

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Дата поступления рукописи в редакцию: 22.07.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 03.08.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-7-477-482

БОЧАРНИКОВ Дмитрий Александрович,

Заместитель руководителя юридического департамента СРО АС «Строй-Альянс»,

e-mail: D_boch@bk.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АТТЕСТАЦИИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

Аннотация. Статья посвящена анализу содержания понятия «аттестация научного работника на соответствие занимаемой должности» и отдельных особенностей процедуры ее проведения, предусмотренной Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05 августа 2021 г. № 714. Обоснована целесообразность проведения обязательной периодической аттестации научных работников, позволяющей на основе всесторонней оценки достигнутых научных результатов подтверждать необходимый профессионально-квалификационный уровень научного работника, его способность к выполнению научно-исследовательской работы. Сформулирован ряд предложений по совершенствованию процедуры проведения периодической аттестации научных работников на соответствие занимаемой должности.

Ключевые слова: научный работник, научная организация, научно-исследовательская работа, аттестация, аттестационная комиссия, профессионально-квалификационный уровень, результативность труда, увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

BOCHARNIKOV Dmitry Aleksandrovich,

Deputy Head of the Legal Department, SRO AS Stroy-Alliance

ON THE ISSUE OF MANDATORY PERIODIC CERTIFICATION OF SCIENTIFIC WORKERS FOR THEIR SUITABILITY FOR THEIR POSITIONS

Annotation. This article analyzes the concept of «certification of a researcher's suitability for the position they hold» and specific aspects of its implementation, as stipulated by the Procedure for Certification of Employees Holding Research Positions, approved by Order No. 714 of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation dated August 5, 2021. The article substantiates the feasibility of mandatory periodic certification of research workers, which allows for confirmation of the required professional qualifications of a research worker and their ability to perform research work based on a comprehensive assessment of their achieved scientific results. A number of proposals are formulated for improving the procedure for conducting periodic certification of research workers for their suitability for the position they hold.

Key words: research worker, scientific organization, research work, certification, certification committee, professional qualification level, work performance, dismissal due to an employee's inadequacy for the position they hold due to insufficient qualifications confirmed by the certification results.

Одной из особенностей правового регулирования трудовых отношений научных работников (за исключением работников, заключивших срочные трудовые договоры) является обязательность аттестации, которая проводится в соответствии

со ст. 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) [7] не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основе всесторонней оценки достигнутых научных результатов. Аттестация позволяет периодически подтверждать необходимый профессионально-квалификационный уровень научного работника, а в случае неудовлетворительного результата является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора.

Прежде чем рассмотреть проблемы, возникающие при проведении аттестации научных работников, представляется целесообразным проанализировать содержание указанного понятия и выявить специфические черты данной процедуры.

Следует обратить внимание на то, что в законодательстве Российской Федерации, посвященном правовому регулированию трудовых отношений научных работников, наблюдается некоторая терминологическая неопределенность понятия «аттестация» в отношении научных работников, поскольку указанный термин упоминается не только в Трудовом кодексе РФ, но и ст. 4 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» [8], в которой предусмотрено, что «оценка научной квалификации научных работников и иных лиц, осуществляющих научную (научно-техническую) деятельность, обеспечивается государственной системой научной аттестации». В ст. 6.1. указанного федерального закона установлено, что «в целях обеспечения государственной научной аттестации Правительством Российской Федерации создается Высшая аттестационная комиссия». Деятельность Высшей аттестационной комиссии связана с присвоением ученых степеней кандидата наук и доктора наук, присвоением ученых званий доцента и профессора и не затрагивает аттестацию научных работников на соответствие занимаемой должности.

Данное смешение схожих по названию, но абсолютно разных по своей правовой природе процедур, может привести к негативным последствиям и ошибкам в процессе их проведения. Представляется необходимым уточнить дефиниции указанных понятий и разграничить такие понятия как «аттестация работников на соответствие занимаемой должности» и «аттестация работников при присвоении им ученых степеней и ученых званий».

В Трудовом кодексе РФ речь идет об обязательной периодической аттестации научных работников на соответствие занимаемой

должности, что и будет служить предметом рассмотрения в данной статье.

Необходимо отметить, что современное трудовое законодательство не содержит определения, раскрывающего содержание понятия «аттестация на соответствие занимаемой должности». Термин «аттестация» использован в п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, согласно которому несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, является одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В ч. 2 указанной статьи предусмотрено, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Ю.Н. Полетаев отмечал, что «отсутствие единого легального понятия в федеральном трудовом законодательстве, отрицательно влияет на правоприменительную практику предприятий, организаций и учреждений, в которых на основании соответствующих положений проводится аттестация» [5, с. 12]. Данная точка зрения представляется абсолютно правильной, поскольку легальное определение термина «аттестация», включающее указание на предмет, цели и задачи этой процедуры, могло бы во многом способствовать снижению числа неправомерных увольнений по указанному основанию, а также служить одним из факторов, обеспечивающих учет и баланс интересов сторон трудового отношения. Кроме того, в Трудовом кодексе РФ, а также в соответствующих подзаконных нормативных правовых актах отсутствуют правовые нормы, которые устанавливают разновидности аттестации отдельных категорий работников (периодическая, внеочередная, разовая) и предусматривают особые правила ее проведения. Подобные базовые нормативные положения могли бы служить ориентиром для работодателей при разработке локальных нормативных актов, посвященных аттестации.

В юридической литературе неоднократно предпринимались попытки дать определение понятия «аттестация». Так, Л.В. Труханович и Д.Л. Щур рассматривали аттестацию работников как «определение квалификации работника, уровня его знаний и соответствия занимаемой должности. Аттестация призвана содействовать выявлению общего кадрового потенциала, созданию резерва руководящих работников и специалистов» [6, с. 3].

В.М. Анисимов, предлагая термин «аттестация кадров», трактует его как проверку,

определение соответствия деловой квалификации, уровня знаний и навыков работника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности. По его мнению, «аттестация – одна из важнейших форм публичного контроля (проверки) качества профессиональной деятельности работника» [2, с. 405].

В.И. Курилов и Т.А. Заваруева рассматривают понятие аттестация работника в широком и узком смысле, указывая, что «определение квалификации, уровня знаний работника, учащегося, гражданина, соответствия его деловых и политических качеств определенной профессии, специальности, квалификации или должности можно назвать аттестацией в широком смысле» [3]. Аттестация работников в узком смысле, по мнению авторов, представляет собой проводимую предприятием, учреждением, организацией с помощью аттестационной комиссии, в целях постоянного повышения деловой квалификации и идейно-политического уровня работников, улучшения их подбора и расстановки, периодическую проверку деловых, политических, организаторских, моральных и личных качеств работников определенной категории в специальной организационной форме [3]. Соглашаясь с данным мнением, следует особо подчеркнуть, что аттестация способствует улучшению качества работы в конкретной организации, повышению эффективности трудовой деятельности персонала, а результаты аттестации могут быть использованы в качестве основы для составления плана повышения квалификации сотрудников.

Абсолютно правильной представляется позиция Ю.П. Орловского, который рассматривал аттестацию как «правовую оценку деловых качеств работника» [4, с. 71]. Вместе с тем отдельные авторы, анализируя содержание понятия «аттестация», включают в него оценку не только профессиональных, но и личностных качеств работника. Например, Л.В. Азямова считает, что «основой для аттестации работников служит комплексная оценка их деятельности, включая профессиональные, деловые, духовно-нравственные и личные качества работника, а также результаты его труда, на основе системы соответствующих показателей, характеризующих степень достижения работником конкретных целей, его соответствия (несоответствия) занимаемой должности» [1, с. 20]. Действительно, оценивая соответствие научного работника занимаемой должности и его способность к осуществлению научной деятельности, следует учитывать определенные личностные особенности, выявлять наличие соответствующих морально-волевых качеств и, в частности,

способность к решению разнообразных сложных задач и к принятию нестандартных решений.

Ю.Н. Полетаев в работе, посвященной проблемам аттестации работников, предпринял попытку сформулировать признаки, присущие понятию «аттестация», с целью выявления сущности указанного понятия [5, с. 18]. К их числу он отнес следующие признаки:

«аттестация всегда вытекает из трудового правоотношения;
субъектами аттестации являются работники определенной категории;
периодичность ее проведения;
аттестация осуществляется в специальной организационно-правовой форме;
результаты аттестации всегда имеют под собой определенные правовые последствия;
она является одним из средств подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов» [5, с. 18].

Представляется спорным отнесение обязанности наступления определенных правовых последствий к признакам, характеризующим аттестацию работников в трудовом праве. К примеру, вполне вероятна ситуация, когда в случае признания работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, работодатель примет решение не прекращать трудовые отношения в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ и не предлагать перевод на другую имеющуюся у работодателя работу. Вместе с тем следует признать, что в случае отсутствия соответствующих правовых последствий, связанных с изменением или прекращением трудовой функции аттестуемого работника, теряется смысл проведения аттестации.

Проанализировав отдельные высказанные в юридической литературе точки зрения можно попытаться дать определение понятия «аттестация научных работников». Представляется, что под периодической аттестацией научных работников следует понимать обязательную периодическую процедуру, осуществляемую уполномоченным органом (аттестационной комиссией) на основании соответствующего нормативного правового акта или локального нормативного акта, направленную на всестороннюю объективную оценку профессионально-квалификационного уровня научного работника в целях определения его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе путем подтверждения наличия необходимого комплекса теоретических знаний, практических навыков, а также определенных личностных качеств, позволяющих

вести самостоятельную, эффективную научно-исследовательскую работу и достигать запланированных научных результатов.

Процедура проведения аттестации научных работников регламентирована в Порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05 августа 2021 г. № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» [10].

Аттестация научных работников проводится путем оценки в динамике результатов научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений (научных групп), в том числе количественных и качественных показателей результативности труда. При этом в п. 7 Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, указывается, что значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются научной организацией не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация в соответствии с Правилами оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. № 312 [9]. Научная организация в целях проведения аттестации в соответствующем локальном нормативном акте определяет для каждого работника основные задачи, а также устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда на основании примерного перечня указанных показателей, перечисленных в приложении к Порядку аттестации научных работников. В число этих показателей включены: общее количество опубликованных научных произведений, в том числе число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования, количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений, количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах, число научных конференций с международным участием, в организации которых принял участие работник, количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником, в том числе материалов, комментариев по актуальным

вопросам науки и техники в средствах массовой информации федерального уровня и некоторые другие. При этом научной организации предоставлено право определить критерии качества результатов для каждого из видов количественных показателей результативности труда, что представляется крайне важным для определения уровня квалификации работника и его соответствия занимаемой должности, поскольку достижение определенных количественных показателей не всегда может свидетельствовать об истинной научной ценности и адекватности научного вклада. Представляется, что об оптимальном сочетании количественных и качественных показателей результативности труда научного работника могли бы свидетельствовать положительные рецензии и отзывы на опубликованные научные произведения, положительные рекомендации и оценки Ученого Совета научной организации в отношении результатов интеллектуальной деятельности, экспертных заключений, докладов и научных сообщений на различных научных конференциях, симпозиумах, форумах и др., наличие грамот, благодарностей за достижение высоких научных результатов, удостоверения и свидетельства о повышении квалификации и т.д.

Количественные показатели результативности труда каждого научного работника отражаются в информационной базе, которая создается в каждой научной организации не только в целях проведения аттестации, но в первую очередь, в целях определения индивидуального размера оплаты труда конкретного научного работника. Порядок ведения указанной информационной базы и состав содержащихся в ней сведений определяются научной организацией самостоятельно в соответствующем локальном нормативном акте.

В ходе проведения аттестации уполномоченный работник проводит сопоставление «достигнутых количественных показателей результативности труда количественным показателям результативности труда, установленным для работника в индивидуальном перечне» (п. 11 Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников), а аттестационная комиссия рассматривает не только количественные, но и качественные показатели его научной деятельности, поскольку именно сочетание указанных показателей результативности труда научного работника в комплексе свидетельствуют о наличии уровня квалификации, необходимого и достаточного для осуществления научно-исследовательской деятельности в определенной должности.

Ведение постоянного мониторинга результативности труда всех научных работников научной организации, который стал возможным и необходимым в условиях повсеместного использования цифровых технологий, вызывает вопрос о целесообразности проведения обязательной периодической аттестации каждого из указанных работников, поскольку работодатель ежедневно обладает актуальной информацией о достигнутых ими количественных и качественных показателях. Проведение весьма громоздкой и трудоемкой процедуры аттестации в отношении работников, которые достигают (либо превышают) установленные для них показатели результативности труда, представляется не вполне обоснованным, поскольку такие работники могли бы автоматически признаваться прошедшими обязательную периодическую аттестацию и соответствующими занимаемой должности на основе сведений, размещенных в информационной базе научной организации, при условии, что порядок оформления результатов такой аттестации регламентирован в соответствующем локальном нормативном акте.

Представляется, что специальная процедура аттестации, предполагающая создание представительной аттестационной комиссии, возглавляемой руководителем научной организации, должна проводиться только в отношении тех работников, показатели результативности труда которых при сопоставлении оказались ниже запланированных для них индивидуальных нормативных значений. В ходе проведения заседания аттестационная комиссия обязана выяснить причины невыполнения научного плана, объективно и всесторонне оценить уровень профессиональной квалификации научного работника, его потенциальную способность к дальнейшему осуществлению научной деятельности в определенной сфере и принять решение о его соответствии (или несоответствии) занимаемой должности и о возможности и целесообразности сохранения с ним трудовых отношений либо об увольнении по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Необходимо отметить, что ни в Трудовом кодексе РФ, ни в соответствующем подзаконном нормативном правовом акте не предусмотрена возможность проведения внеочередной аттестации научных работников. Представляется, что обстоятельства, обуславливающие необходимость проведения указанного вида

аттестации, а также порядок и условия ее проведения могут быть установлены на локальном уровне и отражать специфику деятельности конкретной научной организации.

Обобщая сказанное, следует отметить, что в настоящее время предусмотрена обязательность прохождения периодической аттестации научных работников с целью установления наличия необходимого профессионально-квалификационного уровня и определения соответствия занимаемой должности, что представляется вполне оправданным в связи с необходимостью решения глобальной задачи формирования научного потенциала и кадрового обеспечения инновационной экономики России для достижения устойчивого экономического роста. Аттестация научных работников проводится путем количественной и качественной оценки результативности их труда, отражающихся в информационной базе, которая ведется в научной организации в порядке, определяемом соответствующим локальным нормативным актом.

Процедура проведения аттестации должна обеспечивать возможность всесторонней оценки деятельности аттестуемого работника и принятия аттестационной комиссией объективного решения, что обуславливает необходимость выработки четких критериев оценки способности работника выполнять порученную ему работу, и установление адекватных количественных и качественных показателей результативности его деятельности. При этом постоянный мониторинг результативности труда научных работников позволяет не проводить достаточно громоздкую процедуру аттестации в отношении тех работников, которые выполняют и перевыполняют свои индивидуальные показатели, и автоматически признавать их прошедшими периодическую аттестацию в порядке, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом. В то же время в отношении работников, не достигающих установленных для них нормативных показателей результативности труда, должна быть предусмотрена специальная процедура аттестации, в ходе проведения которой аттестационной комиссией будут выясняться причины невыполнения и решаться вопрос об уровне профессиональной квалификации научного работника и его соответствии занимаемой должности.

Список литературы:

[1] Азямова, Л.В. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя / Л.В. Азямова // Справочник кадровика: журнал руководителя кадровой службы. – 2001. – № 1. –

С. 20-28. – ISSN 1609-3437.

[2] Анисимов, В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика / В. М. Анисимов ; В.М. Анисимов. – Москва: Экономика, 2003. – (Кадровая антология России / Центр кадрологии и эффективности. персонал-менеджмента). – ISBN 5-282-02272-9. – EDN QQBWVX.

[3] Заваруева, Т. А. В. И. Курилов. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, Изд-во Дальневосточного ун-та, 1983. 200 с / Т. А. Заваруева, В. С. Полякова // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1985. – № 1. – С. 99-100. – EDN TXJPFN.

[4] Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. – М.: Юрид. лит., 1983. – 112 с. (Хоз. руководителю о законодательстве).

[5] Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: Правовое регулирование. Орг. вопр. / Ю. Н. Полетаев. – Москва: Проспект, 2000. – 110 с. – ISBN 5-8369-0109-0.

[6] Юридический словарь-справочник кадровика / Л. В. Труханович, Д. Л. Щур. – Москва: Дело и Сервис, 2003 (ГУП Смол. полигр. комб.). – 479 с. – ISBN 5-8018-0174-X.

[7] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026).

[8] Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137.

[9] Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. № 312 «Об оценке и о мониторинге результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения» // СЗ РФ. 2009. № 15. Ст. 1841.

[10] Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05 августа 2021 г. № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 21.09.2021.

References:

[1] Azyamova, L.V. Organization and conduct of personnel certification by decision of the employer/ L.V. Azyamova//Personnel Directory: Journal of the Head of Personnel Service. – 2001. – № 1. – С. 20-28. – ISSN 1609-3437.

[2] Anisimov, V. M. Personnel Service and Personnel Management of the Organization: Prakt. personnel officer/V. M. Anisimov; V.M. Anisimov. – Moscow: Economics, 2003. – (Personnel Anthology of Russia/Center for Cadrology and Efficiency. management personnel). – ISBN 5-282-02272-9. – EDN QQBWVX.

[3] Zavarueva, T. A. V. I. Kurilov. Certification and identity of the employee in Soviet labor law. Vladivostok, Publishing House of the Far Eastern University, 1983. 200 s/T. A. Zavarueva, V. S. Polyakova//News of higher educational institutions. Jurisprudence. – 1985. – № 1. – S. 99-100. – EDN TXJPFN.

[4] Orlovsky Yu.P. Legal regulation of training and placement of personnel. – M.: Jurid. lit., 1983. – 112 p. (Khoz. Head of Legislation).

[5] Poletaev Yu.N. Certification of employees: Legal regulation. Org. Vop .Yu. N. Poletaev. – Moscow: Prospect, 2000. – 110 p. – ISBN 5-8369-0109-0.

[6] Legal dictionary-directory of personnel/L. V. Trukhanovich, D. L. Schur. – Moscow: Case and Service, 2003 (GUP Resin. polygr. combs.). – 479 p. – ISBN 5-8018-0174-X.

[7] Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ dated December 30, 2001 (as amended on 29.12.2025, as amended on 15.05.2026).

[8] Federal Law of August 23, 1996 No. 127-FZ “On Science and State Scientific and Technical Policy” //SZ RF. 1996. № 35. Art. 4137.

[9] Decree of the Government of the Russian Federation of April 8, 2009 No. 312 “On the assessment and monitoring of the effectiveness of the activities of scientific organizations performing research, development and technological work for civil purposes” //NW RF. 2009. № 15. Art. 1841.

[10] Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation of August 5, 2021 No. 714 “On Approval of the Procedure for Certification of Workers Holding Scientific Positions” //Official Internet Portal of Legal Information, <http://pravo.gov.ru>, 21.09.2021.

