



ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по информационным материалам
запроса Комитета имущественных отношений
Санкт-Петербурга от

Санкт-Петербург

13 сентября 2022 г.

Адресат: Заместитель Председателя Комитета имущественных отношений
Санкт-Петербурга

Экспертная организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский
государственный университет».

Место нахождения: Россия, 199034, Санкт-Петербург,
Университетская наб. д.7-9.

Тел: +7 (812) 328-20-00

Эл.почта: spbu@spbu.ru

сайт: spbu.ru

Информационные материалы, представленные для проведения исследования: Копия положения о порядке проведения аттестации работников
Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения
«Имущество Санкт-Петербурга», утв. Приказом директора ГКУ от
26 октября 2021 г. № 350-к;

Копия должностной инструкции начальника управления по работе
с объектами нежилого фонда Агентства имущественных
отношений ГКУ «Имущество Санкт-Петербурга», утв. 30 декабря
2020 г.;

Копия искового заявления от

Копия уточненного искового заявления от

Информационные материалы подготовлены и переданы
заказчиком в качестве приложения к запросу от

Общие положения

Ответственность за подготовку информационных материалов, предоставленных для экспертного исследования (далее – исходные материалы), несет лицо, направившее запрос. Эксперт отвечает за выражение профессионального мнения по поставленным перед ним вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Экспертное исследование проведено в соответствии с законодательством РФ, внутренними правилами, действующими в СПбГУ. Экспертное исследование было спланировано, проведено с учетом обеспечения разумной уверенности в полноте и достоверности исходных материалов для выражения экспертного суждения и, в том числе, включало в себя: а) изучение доказательств, подтверждающих значение и раскрытие информации в предоставленных исходных материалах; б) оценку принципов и методов создания исходных материалов; в) определение главных оценочных значений,



представленных в исходных материалах; г) оценку общего представления об исходных материалах.

Датой экспертного заключения является дата окончания экспертного исследования. По изменениям состава и содержания исходных материалов, которые могут иметь место после окончания экспертного исследования, экспертная организация ответственности не несет.

Вопросы, поставленные перед экспертной организацией

Экспертное исследование направлено на выражение мнения во всех существенных отношениях по поставленным перед экспертной организацией вопросам:

1. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, возникает ли у работодателя обязанность предлагать работнику, в ряду других вакантных должностей, должности, которые требуют аналогичной квалификации и аналогичного должностного уровня?

2. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, возникает ли у работодателя обязанность предложить работнику в ряду других вакантных должностей, должности, замещение которой требует специальной квалификации в случае наличия у работника соответствующего образования?

Перечень научных и иных источников, использованных для ответа на поставленный(е) вопрос (вопросы):

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Конституция Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 года № 41-П.
5. Определения Конституционного Суда РФ от 15 июля 2008 года № 411-О-О; № 412-О-О; № 413-О-О.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.
7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (Утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)
8. Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства (Утв. Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 13 мая 2022 г. № 123)
9. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 6 марта 2013 г. № ПГ/1180-6-1.
10. Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Утв. Постановлением Министерства труда России от 9 февраля 2004 г. № 9. В ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 25 октября 2010 г. № 921н.
11. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19 января 2021 г. по делу № 88-682/2021.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (с постановочными приложениями материалов). Под ред. С.П. Маврина и В.А. Сафонова. М. Проспект. 2015.



13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под. Ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина и др. М. Норма. 2015.
14. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».
15. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
16. Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».
17. Российская энциклопедия по охране труда, https://labor_protection.academic.ru/, дата обращения к ссылке – 09.09.2022.
18. Большой экономический словарь. https://big_economic_dictionary.academic.ru/, дата обращения к ссылке – 09.09.2022.
19. Экономический словарь https://dic.academic.ru/contents.nsf/econ_dict/, дата обращения к ссылке – 09.09.2022.

Перечень понятий, использованных в ходе исследования (в соответствии с перечисленными в Экспертном заключении научными и иными источниками):

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прекращение трудового договора – это окончание трудовых правоотношений работодателя с работником.

Аттестация работников – порядок проведения проверки квалификации и деловых качеств работников путем периодической оценки знаний, опыта, навыков и способностей к выполнению конкретных трудовых обязанностей по данной специальности или должности

(https://big_economic_dictionary.academic.ru/1573/%D0%90%D0%A2%D0%A2%D0%95%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%A6%D0%98%D0%AF_%D0%A0%D0%90%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%92, дата обращения к ссылке – 09.09.2022).

Квалификация – (от лат. Quails – качество) – профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ,



определяемые наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта. (https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/7358, дата обращения к ссылке – 09.09.2022).

Должность - единица в штатном расписании организации, компании, которая отвечает требованиям для выполнения определенных работ, обязанностей, решения задач при соответствующих квалификации и образовании работника. (https://labor_law.academic.ru/178/%D0%94%D0%9E%D0%9B%D0%96%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%AC, дата обращения к ссылке – 09.09.2022).

Компетенция. Совокупность полномочий, которыми обладает или должны обладать определенные органы и лица согласно законам, нормативным документам, уставам, положениям (https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/18156, дата обращения к ссылке – 09.09.2022).

Содержание исследования

Одним из оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ) определяет несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 года № 2 подчеркнул, что «...работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)...» (п. 10 постановления). Закрепляемое правомочие работодателя в предусмотренных законом случаях в одностороннем порядке расторгать трудовой договор в своей основе имеет конституционное право на занятие предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34 Конституции РФ). Конституционный Суд РФ в своих актах так же неоднократно формулировал правовую позицию, согласно которой, реализуя закрепленные Конституцией РФ (ст. 34 ч. 1; ст. 35 ч. 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ, закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников (см., например, определения Конституционного Суда РФ от 15 июля 2008 года № 411-О-О; № 412-О-О; № 413-О-О).

Наряду с предоставляемыми правами на управление трудом, у работодателя есть статутная обязанность осуществлять свою деятельность в соответствии с основными принципами регулирования трудовых отношений, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 22 ТК РФ). В связи с этим увольнение работника в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, кроме соблюдения работодателем определенных обязательных к выполнению аттестационных процедур, обусловлено невозможностью перевода 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 (часть третья ст. 81 ТК РФ). Таким образом, законодатель создает



дополнительные гарантии стабильности трудовых отношений. Следует отметить, что рассматриваемое основание расторжения трудового договора является не единственным, когда на работодателя возлагается обязанность предложить работнику другую имеющуюся работу или вакантную должность. В частности, требование предложения перевода на другую работу сформулировано в положениях части второй ст. 83 и части второй ст. 84 ТК РФ, применительно к случаям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой ст. 83 и частью первой ст. 84 ТК РФ, соответственно. Во всех приведенных случаях на работодателя возлагается обязанность предлагать должность или работу как соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Вместе с тем следует отметить, что обстоятельства, с которыми связывается возможность прекращения трудового договора, существенно различаются по своей сути и содержанию. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой ст. 81 ТК РФ), фактическим обстоятельством является неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником обязательств по трудовому договору – невыполнение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации) в требуемом объеме и надлежащем качестве. При этом закон не дифференцирует порядок взаимодействия сторон в зависимости от наличия или отсутствия вины работника. Недостаточность квалификации может быть следствием объективных причин или обстоятельств, не зависящих от отношения работника к своим обязанностям по трудовому договору. Статья 195.1 ТК РФ определяет квалификацию как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ (в ред. от 14 июля 2022 года) «Об образовании в Российской Федерации» определяет квалификацию как «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» (п. 5 ст. 2 Закона). Следовательно, недостаточность квалификации можно, в частности, понимать как отсутствие необходимого уровня знаний, навыков, умений и опыта. Вместе с тем аттестация как процедура определения соответствия работника поручаемой работе направлена и на оценку деловых качеств, которые он проявляет. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 (пункт 10) указал, что «под деловыми качествами работника 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, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)». Следует заметить, что перечень личностных качеств (характеристик) работника в формулировках цитируемого постановления, не является исчерпывающим. Таким образом, Пленум подчеркнул необходимость и возможность для работодателя оценивать профессионально-квалификационные характеристики в совокупности с личностными качествами работника. Например, в зависимости от особенностей трудовой функции и месте в производственной иерархии (системе управления организации) к деловым характеристикам, например, руководителя структурного подразделения, возможно отнести такие личностные качества как умения и навыки в распределении обязанностей среди подчиненных работников, создание благоприятного психологического климата в коллективе, формирование атмосферы сотрудничества, предотвращение конфликтных ситуаций межличностного характера. Так, профессиональный стандарт руководителя образовательной организации (утв. приказом Минтруда РФ от 19 апреля 2021 года



№ 250н) наряду с таким умением как «обеспечивать защиту прав и свобод обучающихся и работников общеобразовательной организации» (п. 3.2.1.), предусматривает обязанность «координировать деятельность участников образовательных отношений, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты, возникающие при реализации образовательных программ» (п. 3.2.4.).

Законодательство и практика его применения сформировали понимание аттестации. Под ней, в частности, понимается процедура, проводимая в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (см., например, Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Утв. приказом Министерства образования РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 в ред. приказа от 23 декабря 2020 г. № 767). Более полно аттестация определяется как процедура, имеющая своей целью проверку профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Современное правовое регулирование вопросов аттестации работников предусматривает, что 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 (часть вторая ст. 81 ТК РФ). В подавляющем большинстве случаев в практике деятельности российских организаций вопросы аттестации работников регулируются локальными нормативными актами работодателя с учетом имеющихся требований законодательства.

При этом следует отметить, что надлежащим образом урегулированная аттестация работников, которая служит для них действенным стимулом поддерживать и дополнять профессиональные навыки, умения и компетенции, вместе с тем является инструментом, гарантирующим соблюдение их трудовых прав. Министерство труда России установило, что «Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Общие положения. п. 10, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 № 37 в ред. от 27 марта 2017 г.; п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Утв. Постановлением Министерства труда России от 9 февраля 2004 г. № 9. В ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 25 октября 2010 г. № 921н). Так же Конституционный Суд в конкретном случае указал, что соответствие занимаемой должности, выполняемой работе может быть предметом проверки в процессе проведения периодической, в том числе внеочередной, или однократной аттестации. При этом если аттестационная комиссия выносит решение о том, что профессиональные, деловые качества работника, не имеющего соответствующего образования, но длительное время осуществляющего профессиональную педагогическую деятельность, позволяют ему успешно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, а результаты его профессиональной деятельности оцениваются положительно, нет оснований полагать, что отсутствие у него требуемого уровня профессионального образования создает



препятствия для добросовестного исполнения им трудовых обязанностей (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 года № 41-П).

Одним из ключевых моментов в правовом регулировании отношений, связанных с возможным увольнением по результатам аттестации работников является определение вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, которые ему могут и должны быть предложены работодателем при отрицательных результатах проверки. Содержащееся в законе общее правило о том, что это должна быть должность или работа, *соответствующая квалификации* работника, а также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, к сожалению, не учитывает того обстоятельства, что в результате аттестации может подвергнуться сомнению собственно уровень квалификации работника. В случае обнаружившейся недостаточности уровня профессиональной подготовленности к выполнению конкретной трудовой функции, работодателю необходимо определиться с подходящей для работника работой, соответствующей его квалификации.

Если при сокращении численности или штата работников очевидно должным представляется предложение другой работы соответствующей уровню компетенции по предыдущей работе (см., например, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19 января 2021 г. по делу № 88-682/2021, в котором признается, что «квалификационные требования, изложенные в должностных инструкциях главного инженера и заместителя директора по производству, идентичны» и, следовательно, работодатель имел обязанность ее предложить), то в ситуации с отрицательными результатами аттестации, очевидно, на работодателя не может быть возложена обязанность предлагать должность или работу, требующую такой же квалификации, которую в ходе аттестации работник подтвердить не смог. В равной степени, работник, не получивший положительной оценки своей работы в ходе аттестации, не вправе требовать предложения вакантной должности в случае, если она требует более высокого уровня знаний и компетенций или находится на более высокой ступени в субординационной системе управления организацией.

Следующий важный вопрос, не получивший достаточного уровня нормативного регулирования, о праве работника требовать предоставления ему вакантной должности или работы в соответствии с имеющимся у него образованием. В современный период не является исключительной ситуация наличия у работника документов, подтверждающих успешное окончание двух и более учреждений профессионального образования. При этом определенную трудность может составлять оценка степени профессиональной подготовки работника, получившего профессиональное образование различного уровня (например, высшее образование по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры). В данной ситуации необходимо учитывать, что действующее законодательство не содержит ограничений на приобретение образования различного уровня, относящегося к существенно различающимся сферам деятельности. Так, не существует препятствий для лица, получившего экономическое образование по программе бакалавриата, продолжить обучение в магистратуре по профилю юриспруденции или журналистики. В ситуации наличия у работника, признанного не соответствующим занимаемой должности по результатам аттестации, нескольких профессий перед работодателем стоит задача определиться: какие вакантные должности или работы в данном случае он обязан предлагать. Можно предположить, что проблема могла бы упроститься в случае закрепления в должностных инструкциях и профессиональных характеристиках требования не только наличия профессионального образования, но и к его уровню и длительности опыта работы по той или иной профессии (специальности). Более того, с учетом темпов развития и накопления знаний в различных сферах техники и технологии, внедрения цифровых методов получения, хранения, обработки и передачи



информации, представляется целесообразным закреплять на локальном уровне (в квалификационных характеристиках, должностных инструкциях) не только требования к наличию практического опыта работы, но и к периоду реализации работником своих знаний, полученных в ходе профессиональной подготовки. Формулирование этих трех - четырех критериев в локальных нормативных актах, закрепляющих требования к профессиональным характеристикам работников, во многом предотвратило бы возникновение конфликтных ситуаций в трудовых отношениях.

Заключение

Вопрос 1: В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, возникает ли у работодателя обязанность предлагать работнику, в ряду других вакантных должностей, должности, которая требует аналогичной квалификации и аналогичного должностного уровня?

Ответ на вопрос 1: Обязанности предлагать работнику, в отношении которого аттестационной комиссией в установленном порядке сформулирован вывод о несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации и который может быть уволен по основанию, предусмотренному п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ, другую должность или работу, требующую аналогичной квалификации (наличия профессионального образования, опыта работы), а также схожего должностного уровня, требующего аналогичных деловых способностей, у работодателя нет.

Вопрос 2: В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, возникает ли у работодателя обязанность предложения работнику в ряду других вакантных должностей, должности, замещение которой требует специальной квалификации в случае наличия у работника соответствующего образования?

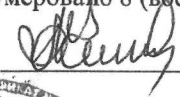
Ответ на вопрос 2: В ряде случаев факт наличия какого-либо профессионального образования не может являться показателем достаточной квалификации, дающей право лицу требовать предоставления работы в соответствии с полученным образованием. В ряду других требований к замещению должности могут выступать такие критерии как уровень освоенной образовательной программы (бакалавриат, магистратура и др.), период времени, прошедший с момента получения образования, наличие и продолжительность опыта работы в соответствии с полученным образованием, наличие (отсутствие) квалификационного разряда (квалификационной категории). Эти критерии, в случае отсутствия их в законодательстве и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, должны быть сформулированы в локальных нормативных актах работодателя. Если замещение вакантных должностей не обусловлено в нормативном порядке (в квалификационных характеристиках, должностных инструкциях) какими-либо дополнительными квалификационными требованиями, кроме наличия соответствующего профильного образования (среднего профессионального, высшего профессионального), работодатель обязан предложить перевод на такую должность, работу.

Исследование в объеме 8 страниц.

Директор Центра экспертиз

А.Д. Назаров

В документе прошито, пронумеровано 8 (восемь) листов.

Директор Центра экспертиз  А.Д. Назаров

Дата 13.09.2022

