**Правила аттестации работников**

Для того, чтобы провести законно увольнение работника при аттестации, если он не справился с аттестационными требованиями, следует правильно подготовить саму процедуру и провести ее, в соответствии с Положением об аттестации и нормами закона.

1. Должна быть созвана аттестационная комиссия.
2. Проведение аттестации возможно как в устной, так и в письменной форме.
3. Все ответы работника должны быть внесены в специально оформленный аттестационный лист.
4. Работник должен быть ознакомлен с заполненным аттестационным листом, под роспись.
5. В протоколе заседания комиссии, должны становиться отметки по каждому работнику, результат голосования, решение принимается по каждому отдельному сотруднику.
6. В соответствии с выводом аттестационной комиссии, ставится отметка о том, соответствует ли сотрудник занимаемой им должности, или нет.
7. Аттестация должна быть регламентирована специальным, принятым на предприятии Положением.

Все условия об аттестации отражаются в Положении. В нем может содержаться иные формулировки о результатах аттестации. Так, например, можно внести сведения о том, что сотрудник соответствует должности, но должен пройти переобучение, или повышение квалификации. Также возможно внести сведения в Положение о том, что аттестационная комиссия имеет право давать рекомендации работнику, с последующей перепроверкой выполнения этих рекомендаций работником.

### Увольнение по итогам аттестации

Следует особое внимание уделить правильности проведения процедуры увольнения. Если увольняют сотрудника, который является членом профсоюза, необходимо уведомление и письменное мотивированное мнение органа профсоюзной организации.

В порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса РФ, прежде, чем уволить по результатам аттестации члена профсоюза, все документы об увольнении, включая приказ и результаты аттестации, направляются в выборный орган профсоюзной организации. После того, как эти документы профсоюз получил, в течение семи дней он обязан дать письменное мнение о возможности уволить данного сотрудника.

Запрещено законом увольнение работника по итогам аттестации, если он находится на больничном, или в очередном оплачиваемом или в неоплачиваемом отпуске. Если работник не является членом профсоюза, то при его увольнении также нужно учесть некоторые процедуры.

## Как происходит увольнение по результатам проведения аттестации

После того, как прошла аттестация, все материалы и заключения комиссии, направляются работодателю, уполномоченному принимать решения об увольнении. Работодатель рассматривает указанные материалы, после чего принимает решение об увольнении, или об оставлении работника на данной должности.

Важно, чтобы работодатель соблюдал установленные Положением сроки. Если увольнение при аттестации произошло позже, его можно оспорить. В Положении должно быть четко прописано сроки для принятия руководителем решений по результатам проведенной аттестации.

Итак, если все-таки сотрудник не соответствует определенным для данной должности критериям, он может быть уволен, лишь после того, как ему, в положенном порядке, предложат другую работу на этом же предприятии, которая соответствует его уровню квалификации. При этом, уведомить работника об имеющихся для него вакансиях, нужно письменно. Уведомление оформляется в таком виде, чтобы работник понял, что он не соответствует занимаемой должности, но ему предлагают переход на определенные вакантные места. В уведомлении нужно указать графу, где работник распишется в том, что он ознакомлен со всеми, существующими на предприятии, вакансиями. И еще одна графа, где он указывает свое согласие, или несогласие на перевод на другую должность.

То есть, увольнение сотрудника по итогам аттестации, происходит не сразу же, после заседания комиссии. Комиссия в протоколе указывает свое мнение, а работодатель может принять решение о направлении работника на повышение квалификации, на обучение, курсы. Либо же, принять решение о том, что сотрудник больше не может трудиться на данной должности, которой он не соответствует.

## Привлечение работника к дисциплинарной ответственности, который отказался пройти аттестацию

Сам по себе отказ работника пройти аттестацию, не является основанием для увольнения. Ему можно вменить дисциплинарное взыскание в виде выговора или замечания. Тем не менее, согласно статье 21 Трудового кодекса РФ, такой работник нарушает трудовую дисциплину на предприятии, если он был под роспись ознакомлен с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об аттестации, был должным образом уведомлен о предстоящей аттестации, и все равно отказывается ее проходить, такого сотрудника можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

**Минтруд России разъяснил вопросы проведения работодателем аттестации работников**

10 октября 2019

Минтруд России ответил на вопрос о соотношении положений [статьи 81 Трудового кодекса РФ](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) в части аттестации работников и статьи 11 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «[О независимой оценке квалификации](http://base.garant.ru/71433946/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/#block_11)», далее – Закон № 238-ФЗ ([письмо Минтруда России от 18 сентября 2019 г. № 14-3/В-742](http://base.garant.ru/72784908/)).

Согласно [статье 11 Закона № 238-ФЗ](http://base.garant.ru/71433946/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/#block_11) в случае если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено данным законом, применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года. Исключение сделано для случаев, когда иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, установлен другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в случае, если в отношении соответствующих категорий работников [Трудовым кодексом РФ](http://base.garant.ru/12125268/) определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В то же время [статья 81 Трудового кодекса РФ](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) устанавливает возможность проведения аттестации работников для подтверждения их квалификации в целях определения соответствия работников занимаемой должности. Порядок проведения таких аттестаций устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Многие специалисты в настоящее время полагают, что с 1 июля самостоятельное проведение работодателем аттестации, как это предусмотрено [статьей 81 Трудового кодекса РФ](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81), невозможно и для этих целей работников необходимо отправлять в центры независимой оценки квалификаций.

В Минтруде России ответили, что с целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

Организации, на которые не распространяется действие законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок аттестации отдельных категорий работников, самостоятельно, на уровне локальных нормативных актов, решают вопрос о процедуре проведения аттестации, определяют цели и задачи, категории работников, в отношении которых может проводиться аттестация, сроки и порядок ее проведения, состав аттестационной комиссии, перечень документов, необходимых для проведения аттестации и др.

В свою очередь независимая оценка квалификации является процедурой подтверждения соответствия квалификации работника (соискателя) положениям профессионального стандарта. Именно эту процедуру регулирует [Закон № 238-ФЗ](http://base.garant.ru/71433946/).

Следовательно, аттестация, проводимая на основании [ст. 81 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81), и независимая оценка квалификации это различные процедуры, преследующие разные цели. И положения [Закона № 238-ФЗ](http://base.garant.ru/71433946/) не распространяются на проведение аттестации работников и не лишают работодателя права проведения такой процедуры.

Вместе с тем Минтруд России отметил, что в порядок проведения процедуры аттестации может быть включено также положение о направлении работников на независимую оценку квалификации как один из этапов аттестации.

Также в ведомстве обратили внимание на то, что федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики, установлены обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения. Указанные требования не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.