

*М.В.Филиппова, доцент кафедры трудового и социального права СПбГУ*  
*Е.А.Дмитрикова, доцент кафедры административного и финансового права СПбГУ*  
*Н.А.Шевелева, профессор кафедры административного и финансового права СПбГУ*  
*И.А.Васильев, доцент кафедры теории и истории государства и права СПбГУ*  
*Н.И.Дивеева, профессор кафедры трудового и социального права СПбГУ*

### **Общие замечания по проектам**

*В состав конкурсной аттестационной комиссий включаются* представители выборного органа *соответствующей* первичной профсоюзной организации. Подобный термин отсутствует в трудовом законодательстве, поэтому абсолютно не понятно, что такое *соответствующая* организация (таких первичных организаций в Организации может быть много, связано такое уточнение с членством в профсоюзе или с чем – не понятно).

### **Проект Приказа «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»**

Анализ положений документа показал, что проектируемая редакция практически полностью воспроизводит положения Приказа Минобрнауки России от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников», за исключением отдельных количественных показателей результативности труда. В этой части изменения ориентированы на продвижение общенационального научно-образовательного интерактивного энциклопедического портала «Знание».

Вместе с тем, полагаем необходимым обратить внимание на положения документа, которые могут быть скорректированы в связи с принятием новой редакции порядка проведения аттестации.

Согласно пункту 5 решение о проведении аттестации работников... доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, *способом, принятым в организации*, в том числе под роспись, а также с помощью отправки электронного сообщения работнику. Рекомендуются отказаться от неопределённого понятия «способом, принятым в организации», заменив конкретным: «способом, определяемым локальным нормативным актом организации». При ином подходе «способ, принятый в организации» может определяться индивидуально для каждого работника (устно, письменно, с использованием менеджера, смс сообщений и так далее), а само уведомление будет осуществляться любым неуполномоченным на то лицом, нарушая принцип равного обращения в процессе проведения аттестации и создавая риски фактического не уведомления работника, а значит и конфликтные ситуации. Предлагаемое изменение сохраняет смысл нормы, предоставляющей организации право выбора способа проведения аттестации, но обязывающей распространять таковой на всех научных работников.

Следуя положениям пункта 7, для каждого из видов показателей результативности труда научная организация *вправе определить критерии качества результатов*. В сравнении, в положениях того же пункта закреплён минимальный двухгодичный срок установления значений соответствующих количественных показателей результативности труда до проведения очередной аттестации научных работников. Остается непонятным, почему аналогичный по значению срок не называется для нормативной фиксации критериев качества результатов, если таковые определены организацией. Представляется

правильным элиминировать риски злоупотреблений, когда критерии качества результатов будут определяться работодателем для конкретной должности научного работника за срок, в течение которого их невозможно достичь. Осознавая, что критерии качества могут изменяться динамичнее количественных показателей результативности, видится возможным дополнить п. 7, установив годичный срок их установления до очередной аттестации работников: «Соответствующие критерии качества устанавливаются организацией не позднее, чем за год до проведения очередной аттестации».

На основании положений п. 7 организация *в соответствии с условиями трудового договора обязана ознакомить* научного работника с установленным для него индивидуальным перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов. Используемая формулировка, как представляется, позволяет научной организации безгранично индивидуализировать в условиях трудового договора порядок и сроки ознакомления с перечнем количественных показателей и критериев качества в зависимости от должности, конкретного работника и иных факторов, которые не должны влиять на право полной информированности о своей актуальной трудовой функции. Предлагается нормативно определить в срок, в течение которого научная организация обязана ознакомить работника с индивидуальным перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов или изменениями таковых соответственно.

Пункт 9 содержит положение, не отвечающее принципу определенности. Предусмотрено внесение в информационную базу сведений о результатах непосредственно самим работником *«по мере необходимости»*. При таком подходе *необходимость* (в том числе периодичность внесения, значимость новых результатов) определяет сам работник. В результате возникает риск невнесения сведений в базу своевременно. Полагаем, что данный вопрос должен быть регламентирован организацией. Либо в абзац второй пункта 9 включить уточнение – дополнительно к составу сведений, которые определены организацией.

Пункт 10 – допускает осуществление полномочий председателя заместителем только при наличии уважительных причин. Предложенная редакция не позволяет сделать вывод о допустимости исполнения полномочий в случае отсутствия председателя по причинам неуважительным или неизвестным. Полагаем, что подобное препятствие к проведению заседания создает риск нарушения прав аттестуемого?

Кроме того, в тексте проекта до 10 пункта отсутствует положение о порядке избрания или назначения заместителя председателя аттестационной комиссии.

В последнем абзаце пункта 11 предлагаем скорректировать формулировку. Проектируемый вариант препятствует реализации волеизъявления работника в части признания необходимости его личного участия.

Применительно к содержанию пункта 12 – предлагаем дополнить варианты решения аттестационной комиссии рекомендацией к продвижению по службе (перевод на более высокую должность)

По пункту 13 - вопрос о правомочности заседания аттестационной комиссии логично поставить раньше, чем вопрос о порядке принятия решения.

Применительно к тексту Примерного перечня количественных показателей результативности труда научных работников, отметим следующее. Изменения (по сравнению с действующей редакцией) ориентированы на продвижение общенационального научно-образовательного интерактивного энциклопедического

портала «Знание» (пункты 4, 14). Предлагаем учесть в показателях результативности междисциплинарность результатов научных исследований и нацеленность на формирование цифровых компетенций (пункты 6,7,8).

### **Проект Приказа «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»**

Анализ положений документа показал, что проектируемая редакция воспроизводит положения Приказа Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

Вместе с тем, полагаем необходимым обратить внимание на положения документа, которые имеет смысл скорректировать в связи с принятием новой редакции.

Применительно к пункту 2 – во втором абзаце речь идет, видимо, не о замещении, а о переводе для замещения. Такая формулировка соответствует трудовому законодательству.

Пункт 7 – предложенная формулировка затрудняет понимание содержания. Согласно п. 7 для должностей, включенных в Перечень должностей, *за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5 и 6 настоящего Порядка*, конкурс проводится в соответствии с пунктами 8 - 12 настоящего Порядка. Соответственно, в пунктах 8-12 детализируется порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников. При применении текущей редакции п. 7, как представляется, возникает риск искажения заложенного Минобрнауки в данную норму смысла. Формулировка «за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5 и 6 настоящего Порядка» может быть интерпретирована организацией как право самостоятельного, вне соответствия п.п. 8-12 рассматриваемого Порядка, определения порядка проведения конкурса в отношении должностей главного научного сотрудника, младшего научного сотрудника/инженера-исследователя или должностей для осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта получивших (получившего) финансовую поддержку на конкурсной основе. Для возникновения нормативной определенности применения п. 7 рекомендуется изложить таковой в следующей редакции: «7. Для должностей, включенных в Перечень должностей, *с учётом особенностей*, предусмотренных пунктами 5 и 6 настоящего Порядка, конкурс проводится в соответствии с пунктами 8 - 12 настоящего Порядка».

Пункт 13 – в абзаце 2 содержит альтернативный вариант. В этой связи возникает ряд вопросов. Кто принимает решение в этом случае? Что может послужить основанием для объявления нового конкурса, а не заключения трудового договора со вторым местом? Не нарушает ли это прав лица, занявшего второе место?

Сама по себе подобная дискреция полномочий без каких-либо объективных критериев чревата проявлением субъективного фактора при принятии решения. Более того, подобное решение принимает не конкурсная комиссия, а Организация, т.е. фактически ее руководитель единолично, что создает, как представляется, риск коррупционного нарушения.