



ПРАВИТЕЛЬСТВО
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Малышева, 46, г. Екатеринбург, 620014,
тел. (343) 376-47-35, факс (343) 376-47-20
www.mkso.ru, minkult@egov66.ru
ОКПО 00073401 ОГРН 1036603988717
ИНН/КПП 6661079554/666101001

20.11.2014 № 04-01-82/4569
На № _____ ОТ _____
СЭД вх. № _____ ОТ _____

Министру культуры Российской
Федерации

В.Р. Мединскому

О предоставлении разъяснений
относительно вопроса аттестации
работников учреждений культуры

Уважаемый Владимир Ростиславович!

Министерство культуры Свердловской области обращается к Вам с просьбой обозначить свою позицию и направить разъяснения относительно следующего вопроса.

В соответствии с п.9(1) раздела V «Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт» Плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 № 2606-р, в качестве одного из мероприятий, проводимых в целях развития кадрового потенциала работников учреждений культуры, предусмотрено проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры с последующим их переводом на эффективный контракт.

Проведение аналогичного мероприятия предусмотрено п. 29-1 и 29-2 Главы 5 «Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности сферы культуры в свердловской области и обеспечивающие достижение важнейших целевых показателей (индикаторов)» Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 224-ПП. Такое мероприятие было запланировано в соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 20.02.2014 № 32-01-39/04-НМ.

Вместе с тем имеется неясность в вопросе возможности проведения аттестации (на предмет соответствия (несоответствия) занимаемой должности) в отношении всех сотрудников государственных или муниципальных учреждений культуры, которых планируется перевести на «эффективный контракт».

В соответствии с действующим законодательством различается два вида аттестации:

- для установления соответствия (несоответствия) работника занимаемой должности,

- для установления квалификационной категории и повышающего коэффициента к окладу.

В качестве наглядного примера, подтверждающего данный факт, можно привести приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

И в том и другом случае порядок проведения аттестации работников учреждений устанавливается учреждениями самостоятельно посредством принятия локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством: Положения об аттестации работников учреждения и Положения об оплате труда работников учреждения, в котором устанавливаются размеры повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство в зависимости от присвоенной работнику квалификационной категории. Об этом свидетельствуют следующие нормы действующего законодательства:

1) относительно аттестации для установления соответствия (несоответствия) работника занимаемой должности:

– ч.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации: *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;*

– п. 1.1 Основных положений о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства, изложенных в письме Министерства культуры Российской Федерации от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ: *аттестация работников учреждений культуры и искусства осуществляется и проводится в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности;*

2) относительно аттестации для установления квалификационной категории и повышающего коэффициента к окладу:

– ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации: *системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.*

Проведение аттестации работников государственных и муниципальных учреждений культуры для установления им квалификационной категории не является для работодателя обязательной процедурой и проводится по желанию самих работников в случае, если работодателем принят соответствующий локальный правовой акт.

Относительно вопроса аттестации работника на соответствие (несоответствие) занимаемой должности Министерство культуры Свердловской области придерживается той позиции, что такая аттестация проводится только в случаях,

прямо предусмотренных действующим трудовым законодательством, вследствие чего её проведение является обязательным для работодателя, а её прохождение, в свою очередь, является обязательным для работника учреждения. Такую позицию позволила определить формулировка ч.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой порядок проведения аттестации, в результате которой может последовать расторжение трудового договора и увольнение, устанавливается **трудовым законодательством и** иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, полагаем, что иные нормативные правовые акты могут предусматривать порядок проведения подобной аттестации при условии, если трудовое законодательство предусматривает её проведение вообще.

Данная позиция объясняется следующим: раз законодатель в качестве одного из оснований расторжения трудового договора и увольнения работника предусматривает случай несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, то, во избежание злоупотреблений со стороны работодателя, такая аттестация должна проводиться только в отношении установленных действующим законодательством категорий работников. На сегодняшний день обязательной аттестации в сфере культуры на соответствие (несоответствие) занимаемой должности подлежат педагогические работники и руководители образовательных организаций (п.8) ч.1 ст. 48, п.4 ст. 51 *Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*), реставраторы в музеях (*приказ Минкультуры СССР от 17.07.1985 № 290 «Об утверждении Инструкции по учету и хранению музейных ценностей, находящихся в государственных музеях СССР»*), библиотекари (ст.26 *Федерального закона от 29 декабря 1994 № 78-ФЗ «О библиотечном деле»*).

Аналогичная позиция была изложена в журнале «Справочник руководителя учреждения культуры» за октябрь 2014 года № 10 авторами статьи «Правила премирования руководителя учреждения культуры».

На основании изложенного полагаем, что проводить аттестацию на предмет соответствия (несоответствия) занимаемой должности в отношении всех работников государственных и муниципальных учреждений культуры (театров, культурно-досуговых учреждений, концертных организаций, парков и других) в связи с переводом их на «эффективный контракт» нет правовых оснований.

Министерство культуры Свердловской области будет признательно Вам за направление разъяснений по изложенному вопросу, поскольку в настоящее время в наш адрес поступает большое количество запросов от подведомственных учреждений и муниципальных органов управления культурой по данному вопросу.

Министр



П.В. Креков