной) деятельности предопределяет повышенные требования к кандидатам на замещение соответствующей должности в данной организации.

Научно-педагогическая деятельность, руководство государственным унитарным предприятием, работа в таможенных органах и другие – все эти виды трудовой деятельности, на которых законодательством предусмотрено избрание по конкурсу, признаются общественно значимыми для государства и общества. Следовательно, к кандидатам на замещение таких должностей вполне справедливо и законно предъявляются повышенные требования, которые предполагают наличие повышенной ответственности за выполнение своих должностных обязанностей, ибо неквалифицированное и непрофессиональное осуществление трудовых обязанностей и принимаемые решения могут иметь негативные последствия для работодателя, государства и общества в целом.

При избрании по конкурсу целесообразным считается определять (оценивать) три группы взаимосвязанных качеств, характеризующих работника: 1) деловая квалификация (уровень профессиональной подготовки: компетентность и профессионализм, стремление к повышению квалификации); 2) личные качества (трудолюбие, творческая активность и инициативность, принципиальность, ответственность и обязательность, психическая уравновешенность); 3) нравственные качества (милосердие и гуманность, доброта и отзывчивость, тактичность, порядочность, сдержанность) работника.

Каждая группа качеств, требуемых от работников, должна определяться с учетом сферы конкретного вида выполняемой работы и соответствующих трудовых обязанностей работника по должности, на которую он претендует.

Многие нормативные правовые акты, регулирующие избрание по конкурсу и порядок его проведения, содержат указания на оценку деловых качеств кандидата на замещение соответствующей должности. Однако в законодательстве не дается определение понятия «деловые качества», которое на практике понимается по-разному. В связи с этим следует учесть п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, которое внесло определенную ясность в понимание деловых качеств.

В соответствии с названным актом под деловыми качествами следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Представляется целесообразным при оценке личности кандидата, участвующего в конкурсе на замещение соответствующей должности, рассматривать не его отдельно взятые качества – деловые, моральные и личные (в определенных случаях состояние здоровья), а в совокупности. Наличие и преобладание тех или иных качеств при оценке лица в зависимости от должности, на которую оно претендует, будут меняться, но неизменным остается то, что они будут в каждом конкретном случае относиться к категории профессионально важных качеств, то есть определенный набор свойств кандидатов на занимаемую должность в порядке конкурсного отбора, обусловленных трудовой функцией по этой должности и необходимых ему для успешного выполнения будущей работы по определенной должности, специальности, квалификации.

С лицом, победившем в конкурсе, работодатель заключает трудовой договор не позднее одного месяца со дня объявления конкурсной комиссией результатов конкурса. Такой договор заключается на определенный срок в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 18 ТК РФ конкурс на замещение той или иной должности может проводиться, если это предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации. В этих актах определяется перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, порядок конкурсного избрания на них, то есть порядок проведения конкурса. При этом решаются вопросы о процедуре создания конкурсной комиссии, процедуре голосования и др. Норма ст. 18 ТК РФ носит общий характер.

Правовое регулирование труда, а именно порядка замещения должностей научно-педагогических работников путем избрания их по конкурсу предусмотрено прежде всего нормами гл. 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников».

В частности, ст. 331 ТК РФ регулирует право на занятие педагогической деятельностью; ст. 332 ТК РФ регламентирует особенности заклю-

чения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений; ст. 336 ТК РФ устанавливает дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником.

В новой редакции (2006 г.) ст. 332 ТК РФ «Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений» наименование данной статьи стало соответствовать ее содержанию. В ней наряду с видами трудового договора определяются также принципы и порядок замещения отдельных должностей, предельный возраст пребывания в должности и последствия его достижения¹⁰.

Часть 1 ст. 332 ТК РФ устанавливает возможность заключения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении по конкурсу на неопределенный срок. Эта норма права в полной мере соответствует реализации Рекомендации о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятой Генеральной конференцией ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) на 29-й сессии в Париже 21 октября – 12 ноября 1997 г.¹¹ В ней, в частности, указывается, что бессрочные контракты являются одной из основных процессуальных гарантий и защитой от произвольных решений, стимулируют также индивидуальную ответственность и способствуют сохранению на работе талантливых преподавательских кадров высших учебных заведений (п. 45).

В Рекомендации также отмечается, что бессрочные контракты обеспечивают преподавательским кадрам высших учебных заведений, получившим по результатам строгой аттестации бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении надлежащих процедур (п. 46).

При определении, какой вид трудового договора (на неопределенный срок либо срочный) необходимо заключать, следует исходить из того, что согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Следует также иметь в виду, что в соответствии с пунктом 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

¹⁰ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снегирева. М., 2011. С. 819.

¹¹ См.: Там же. С. 819–820.

трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Срок избрания по конкурсу на должность научно-педагогического работника необходимо отличать от срока трудового договора. По этому поводу в решении Верховного Суда РСФСР отмечается, что срок избрания (переизбрания) на должность профессорско-преподавательского состава в вузе – пять лет – не является сроком трудового договора. Это, во-первых, срок, в течение которого предполагается, что избранный на такую должность работник по квалификации, способностям и другим качествам выполнит свои должностные обязанности; во-вторых, это срок, по истечении которого указанные качества работника, если он желает и в будущем занимать ту же должность, подлежат проверке и оценке¹².

Эта концепция полностью совпадает с концепцией новой редакции ст. 332 ТК РФ¹³.

Порядок замещения должностей научно-педагогических работников определяется Положением, утвержденным в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч. 6 ст. 332 ТК РФ).

В настоящее время в соответствии со ст. 332 ТК РФ и Федеральным законом от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» действует утвержденное приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2002 г. № 4114 Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (далее – Положение).

Статья 1 Положения определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет.

Положение в части профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов (далее – преподаватель) высших учебных заведений Российской Федерации.

В части научного состава Положение распространяется на научных работников (руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) научного подразделения, кафедры высшего учебного заведения Российской Федерации.

¹² Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1987. № 1. С. 2.

¹³ См. подробнее: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снегирева. С. 821.

Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов, который объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вузов в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения.

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на преподавательские должности проводятся на ученом совете вуза (ученом совете факультета, филиала). Решение по конкурсному отбору принимается членами ученого совета тайным голосованием. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший наибольшее число голосов членов ученого совета, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме $2/3$ списочного состава ученого совета (п. 6 Положения).

До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета соответствующая кафедра выносит рекомендации о каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета вуза (ученого совета факультета, филиала) на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации.

По результатам конкурсного отбора и после заключения с работником трудового договора издается приказ ректора (проректора) вуза о приеме на научно-педагогическую должность по соответствующей кафедре, научному структурному подразделению.

Трудовой договор, заключенный в результате избрания на должность, носит, как правило, срочный характер (не более пяти лет). Следовательно, прекращение такого договора должно осуществляться по правилам ст. 79 ТК РФ. Эти правила сводятся, главным образом, к следующему: работник должен быть предупрежден работодателем о прекращении срочного трудового договора письменно не менее чем за три дня до увольнения.

К сожалению, в законодательстве не решен вопрос о правовых последствиях действий работодателя, нарушившего эту норму закона. В частности, не совсем ясно, будет ли признано увольнение работника правомерным, если он не был предупрежден о предстоящем увольнении в установленном законом срок.

Нам представляется, что поскольку в данном случае нарушается процедура прекращения трудового договора, установленная законом, то следует признать такое увольнение незаконным, а трудовые отношения продолженными на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой должности научно-педагогического работника в период срока избрания по конкурсу как при трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, так и при срочном трудовом договоре в ст. 332 (ч. 10) законодатель предусмотрел возможность проведения аттестации научно-педагогического работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, устанавливается соответствующим положением, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

При этом следует иметь в виду, что согласно п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по указанному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Проблема аттестации работников, в том числе и научно-педагогических работников высших учебных заведений Российской Федерации, относится к числу малоисследованных в науке трудового права, хотя ряд ученых рассматривали ее как в прошлые годы, так и в современный период в своих научных работах¹⁴.

Обобщая мнения ученых в области трудового права по затронутому вопросу, мы полагаем, что в свете обновленного трудового законодательства *аттестацию*, как вид оценки деловых качеств работника, можно определить так: *это организационно-правовая форма определения квалификации работников, выражающаяся в обязательной и периодической проверке уровня деловых, личностных, моральных качеств работника при определении соответствия занимаемой должности (выполняемой работе), проводимая работодателем в целях рационального использования работников, а также эффективности и качества их труда.*

Аттестация должна способствовать обоснованной оценке деловых и личных качеств работника, вести к повышению профессионализма, деловой активности работников организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности.

¹⁴ См., например: *Курилов В.И.* Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983; *Полетаев Ю.Н.* Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М., 2004; *Иванчина Ю.В.* Правовые аспекты оценки работников: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006; *Серолян О.Р.* Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010; и др.

Аттестация проводится в отношении работников, уже состоящих в трудовых правоотношениях. Выявленное несоответствие занимаемой должности (выполняемой работе) может повлиять на продолжение или прекращение трудового правоотношения с этими работниками.

Аттестации подлежат и работники, занимающие должности научно-педагогических работников. Педагогические работники учебных заведений высшего профессионального образования объединены термином «профессорско-преподавательский состав»¹⁵.

Правовым основанием проведения аттестации педагогических работников является утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 августа 2009 г. № 284 «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников» (далее – Положение).

Аттестация указанных работников призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров (п. 2 Положения).

Положение (п. 3) определяет порядок проведения аттестации. Главное состоит в том, что при проведении аттестации для подтверждения ответственности работников занимаемым должностям, а также оценки профессиональной деятельности должны объективно оцениваться:

– результаты научно-педагогической деятельности работников в их динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе наличие ученых степеней и ученых званий;

– личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования основных и (или) дополнительных профессиональных образовательных программ;

– личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний;

– участие в развитии обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий.

В соответствии с п. 5 Положения для проведения аттестации работников в вузе формируется аттестационная комиссия, персональный состав которой утверждается приказом ректора вуза.

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Поскольку результаты аттестации могут служить основанием для увольнения работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то в связи с этим надо иметь в виду, что в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной

¹⁵ См. подробнее: Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М., 2011. С. 69–80.

профсоюзной организации. Нарушение этого правила является основанием для признания результатов аттестации недействительными.

На основании п. 15 Положения по результатам аттестации работника аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности.

При необходимости в решении комиссии отмечаются положительные и (или) отрицательные стороны профессиональной деятельности аттестуемого, выносятся мотивированные рекомендации о профессиональной деятельности работника, в том числе о необходимости повышения квалификации.

В случае несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Результаты аттестации работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Итак, аттестация научно-педагогических работников, как и других, ясно определяет причины увольнения и помогает работодателю принять объективное решение об увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Новая редакция ст. 336 (п. 4) ТК РФ дополнена самостоятельным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником – неизбранием по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечением избрания по конкурсу.

Следовательно, разрешен вопрос, связанный со спецификой регулирования трудовых отношений с научно-педагогическими работниками, заключающими трудовой договор на определенный срок, когда избрание по конкурсу является не только обязательной процедурой, предшествующей заключению трудового договора, но и проводимой один раз в пять лет.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ), как одно из оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон этого договора, применяется при увольнении работника, занимавшего выборную должность в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации. При этом следует полагать, что термин «неизбрание» относится к двум предусмотренным Трудовым кодексом РФ случаям, когда трудовые отношения возникают на основании трудового договора: а) избрание на должность (ст. 17 ТК РФ); б) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18. ТК РФ).

Таким образом, основание увольнения по п. 3 ст. 83 ТК РФ применяется к выборным работникам, которые не были избраны (по итогам выборов или по конкурсу) вторично на занимаемую ими должность, хотя и претендовали на нее (подавали заявление). Если же выборный работник не

подавал заявление для избрания его на занимаемую должность, он увольняется в силу истечения срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон этого договора не потребовала их прекращения.

Увольнение по п. 3 ст. 83 ТК РФ возможно только в тех случаях, когда перевыборы проводятся до истечения полномочий (то есть до истечения срока трудового договора) или после истечения срока трудового договора, когда трудовые отношения с работником фактически продолжались, а в результате проведенных выборов он не был избран на новый срок. При этом должны соблюдаться правила расторжения таких договоров, установленные ст. 79 ТК РФ.

Подводя итог сказанному в данной статье, авторы приходят к следующим выводам:

– на современном этапе экономики России совокупность норм, регулирующих оценку деловых качеств работников, не образует самостоятельного правового института трудового права. Эти нормы входят в основном в институт трудового договора;

– в Трудовом кодексе РФ необходимо закрепить легальную дефиницию понятия «Оценка деловых качеств работника»;

– легально закрепить в Трудовом кодексе определения понятий основных видов оценки работников, в частности, избрание по конкурсу, аттестация;

– поскольку в качестве критериев оценки соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе) при проведении оценки деловых качеств работника выступают не только его профессиональные, но и личностные качества, считаем целесообразным применить термин «профессионально важные качества работников», под которым следует понимать индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности по определенной должности, специальности, квалификации.

Реализация высказанных в данной статье ряда предложений, направленных на дальнейшее совершенствование трудового законодательства, позволило бы, по нашему мнению, повысить уровень правовых гарантий как работников, так и работодателей, эффективность труда и управления трудом, а также уровень профессиональной подготовки всех работников.

Материал поступил в редакцию 24.11.11.