
АТТЕСТАЦИЯ В ВУЗЕ: ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ

Одним из традиционных способов оценки персонала в организациях является периодическая аттестация, предполагающая процедуру оценивания соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном предприятии и на данной должности. В советский период аттестация являлась обязательным элементом работы с кадрами. В настоящее время аттестация вновь входит в систему работы с персоналом на предприятиях независимо от их формы собственности. Руководитель оценивает своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения необходимости повышения их квалификации. Регулярное проведение аттестации положительно влияет на профессиональное развитие и рост работников, их мотивацию. В то же время результаты аттестации очень важны для руководителя, поскольку позволяют принимать обоснованные решения относительно развития, продвижения, увольнения и премирования персонала.

Целью статьи является анализ правового регулирования аттестации научно-педагогических работников на государственном уровне и на уровне отдельных высших учебных заведений Украины.

Вопросам проведения аттестации работников посвящено немало исследований, основная масса которых рассматривает их в технологическом или психологическом аспектах, а не в правовом, что актуализирует данное исследование. При написании статьи автором были использованы материалы, опубликованные в журналах «Справочник кадровика», «Управление персоналом» и др. [1–4]. Источниковой базой исследования послужили такие нормативно-правовые акты, как Кодекс законов о труде, Закон Украины «О высшем образовании», «О научной и научно-технической деятельности», Положение об аттестации научных работников и др. [5–9].

Единого общегосударственного нормативно-правового акта, регулирующего проведение аттестации в Украине, пока не принято. Поэтому регламент проведения аттестации определяется либо в отраслевом порядке, либо самим руководством предприятия или организации. Тем не менее, за время систематического

проведения аттестации работников в советский период накопился достаточный опыт, что позволяет использовать его сегодня с некоторой адаптацией к условиям украинской рыночной экономики.

Понятие аттестации научно-педагогических работников не определено в нормативно-правовой литературе. Однако в Положении об аттестации научных работников, утвержденном Постановлением Кабинета Министров Украины, четко обозначается цель аттестационного процесса – определение соответствия квалификации научного работника занимаемой должности [8].

Требуется пояснения само определение «научный работник», поскольку понятие «научно-педагогический работник» в упомянутом Положении отсутствует. Его дает Закон Украины «О научной и научно-технической деятельности», который определяет научно-педагогического работника как ученого, профессионально занимающегося по основному месту работы педагогической и научной или научно-технической деятельностью в высших учебных заведениях и заведениях последиplomного образования III–IV уровней аккредитации (ст. 1) [7].

Тот же Закон (ст. 6) обязывает научного работника постоянно повышать свою квалификацию и в установленном порядке проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности [7]. Результаты повышения квалификации научно-педагогического работника должны учитываться во время его аттестации (ст. 19), итоги которой утверждает ученый совет высшего учебного заведения (ст. 10) [7].

Положение об аттестации научных работников, упомянутое выше, конкретизирует порядок проведения аттестационного процесса. Так, в п. 2 определены те параметры, по которым оценивается тот или иной научно-педагогический работник:

- уровень профессиональной подготовки;
- результативность его работы;
- эффективность труда с учетом конкретных требований к этой категории работников;
- перспективы использования способностей научно-педагогического работника;
- способы стимулирования повышения

его профессионального уровня, потребности в повышении квалификации и профессиональной подготовке.

Таким образом, оценивается три показателя деятельности работника: квалификация, отношение к работе и результативность работы. Как видим, во главу угла ставится комплексная оценка работника, одной из составляющих которой является его квалификация. В то же время, согласно Кодексу законов о труде Украины (п. 2 ст. 40), трудовой договор может быть расторгнут с работником в случае обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы [5]. Остальные характеристики работника, оценивающиеся во время аттестации, не берутся во внимание. Получается некоторое несоответствие между трудовым законодательством и применяемыми методиками оценивания во время аттестации. Устранить имеющееся несоответствие относительно несложно, например, введя в Положение об аттестации как обязательное условие увольнения низкий уровень его квалификации. Кроме этого, целесообразно было бы уточнить формулировку увольнения в Кодексе законов о труде Украины и изложить ее как «обнаружившееся несоответствие ... вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации». Такая формулировка создает работнику дополнительные гарантии при расторжении трудового договора, когда он может быть уволен не просто по решению собственника, а только после коллегиального решения аттестационной комиссии.

Аттестация научно-педагогических работников согласно Положению, утвержденному Кабинетом Министров Украины, проводится не реже одного раза в пять лет и не раньше, чем через один год пребывания работника на должности [8]. Периодичность аттестационного процесса научно-педагогических работников утверждается приказом руководителя вуза в начале календарного года (п. 5). До ведома работника сроки и график проведения аттестации доводятся не позднее, чем за один месяц. Аттестация проводится в индивидуальном порядке в одной или нескольких комиссиях, созданных по приказу руководителя учебного заведения, в которую привлекаются высококвалифицированные научно-педагогические работники и представитель профсоюзного органа [8].

На научно-педагогического работника, подлежащего аттестации, заранее составляется

характеристика, подписанная его непосредственным руководителем. Характеристики руководителей структурных подразделений подписываются ректором вуза (п. 11 Положения). Эта характеристика должна быть доведена до ведома аттестационной комиссии и аттестуемого работника (для ознакомления) не позднее двух недель до аттестации.

Во время аттестации научно-педагогический работник отчитывается перед комиссией о своей работе в присутствии своего непосредственного руководителя (п. 13 Положения). Аттестационная комиссия принимает свое решение открытым или закрытым голосованием в отсутствие аттестуемого. Это решение считается правомочным, если в его принятии берет участие не менее 2/3 её состава и принимается простым большинством голосов. Решение относительно работника комиссия может принять и в его отсутствие, если таковое имело место без уважительных причин.

На основании комплекса данных, таких, как характеристика и отчет работника, других поданных материалов, аттестационная комиссия принимает решение с одной из таких формулировок: «соответствует занимаемой должности» и «не соответствует занимаемой должности» [8]. В своем решении комиссия может дать рекомендации относительно поощрения научно-педагогического работника, смену должности, размера должностного оклада, необходимости назначения внеочередной аттестации. Все указанные рекомендации могут быть рассмотрены руководителем высшего учебного заведения на протяжении одного года со дня проведения аттестации (п. 17 Положения).

Утверждается решение аттестационной комиссии на Ученом совете вуза в течение одного месяца со дня его поступления в совет.

Если аттестационная комиссия вынесла решение относительно перевода научно-педагогического работника на более высокую должность, руководитель вуза рассматривает его только в случае соответствия этого работника квалификационным требованиям к предложенной должности.

В случае вынесения аттестационной комиссией решения относительно несоответствия научно-педагогического работника занимаемой должности, руководитель может в течение двух месяцев со дня утверждения результатов аттестации Ученым советом предложить ему перевод на должность, соответствующую его квалификации. В случае же несогласия работника с таким переводом, с ним может быть расторгнут трудовой договор по п. 2 ст. 40

Кодекса законов о труде Украины. Решение руководителя вуза относительно расторжения трудового договора по результатам аттестации может быть обжаловано в суде в соответствии с порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров [5]. Если в деятельности научно-педагогического работника выявлены признаки недостаточной квалификации, зафиксированные в акте о невыполнении работы, докладной записке о допущенных ошибках, руководитель вуза может назначить такому работнику внеочередную аттестацию, однако не раньше года с момента проведения последней аттестации (п. 9 Положения).

Руководствуясь рассмотренным Положением об аттестации, утвержденным Кабинетом Министров Украины, и другими нормативно-правовыми актами, каждое высшее учебное заведение принимает свое положение о проведении аттестации [9]. В нем уточняется перечень тех, кто подлежит аттестации в вузе, определяется состав аттестационной комиссии. В положении перечисляется то, что должна содержать характеристика работника,

например, развернутая оценка профессиональных знаний, навыков, опыта, умений, компетентности, социально-психологических качеств, выполнения должностных обязанностей и рекомендации предыдущей аттестации, информацию о результатах деятельности за период после последней аттестации [9].

Аттестация научно-педагогических работников является одним из важнейших элементов системы управления персоналом в вузе, позволяет оценить его качество с точки зрения соответствия его целям и стратегии предприятия. Нормативно-правовая база, лежащая в основе аттестационного процесса, должна постоянно совершенствоваться, чтобы не отставать от тех естественных процессов, которые происходят в управлении персоналом и развитии общества в целом. Поведенческие ошибки, которые происходят при проведении аттестации и имеют человеческую природу, должны нейтрализовываться правилами, установленными законом, стоящим на защите интересов более слабой стороны в трудовых отношениях – работника.

Литература

1. Аксенова Е. Технологические аспекты проведения аттестации / Е. Аксенова // Управление персоналом. – 1999. – № 2. – С. 22–28.
2. Борисова Е. Аттестация. Стоит ли игра свеч? / Е. Борисова // Справочник кадровика. – 2003. – № 2. – С. 79–81
3. Горбунова И. Г. От оценки рабочих мест – к аттестации персонала / И. Г. Горбунова, Н. П. Леонова // Управление персоналом. – 2005. – № 23. – С. 41–45.
4. Иванов Ю. В. Аттестация персонала / Ю. В. Иванов // Управление персоналом. – 2006. – № 6. – С. 60–72.
5. Кодекс законов о труде Украины. – Х. : Одиссей, 2007. – 159 с.
6. О высшем образовании : закон Украины от 17 янв. 2002 г. № 2984 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
7. О научной и научно-технической деятельности : закон Украины от 13 дек. 1999 г. № 1977 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
8. Об аттестации научных работников : положение, утв. Постановлением Кабинета Министров Украины от 13 авг. 1999 г. № 1475 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.
9. Положение об аттестации научно-педагогических работников ХГУ «НУА» от 27 сент. 2006 г. № 194 // Лига : Закон [Электронный ресурс] : компьютер.-прав. система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. [Электр. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2009. – Загл. из рук. для пользования. – Ежедн. обновление.

Поступила в редколлегию 09.03.2010

Аннотации

Рассмотрена правовая регламентация аттестации научно-педагогических работников на государственном и на локальном уровне. Предпринята попытка сравнительного анализа нормативно-правовых актов, регулирующих проведение аттестации в вузе, обоснована необходимость их совершенствования.

Розглянуто правову регламентацію атестації науково-педагогічних працівників на державному й на локальному рівні. Зроблено спробу порівняльного аналізу нормативно-правових актів, що регулюють проведення атестації у ВНЗ, обґрунтована необхідність їхнього вдосконалювання.

Legal regulation of qualifying evaluation of scientific and pedagogical employees on state and local levels is considered. An attempt to make a comparative analysis of normative and legal acts regulating conducting of qualifying evaluation at the institution is undertaken. Necessity of their improvement is grounded.