



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

Увольнение работника в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В соответствии с новой редакцией пункта 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, измененной в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В трудовом законодательстве под квалификацией понимается уровень подготовленности, мастерства, степень годности работника к выполнению труда по определенной должности или профессии, определяемый разрядом, классом, званием и другими категориями. Квалификация принимаемого на работу работника устанавливается по документам об образовании, а также по документам, подтверждающим опыт работника по должности (профессии), на которую он принимается (в частности, по трудовой книжке). В ходе работы квалификация работника устанавливается посредством такой процедуры, как аттестация.

Аттестация проводится в целях:

- 1) установления соответствия работников занимаемым должностям (выполняемой работе);
- 2) повышения ответственности работников за результаты своей работы, развития инициативы и творческой активности.

Только по итогам аттестации работодатель может уволить работника по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Согласно части второй статьи 81 Кодекса порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Различают обязательную и необязательную аттестацию.

Обязательная аттестация проводится в тех случаях, когда это прямо установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Обязательность аттестации установлена специальными федеральными законами в отношении незначительного числа работников отдельных категорий и отдельных отраслей экономической деятельности. К ним относятся:

- работники, чья деятельность связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожных путях общего пользования



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

- (статья 25 Федерального закона от 10.01.2003 N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации");
- работники опасных производственных объектов (статья 9 Федерального закона от 21.07.1997 N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов");
 - работники, работающие на объектах по хранению химического оружия и объектах по уничтожению химического оружия (статья 14 Федерального закона от 02.05.1997 N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия");
 - работники, выполняющие работы с источниками ионизирующего излучения (статья 14 Федерального закона от 09.01.1996 N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения");
 - работники библиотек (статья 26 Федерального закона от 29.12.1994 N 78-ФЗ "О библиотечном деле");
 - персонал объектов космической инфраструктуры (статья 21 Закона РФ от 20.08.1993 N 5663-1 "О космической деятельности");
 - руководители унитарных предприятий (статья 21 Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях");
 - другие.

Аттестацию, проводимую работодателем, следует отличать от аттестации, проводимой государственными органами. Так, например, гигиеническая аттестация работников, чья деятельность связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, проводится уполномоченными государством органами (центрами госсанэпиднадзора) (Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (с изм. на 01.12.2007)) <*>. Аттестацию специалистов, занятых в сфере обращения лекарственных средств, также осуществляет внешний субъект - федеральный орган контроля качества лекарственных средств (Федеральный закон от 22.06.1998 N 86-ФЗ "О лекарственных средствах" (с изм. на 18.12.2006)) <*>.

<*> Далее - Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

<*> Далее - Федеральный закон "О лекарственных средствах".

Порядок проведения обязательной аттестации устанавливается не только федеральными законами, но и подзаконными нормативными актами - указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, приказами или постановлениями соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

То обстоятельство, что законодательство не предусматривает обязательность аттестации работников подавляющего большинства



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

организаций, не препятствует работодателю самостоятельно ввести ее в организации, приняв соответствующий локальный нормативный акт, например положение об аттестации работников организации. В нем должно быть определено, какие категории работников подлежат аттестации, в каком порядке проводится аттестация, какие критерии используются для оценки аттестуемых, как устанавливаются итоги аттестации, а также какие действия совершает работодатель по ее итогам. При его разработке необходимо учесть положения Постановления Совета Министров СССР от 26.07.1973 N 531 "О введении аттестации руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи" (с изм. на 21.02.1986) и утвержденного в соответствии с ним Положения о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (Постановление Государственного комитета по науке и технике СССР и Госкомтруда СССР от 05.10.1973 N 470/267 (с изм. на 14.11.1986)).

Для проведения аттестации приказом руководителя организации создается аттестационная комиссия. В соответствии с частью третьей статьи 82 Трудового кодекса РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

Аттестационная комиссия в ходе аттестационных процедур дает оценку соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Итоги аттестации (выводы и рекомендации аттестационной комиссии) вносятся в аттестационный лист работника. На основании аттестационных листов, а также решения (заключения) аттестационной комиссии руководитель организации издает приказ, в котором дается анализ положительных сторон и недостатков в организации, утверждаются мероприятия, разработанные по результатам аттестации (изменения в расстановке кадров, изменение должностных окладов, зачисление перспективных работников в резерв на выдвижение, а также другие меры).

В этом же приказе руководитель организации должен решить, что делать с работниками, признанными по результатам аттестации не соответствующими занимаемым должностям (выполняемой работе). В соответствии с частью второй статьи 81 Трудового кодекса РФ



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Следовательно, в приказе должно содержаться распоряжение кадровой службе о предложении работникам перевода на другие имеющиеся в организации позиции (как правило, нижестоящие, которым работники соответствуют). Если работник соглашается на перевод (такое согласие должно быть выражено в письменной форме), издается приказ о переводе; если же работник отказывается от перевода или в организации нет работы, которая могла бы быть предложена работнику, то издается приказ о прекращении трудового договора.

Нормативными правовыми актами, определяющими порядок проведения обязательной аттестации, предусматривается, что руководитель организации может принять решение по итогам аттестации не позднее чем через 2 месяца со дня аттестации работника. Вышеназванным Положением о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи также установлено, что руководитель организации может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, в срок не более 2 месяцев со дня аттестации; при невозможности перевода работника руководитель организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с ним трудовой договор. По истечении указанного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

Объективность аттестации нередко оспаривается работниками в судах. В связи с этим работодателям следует иметь в виду, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Поэтому кадровым службам необходимо позаботиться о том, чтобы в личном



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

деле работника присутствовали все документы, которые вместе с аттестационным листом отражают ход аттестации, а также содержат сведения о квалификации работника.

В том случае, если в результате аттестации выявлено несоответствие занимаемой должности (выполняемой работе) работника, являющегося членом профсоюза, то его увольнение в силу части второй статьи 82 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок учета этого мнения подробно рассматривается в § 3 настоящей главы). При этом следует учитывать, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

В ином порядке производится увольнение работников, являющихся руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы. Для того чтобы уволить названных работников в связи с несоответствием занимаемой должности (выполняемой работе), потребуется получить согласие соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ (см. § 3 настоящей главы). В аналогичном порядке производится увольнение работников, являвшихся руководящими работниками выборного органа первичной профсоюзной организации (руководителем, его заместителями) (статья 376 ТК РФ) (см. § 3 настоящей главы).

В приказе о прекращении трудового договора по форме N Т-8 в строке "Основание (документ, номер, дата)" перечисляются документы, на основании которых было принято решение об увольнении работника. Прежде всего это приказ руководителя организации, изданный по итогам аттестации. Для полноты можно указать реквизиты (дату, номер) решения (заключения) аттестационной комиссии. Кроме того, если работнику предлагался перевод на другую работу и он отказался, в приказе целесообразно дать ссылку на предложение работодателя, а также документ, подтверждающий отказ работника от предложенной работы. Если в организации нет работы, на которую можно было бы перевести работника, то этот факт должен быть зафиксирован еще в приказе, издаваемом по итогам аттестации. В том случае, если увольняется член профсоюза, то в приказе должна содержаться ссылка на документ, в котором изложено мнение или согласие профсоюзного органа (протокол заседания).

Если увольняется служащий, то в приказе и трудовой книжке указывается "в связи с несоответствием занимаемой должности...",



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

если же рабочий, то - "в связи с несоответствием выполняемой работе...".

Использование материалов документа допускается только со ссылкой на первоисточник.