

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 503.001.01

на базе федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК

Аттестационное дело № _____

Решение диссертационного совета от 27 ноября 2017 г. № 36

О присуждении Егошиной Любови Александровне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата юридических наук

Диссертация «Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения» по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения принята к защите 20 сентября 2017 г. (протокол № 23) диссертационным советом Д503.001.01 на базе федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» (117218, г. Москва, ул. Большая Черемушкинская, д. 34), созданным в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 ноября 2012 года №714/нк).

Соискатель Егошина Любовь Александровна, 1989 года рождения, в 2012 году окончила федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина» (125993, г. Москва, Садовая-Кудринская ул., дом 9) по специальности «Юриспруденция» с присвоением квалификации: юрист. Обучалась в очной

аспирантуре Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации с 1 января 2013 года по 31 декабря 2015 года.

В настоящее время работает научным сотрудником отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (117218, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, д. 34).

Диссертация выполнена в отделе законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Научный руководитель – Чиканова Людмила Алексеевна, доктор юридических наук, гражданка Российской Федерации, заведующий отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Официальные оппоненты:

Петров Алексей Яковлевич – гражданин Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20).

Черных Надежда Вячеславовна – гражданка Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА)» (125993, Россия, Москва, Садовая-Кудринская ул., дом 9).

дали положительные отзывы на диссертационную работу.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Уральский государственный юридический университет**» (620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21) в своем положительном отзыве, подписанном заведующей кафедрой трудового права, доктором юридических наук, профессором С.Ю. Головиной и утвержденном проректором по научной работе Н.Н. Тарасовым, указала, что диссертация является единолично выполненным завершенным научным исследованием, обладающим необходимой для такого рода работ научной новизной и практической значимостью. В диссертации сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства, что свидетельствует о ее практической значимости. Теоретические выводы диссертанта о правовой природе таких смежных категорий, как аттестация работников и независимая оценка квалификации, о месте отношений, возникающих в связи с проведением независимой оценки квалификации в предмете трудового права создают фундамент для дальнейшего развития науки трудового права.

В критической части отзыва отмечается, что:

1) вызывает сомнения п. 5 положения, выносимого на защиту, в котором автор приводит варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией - соответствует или не соответствует работник занимаемой должности. Возникает вопрос - что же нового по сути предлагает автор;

2) ряд положений, выносимых на защиту, нуждаются в дополнительной аргументации:

а) пункт 1 положений сформулирован не очень убедительно. Хотелось бы получить дополнительное пояснение, почему в правовых актах, посвященных аттестации работников, предлагается отказаться от совместного использования таких понятий, как «компетенция», «компетентность», «квалификация»;

б) недостаточно аргументированно выглядит и положение 2, поскольку вряд ли можно утверждать, что профессиональные стандарты должны иметь рекомендательный характер лишь потому, что в части квалификационных требований к работникам они в ряде случаев расходятся с тарифно-квалификационными справочниками;

в) аргументация п.6 положения в тексте диссертации сведена к одному абзацу на с. 62: «проведение аттестации независимо от ее вида в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников нецелесообразно, т.к. это может вступить в противоречие с существующим положением об определении преимущественного права работников на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ)». В чем автор видит противоречие аттестации и мероприятий по сокращению численности или штата работников, не разъяснено;

г) в п. 7 положений, выносимых на защиту содержится вывод о том, что отношения между работодателем, работником и организацией, осуществляющей независимую оценку квалификации, не являются трудовыми отношениями, что по сути это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе, а потому они должны регулироваться нормами гражданского права. Суждение это неоднозначное, следовательно, должно иметь серьезную аргументацию, однако в диссертации на с. 87 автор лишь воспроизводит формулировку п. 7 положения, не поясняя, почему эти трехсторонние отношения входят в предмет гражданского права.

4) допускает ли диссертант включение в число лиц, подлежащих аттестации, только руководителей, специалистов и служащих, т.е. тех, кто занимает должности, или в круг аттестуемых работников могут включаться также рабочие - с учетом того, что в настоящее время по многим профессиям рабочих требуется высокая квалификация, подтверждать которую призвана процедура аттестации. Согласен ли диссертант, что рабочие также могут

проходить аттестацию или предполагает, что для них должны быть отдельные процедуры оценки квалификации;

5) ошибочным представляется вывод автора на с. 49 диссертации о том, что исходя из профстандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», юрист без педагогического образования преподавать не может. Это утверждение не в полной мере соответствует названному профстандарту. Требование о педагогическом образовании (или его аналоге) предъявлено только к преподавателю по программам профессионального обучения, среднего профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения, ориентированным на соответствующий уровень квалификации;

6) при сопоставлении текста диссертации и положений, выносимых на защиту, обнаруживается противоречие, вследствие которого становится непонятно, кто должен направить безработного гражданина, имеющего стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющего соответствующего документа об образовании, на независимую оценку квалификации. В п. 9 положений, выносимых на защиту, инициатором названа служба занятости, тогда как на с.88 сказано, что это делается по направлению работодателя;

7) чем с точки зрения цели периодическая аттестация отличается от разовой? Разве итогом периодической аттестации не может быть решение о несоответствии работника занимаемой должности и, как следствие, его увольнение по п. 3 ст. 81 ТК РФ?

8) несмотря на то, что тема исследования носит практический характер, в работе отсутствуют конкретно сформулированные предложения по совершенствованию трудового законодательства. Автор лишь в общем виде предлагает решение некоторых теоретико-прикладных проблем, например, поддерживает неоднократно высказанную в научной литературе идею о

необходимости законодательного урегулирования процесса аттестации работников, говорит о необходимости определения правовой силы решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации, предлагает ряд других полезных новаций, однако формулировки предполагаемых правовых норм в работе отсутствуют.

В отзыве А.Я. Петрова обращается внимание на то, что:

- в работе отмечается, что «нормативной базой исследования являются нормативно-правовые акты различных уровней системы права: Конституция Российской Федерации, федеральное законодательство, подзаконные акты, локальные акты работодателей». Однако, не указан основной источник трудового права – Трудовой кодекс РФ;

- по мнению диссертанта, под квалификацией следует понимать степень овладения работником профессиональными навыками на основании полученных теоретических и практических знаний, приобретенных в результате обучения и опыта работы. Это определение не соответствует легальному понятию квалификации, данному в ст. 195.1 ТК РФ, которое представляется более правильным;

- тезис о том, что профессиональные стандарты целесообразно рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер, не основан на законе. Согласно ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ, если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями;

- диссертант полагает, что вопрос относительно отправки уведомления (сообщения) работнику о проведении аттестации по электронной почте необходимо урегулировать в соответствующем нормативном правовом акте

федерального уровня. Очевидно, такой абстрактный подход вряд ли допустим;

- требует уточнения утверждение о том, что «сама процедура проведения аттестации и аттестационной комиссией заключается в изучении документов, содержащих сведения о работнике»;

- в связи с отсутствием единого метода оценки работников диссертант приходит к неясному и некорректному выводу о том, что «руководителям организаций целесообразно руководствоваться имеющимися у них в наличии ресурсами и руководствоваться поставленными целями при проведении аттестации».

В отзыве Н.В. Черных указывается, что:

- автором выносится на защиту положение, согласно которому профессиональные стандарты необходимо рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер, что даст возможность работодателям на основании этих стандартов устанавливать соответствующие требования к квалификации работников для осуществления ими трудовой функции с учетом особенностей и потребностей той ли иной сферы деятельности. Однако автором в диссертационном исследовании не оценено соотношение такого положения, выносимого на защиту, с нормами, содержащимися в части 2 статьи 57 ТК РФ и в части 1 статьи 195.3 ТК РФ устанавливающими обязательность применения профессиональных стандартов в части наименования должности и требований к квалификации в случаях, определенных в законодательстве. Представляется, что вывод автора в этой части нуждается в дополнительной аргументации;

- к кругу лиц, в отношении которых федеральным законодательством предусматривается проведение периодической (плановой) аттестации, по мнению диссертанта, относятся, в частности, работники учреждений искусства и культуры. Однако это суждение ошибочно, так как норма

федерального законодательства, устанавливающая такое положение, отсутствует;

- является спорной позиция автора относительно характеристики такого вида аттестации, как разовая аттестация (стр. 63 диссертации). Кроме того, из выводов автора неясно, почему проведение разовой аттестации не требует соблюдения общей процедуры проведения аттестации;

- автором вносится предложение о необходимости принятия постановления Правительства Российской Федерации «О порядке проведения аттестации работников в организациях», в котором должны быть предусмотрены категории работников, подлежащие периодической аттестации, сроки ее проведения, порядок формирования аттестационных комиссий, ее полномочия. По нашему мнению, такое положение нуждается в дополнительной аргументации в части того, каким образом положения такого постановления будут соотноситься с актами федеральных органов исполнительной власти, которые в настоящее время в силу закона имеют полномочия по принятию нормативных правовых актов о порядке аттестации отдельных категорий работников (например, Минобрнауки России и Минкультуры России).

Соискатель имеет 10 опубликованных работ общим объемом 6,32 п.л., в том числе 4 научные статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, указанных в перечне Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Егошина Л.А. Аттестация как способ оценки квалификации педагогических работников: проблемы правового регулирования // Журнал российского права. 2016. № 4. С. 64–72. (0,7 п.л.).

2. Егошина Л.А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. 2017. № 2. С. 91–98. (0,65 п.л.).

3. Егошина Л.А. Независимая оценка квалификации: понятие и отличие от аттестации работников // Черные дыры в Российском законодательстве. 2017. № 4. С. 65-67 (0,5 п.л.).

4. Егошина Л.А. Профессиональные стандарты: некоторые проблемы применения // Журнал «Право и экономика». 2017. № 9. С. 61-66 (0,57 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы:

1) кандидата юридических наук, доцента, заведующего кафедрой земельного, трудового и экологического права ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика П.Г. Петровского» А.Н. Горбачева, который задается вопросами о том, каким образом автор скорректирует содержание личностных качеств работника наряду с предложенными Пленумом Верховного Суда Российской Федерации. Из автореферата соискателя не явствует, исследовались ли им вопросы об использовании аттестации при нетипичных формах занятости, что особенно важно в условиях глобализации и специфики развития трудовых отношений на современном этапе;

2) кандидата юридических наук, доцента, Заслуженного юриста Российской Федерации, федерального судьи в отставке А.Н. Мироновой, которая ставит вопрос о том, должно ли время прохождения независимой оценки квалификации безработными гражданами, направляемыми органом службы занятости, оплачиваться;

3) старшего научного сотрудника отдела теории законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации А.А. Головиной. Отзыв положительный, замечаний нет.

Во всех поступивших отзывах содержится оговорка о том, что приведенные в них замечания носят дискуссионный характер и не влияют на положительную оценку проведенного исследования. В отзывах отмечается

актуальность избранной темы, ее значимость, обоснованность, достоверность и научная новизна полученных результатов исследования, внесение автором диссертации значительного вклада в науку, соответствие диссертации и автореферата критериям, предъявляемым к кандидатским диссертациям Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, и утверждается, что Л.А. Егошина заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата юридических наук.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их вниманием и интересом к исследованию проблем, связанных с проведением аттестации, а также с введением новой системы определения уровня квалификации работников – независимой оценки квалификации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

обоснован вывод о том, что профессиональные стандарты следует рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер. Это даст возможность работодателям на основании этих стандартов устанавливать соответствующие требования к квалификации работников для осуществления ими трудовой функции с учетом особенностей и потребностей той ли иной сферы деятельности;

предложены авторское определение квалификации, аттестации работников, отражающие их сущность;

разработана классификация видов аттестации в зависимости от цели ее проведения;

обоснована целесообразность дополнения главы 31 ТК РФ положениями, определяющими понятие аттестации, ее принципы, порядок проведения и принятия решений;

предложено введение запрета на проведение периодической аттестации в период осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников с тем, чтобы права работников, подлежащих сокращению, не были нарушены;

обоснована необходимость определить правовую силу решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации, и закрепить в Трудовом кодексе РФ правила об обязательности для работодателя такой оценки в случае, если оценка производилась по инициативе работодателя;

предложено закрепить в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» право органов службы занятости населения направлять на независимую оценку квалификации безработного гражданина, имеющего стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющего документа об образовании для получения документа, подтверждающего его квалификацию.

Теоретическая значимость и новизна исследования состоят в том, что:

- предложено научное обоснование теоретических и практических проблем, связанных с выявлением отличительных признаков понятий «квалификация работников», «компетенция» и «компетентность»;

- определено понятие аттестации, приведена классификация ее видов и отличие от других способов определения квалификации;

- определена правовая сущность аттестации, как специальной процедуры, направленной на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личных качеств работника и установление соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование к повышению своего профессионального уровня;

- впервые поставлены и исследованы вопросы о соотношении аттестации и независимой оценки квалификации;

- предпринята попытка определить правовую природу отношений, возникающих в связи с проведением независимой оценки квалификации, осуществляемой специально созданными организациями;

- сделан вывод о том, что отношения работодателя и организации, осуществляющей независимую оценку квалификации, а также лица, не состоящего в трудовых отношениях, и организацией, осуществляющей независимую оценку, не являются трудовыми отношениями, регулируемые законодательством о труде. По сути, это отношения по оказанию услуг, предоставляемых на платной основе, которые должны регулироваться нормами гражданского права;

- предложены варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией и органом, осуществляющим независимую оценку квалификации, их соотношение с точки зрения обязательности для работодателя;

- предложено в Трудовом кодексе Российской Федерации закрепить правило об обязательности для работодателя результатов независимой оценки квалификации в случае, если оценка производилась по его инициативе;

- обосновано предложение о возможности расширения предмета трудового права за счет включения в него отношений, возникающих между работодателем и работником (лицом, ищущим работу) по поводу направления работника на независимую оценку квалификации работодателем.

Практическая значимость исследования заключается в том, что содержащиеся в нем выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования отношений, связанных с определением квалификации работников, в т.ч. аттестации, могут быть использованы для оптимизации нормотворческой деятельности и правоприменительной практики, в учебном процессе, а также при подготовке учебной литературы и проведения учебных занятий по трудовому праву.

Степень достоверности полученных результатов исследования подтверждается его теоретической и методологическими основами, а также эмпирической базой. Диссертант проанализировал широкий круг нормативных правовых актов, касающихся проведения аттестации, ее видов, периодичности, а также локальных нормативных актов по вопросам аттестации, принимаемых работодателями. Достаточное внимание уделено диссертантом и судебной практике по спорам, связанным с проведением и результатами аттестации.

Личный вклад соискателя заключается в самостоятельном анализе теоретических и практических вопросов проведения аттестации, выявлении пробелов в ее правовом регулировании и разработке предложений по совершенствованию законодательства, регламентирующего отношения, связанные с оценкой квалификации работника и определением соответствия его квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.

Кроме того, выводы, к которым пришел соискатель в ходе написания диссертационного исследования, нашли свою практическую апробацию в ходе написания научно-практического комментария к действующему Закону «Об образовании», типовых научно-методических комплексов для педагогических работников и государственных, муниципальных служащих, а также в научных конференциях: «Образовательное законодательство: новая веха правового регулирования» (ИЗиСП, г. Москва, 2015 г.); «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» (НИУ «ВШЭ», г. Москва, 2015 г.); «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения)» (МГЮУ им. О.Е. Кутафина, г. Москва, 2016 г.); «Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения» (НИУ «ВШЭ», г. Москва, 2017 г.).

Таким образом, диссертационное исследование Егошиной Любови Александровны представляет собой научно-квалификационную работу, в

которой содержится решение поставленных автором задач, имеющих значение для совершенствования правового регулирования отношений, связанных с определением уровня квалификации работников. Диссертация написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, которые были аргументированы в процессе публичной защиты, и свидетельствуют о личном вкладе автора диссертации в науку трудового права.

На заседании 27 ноября 2017 года диссертационный совет принял решение присудить Егошиной Любови Александровне ученую степень кандидата юридических наук. При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 6 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту – 0 человек, проголосовали: за – 15, против – 3, недействительных бюллетеней – 2.

И.о. председателя диссертационного совета
доктор юридических наук

О.А. Беляева

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат юридических наук

А.И. Щукин

27.11.2017 г.

