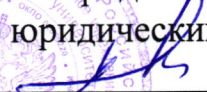


УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
юридический университет»
доктор юридических наук, профессор

 / Н.Н.Тарасов/
« 2 » июля 2017 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Егошиной Любови Александровны на тему «Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения

Актуальность темы исследования. Избранная Егошиной Л.А. тема научного исследования в современных условиях актуальна и злободневна по следующим причинам. Во-первых, эффективность деятельности любого работодателя напрямую зависит от того, насколько профессиональны его сотрудники, насколько их деловые качества соответствуют требованиям, предъявляемым как рынком труда, так и непосредственно самим работодателем. Во-вторых, аттестация работников как наиболее авторитетный способ определения квалификации работников переживает в настоящее время «второе рождение» в связи с рядом законодательных новаций, повлекших за собой переход работников государственных и муниципальных учреждений на «эффективные контракты», а также применение работодателями в обязательном порядке в установленных законодательством случаях профессиональных стандартов как документов, содержащих характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. На практике внедрение эффективных контрактов и профессиональных стандартов пошло по пути проведения внеочередной аттестации как способа оценки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. В то же время, как справедливо отмечает Л.А.Егошина, до сих пор «ТК РФ не содержит каких-либо норм, касающихся самого порядка проведения аттестации или хотя бы основных его принципов, что вызывает определенные трудности при ее проведении и нередко влечет за собой нарушение трудовых прав работников».

Степень разработанности темы в науке.

Следует признать, что тематика избранного диссертантом исследования новой для науки трудового права не является, что объясняется, прежде всего, солидным историческим опытом правового регулирования аттестации как способа оценки квалификации работников. В частности, изучением аттестации как правового явления занимались О.Б. Зайцева, З.А. Кондратьева, А.М. Куренной, А.Ф. Нуртдинова, Г.В. Хныкин, Ю.Н. Полетаев, Л.А. Чиканова и другие. Кроме того, ряд ученых занимался исследованием аттестации на уровне подготовки кандидатской (Курилов В.И., Жиров А.П., Уржинская Н.С., Лазор Л.И., Мелешко Х.-Т. Т., Стариков Ю.Н., Воронина А.А., Маталин А.С., Пашиев В.А., Мазуров А.А., Закалюжная Н.В., Иванчина Ю.В., Дедюева М.В., Серопян О.Р., Чочуа Г.Г.) и даже докторской диссертации (Лазор Л.И.).

В то же время с защиты последнего диссертационного исследования по проблемам аттестации прошло 7 лет, изменившие правовые подходы к определению квалификации работников, в частности, появилась идея профессиональной мобильности кадров, были разработаны и уже частично внедрены профессиональные стандарты, формирующие квалификационные требования к лицам, претендующим на выполнение определенной трудовой функции, для выявления соответствия которым и проводится процедура аттестации, а также стала внедряться процедура независимой оценки квалификации, которая в определенной степени становится альтернативой аттестации. Диссертантом предпринята попытка взглянуть на традиционную процедуру аттестации через новые управленческие технологии, что до нее никто не делал в рамках комплексного диссертационного исследования.

Рецензируемое научное исследование имеет комплексную цель, которую автор определил как выработку научного подхода к определению правовой сущности аттестации с выявлением признаков, отличающих аттестацию от других способов определения профессионального уровня работников (независимой оценки квалификации, испытательного срока, избрания по конкурсу), а также выявление пробелов в ее правовом регулировании с разработкой предложений по совершенствованию законодательства в изучаемой сфере.

Для достижения указанной цели автор поставил следующие задачи:

- проанализировать нормативно-правовые акты, регулирующие аттестацию; определить основные элементы, составляющие ее содержание и сформулировать понятие «аттестация работников»;
- на основе анализа понятий «квалификация работников», «компетентность» и «компетенция», установить их соотношение с точки зрения общего и особенного в содержании этих понятий;
- определить понятие «профессиональный стандарт», выявить соотношение требований «профессионального стандарта» с требованиями,

установленными тарифно-квалификационными справочниками должностей и профессий;

- выделить основные принципы правового регулирования аттестации работников;

- уточнить круг лиц, подлежащих и не подлежащих аттестации;

- предложить классификацию видов аттестации, исходя из основной его цели;

- проанализировать практику проведения аттестации, в т.ч. судебную, и разработать предложения по совершенствованию правового регулирования аттестации;

- на основе анализа правового регулирования и практики применения независимой оценки квалификации определить ее отличие от аттестации, а также правовую силу принимаемого ею решения.

Отметим, что в большей степени поставленные цели и необходимые для их достижения задачи Егошиной Л.А. были реализованы. В то же время обратим внимание на то обстоятельство, что без авторского внимания осталась задача по выделению основных принципов правового регулирования аттестации работников; отсутствует авторское определение понятия «профессиональный стандарт», а перечень работников, подлежащих и не подлежащих аттестации, не претерпел изменений по сравнению с установленным законодательством или иными исследователями.

Научная, информационная и эмпирическая база исследования.

Работа основывается на литературных источниках как современного, так и прошлого периодов; автором изучена как юридическая литература научного, публицистического характера, так и использовались труды ученых-экономистов, специалистов по управлению персоналом, посвященные теме исследования. Кроме того, автор использовал работы зарубежных специалистов, занимающихся вопросами квалификации работников. В то же время, хоть автор и указал во введении, что им «широко исследована судебная практика», не считаем возможным согласиться с данным утверждением: тематика исследования предполагает постоянное обращение к судебной практике, поскольку при отсутствии адекватного законодательного регулирования процедуры аттестации по данному вопросу имеется масса трудовых споров, однако в работе приведены лишь 7 судебных решений 2011-2015 г., причем иллюстрирующих не самые злободневные проблемы по теме диссертации (например, отсутствуют примеры судебных споров относительно законности проведения аттестации и ее последствий при переходе на эффективный контракт и при введении профстандартов). То же самое замечание относится и к количеству используемых локальных нормативных актов: поскольку в соответствии со ст. 81 ТК РФ для проведения аттестации работодателем должен быть разработан локальный нормативный акт, вызывает недоумение, почему автор ограничился исследованием лишь четырех локальных нормативных актов, причем три из

них приняты работодателями-образовательными организациями, где изначально порядок проведения аттестации утвержден приказом Министерства образования РФ. Возможно, при более глубоком анализе локальных нормативных актов и судебной практики автор обнаружил бы больше проблем в применении процедуры аттестации, в результате чего увеличился бы и объем исследования, составляющий 123 страницы, включая введение и заключение.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что в нем поднимаются современные теоретические проблемы, связанные с проведением аттестации работников и обсуждаются практические вопросы, которые до настоящего времени не получили должного научного осмысления.

На наш взгляд, поддержки заслуживают следующие положения, выносимые на защиту:

1) авторское определение квалификации как степени овладения работником профессиональными навыками на основании полученных теоретических и практических знаний, приобретенных в результате обучения и опыта работы;

2) предложенная классификация аттестации в зависимости от цели ее проведения;

3) дополнение главы 31 ТК РФ положениями, определяющими понятие аттестации, ее принципы, порядок проведения и принятия решения;

4) введение гарантии о запрете проведения периодической аттестации в период проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, чтобы права работников не были нарушены;

5) необходимость определения на законодательном уровне правовой силы решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации, и закрепление в Трудовом кодексе РФ правила об обязательности для работодателя такой оценки в случае, если оценка производилась по его инициативе;

6) внедрение в законодательство о занятости права безработного гражданина, имеющего стаж работы по конкретной профессии, специальности, но не имеющего документа об образовании, быть направленным на независимую оценку квалификации для получения документа, подтверждающего его квалификацию.

Теоретические выводы диссертанта о правовой природе таких смежных категорий, как аттестация работников и независимая оценка квалификации, о месте правоотношений по поводу независимой оценки квалификации в предмете трудового права создают фундамент для дальнейшего развития науки трудового права.

Достоверность и обоснованность научных положений и сформулированных автором рекомендаций по совершенствованию

трудового законодательства обусловлены правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научной литературы, использованием примеров практики применения аттестации, обращением к примерам зарубежного опыта.

Судя по автореферату, диссертационная работа Л.А. Егошиной прошла серьезную апробацию, в том числе в форме подготовки научно-методических работ и комментариев к ФЗ «Об образовании», а также докладов на многочисленных конференциях, в которых автор принимал участие.

Структура работы позволяет диссертанту последовательно и логично изложить материал научного исследования. Первая глава посвящена правовой характеристике квалификации, ее отличию от смежных юридических категорий, анализу нормативной базы квалификационных характеристик. Вторая глава названа «Аттестация как основной способ определения квалификации работника». В ней на основе анализа правовых норм и научных определений раскрывается понятие аттестации в сравнении с понятием «оценка», приводится классификация видов аттестации в зависимости от ее цели, анализируется обширная нормативная база, посвященная вопросам аттестации в различных отраслях деятельности и выявляются проблемы правового регулирования исследуемой процедуры. Отдельный параграф посвящен сравнительному анализу аттестации со схожими правовыми явлениями – конкурсом, испытанием, независимой оценкой квалификации, причем последней уделено наибольшее внимание, что вполне объяснимо с учетом неоднозначного понимания этого нового для нашей практики феномена. В третьей главе диссертант исследует порядок проведения аттестации, включая подготовительный этап, методы оценки квалификации и результаты в виде решения аттестационной комиссии.

В диссертации сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства, что свидетельствует о ее практической значимости.

Вместе с тем сложность и недостаточная разработанность рассматриваемых вопросов, стремление высказать собственную точку зрения на проблемы правового регулирования аттестации, предопределяют дискуссионность некоторых выводов и предложений, а также замечания по поводу недостаточной аргументации отдельных авторских суждений.

1. Представляется, что не все положения, выносимые на защиту, обладают признаками научной новизны и оригинальности.

В частности, сомнения вызывает п. 5, в котором автор приводит варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией – соответствует или не соответствует работник занимаемой должности. Но ведь именно такие решения приводятся во всех положениях об аттестации, утвержденных органами государственной власти. Возникает вопрос – что же нового по сути предлагает автор?

Есть сомнения и по поводу новизны п.8 положений, выносимых на защиту. Исходя из определения независимой оценки квалификации (далее-НОК), содержащейся в одноименном законе от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ, очевидно и не требует доказательств, что НОК – это один из способов оценки квалификации работников, поскольку НОК определяется как *процедура подтверждения соответствия квалификации* соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций, а исходя из определения соискателя как «работника или претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности лица, обратившегося, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации», также очевидно, что направить на НОК может как работодатель, так и сам работник вправе обратиться за оценкой своей квалификации

2. Ряд положений, выносимых на защиту, нуждаются в дополнительной аргументации.

а) П.1 положений сформулирован не очень убедительно. Соглашаясь с диссертантом, что понятия «квалификация», «компетенция», «компетентность» имеют разный смысловой оттенок, хотелось бы получить дополнительное пояснение, почему в правовых актах, посвященных аттестации работников, предлагается отказаться от их совместного использования. Потребность в дополнительной аргументации вызвана тем обстоятельством, что в работе отсутствует анализ какого бы то ни было правового акта, в котором использование данных терминов совместно вызывало на практике негативные последствия.

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. Учитывая, что стратегическая цель профстандартов - прийти на смену квалификационным справочникам, логичнее выглядит законодательное закрепление правил разрешения коллизий между справочниками и профстандартами, а не изменение юридической силы последних.

в) Аргументация п.6 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. Кроме того, существует контраргумент – именно в ходе аттестации комиссионно (что предполагает объективность оценки!)

определяется квалификация работника, а это позволяет в дальнейшем провести сравнение работников при определении преимущества в оставлении на работе при процедуре сокращения штатов.

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, не поясняя, почему эти трехсторонние отношения входят в предмет гражданского права. Конечно, не вызывает сомнения, что отношения между работодателем и центром НОК возникают на основании гражданско-правового договора оказания услуг, но как быть с отношениями между работником и работодателем, с учетом того, что гарантии и компенсации при направлении работника на НОК устанавливает Трудовой кодекс РФ?

Полагаем, что в ходе публичной защиты диссертанту необходимо пояснить свои выводы и предложения, не нашедшие в тексте диссертации серьезного научного осмысления.

3. Представляется, что авторское определение аттестации не в полной мере соответствует ТК РФ, поскольку предполагает подтверждение соответствия работника только занимаемой должности, тогда как формулировка п. 3 ст. 81 ТК РФ в качестве основания расторжения трудового договора называет «несоответствие занимаемой должности или *выполняемой работе* вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации». В этой связи возникает дополнительный вопрос – 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?

4. 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; преподавание же в рамках высшего образования не требует педагогического образования от преподавателя (требуется высшее образование - специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) или дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования (специалитета или магистратуры) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)).

5. Автор не всегда последователен в своих умозаключениях. Так, 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.

6. В ходе защиты диссертанту следует уточнить ряд высказанных им позиций по поводу разновидностей аттестации и ответить на некоторые спорные вопросы. Например, чем с точки зрения цели периодическая аттестация отличается от разовой? По мнению Л.А. Егошиной, периодическая аттестация проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности, а разовая - «для решения вопроса об увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с недостаточной квалификацией». 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? По логике диссертанта получается, что если после проведения периодической аттестации работник не подтвердил соответствие занимаемой должности, нужно провести разовую для того, чтобы иметь возможность расторгнуть с ним трудовой договор.

Также непонятна позиция диссертанта, считающего, что «разовая аттестация в отличие от периодической не требует специальной процедуры подготовки к проведению аттестации, которая рассмотрена в § 1 гл. 3 данной работы». Интересно, какие положения действующего законодательства позволили диссертанту сделать соответствующее заключение?

7. 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. Например, предлагая принять постановление Правительства Российской Федерации «О порядке проведения аттестации работников в организациях» (с. 75 диссертации), Л.А. Егошина ограничивается указанием на то, что в нем будут предусмотрены категории работников, подлежащие периодической аттестации, сроки ее проведения, порядок формирования аттестационных комиссий, ее полномочия.

8. Имеются замечания и по поводу оформления диссертации. К сожалению, работа изобилует пунктуационными и орфографическими ошибками (с.5, 7, 8, 21-24, 38, 40-42, 53, 54, 56, 58, 63, 71, 105 и др.), незаконченными и (или) лишенными логической связи предложениями (например, в п.5 новизны: «Предложены варианты решений, принимаемых аттестационной комиссией, их правовую силу с точки зрения обязательности для работодателя»).

Также обращает на себя внимание на то обстоятельство, что в библиографическом списке не все нормативные акты иерархически распределены по юридической силе (например, постановление Госкомтруда СССР, постановление Минтруда РФ оказалось впереди постановления Правительства РФ), а письма Минтруда, Роструда, Минкультуры отнесены к группе нормативно-правовых актов Российской Федерации и подзаконных актов, хотя вовсе не являются нормативными актами. Одновременно возникает вопрос, почему подзаконные акты, по мнению автора, не являются нормативно-правовыми актами РФ.

Высказанные замечания носят, в основном, дискуссионный характер и позволяют диссертанту в ходе дискуссии углубиться в обсуждение той или иной проблемы и пояснить свою авторскую позицию.

В целом же диссертация Л.А. Егошиной является единолично выполненным завершенным научным исследованием, обладающим необходимой для такого рода работ научной новизной и практической значимостью.

Автореферат диссертации адекватно отражает содержание диссертационной работы. Диссертация в полной мере соответствует научной специальности 12.00.05: трудовое право, право социального обеспечения

ВЫВОД: Диссертация Егошиной Любови Александровны по теме «Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения» является законченной научно-квалификационной работой, которая соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в ред. от 28 августа 2017 г.), а ее автору по итогам публичной защиты может быть присуждена ученая степень кандидата юридических наук по специальности 12.00.05: трудовое право, право социального обеспечения.

Отзыв подготовлен доцентом кафедры трудового права, кандидатом юридических наук доцентом Кучиной Ю.А., обсужден и одобрен на

заседании кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет» 31 октября 2017 г. (протокол № 3).

Заведующая кафедрой трудового права
доктор юридических наук, профессор



С.Ю. Головина

Сведения о ведущей организации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный юридический университет»

Адрес: 620037, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

Тел. 8(343) 374-43-63

E-mail: rektorat@usla.ru

Сайт: <http://www.usla.ru>



Подпись Головиной С.Ю. удостоверяю

Ведущий документовед
диссертационных советов

Пастухова Ю.В.

31 Октябре 2017 г.

2017 г.