

В Диссертационный совет Д 503.001.01 при
Федеральном государственном научно-
исследовательском учреждении «Институт
законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации»
117218, г. Москва, ул. Большая Черемушкинская, 34

ОТЗЫВ

официального оппонента

**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**

Исследование правовых проблем теории и практики правового регулирования аттестации работников в современных условиях является важным и перспективным направлением.

Вместе с тем в науке трудового права недостаточно фундаментальных разработок по указанным проблемам.

Поэтому заслуживает пристального внимания и поддержки настоящее диссертационное исследование, в которой получила свое дальнейшее развитие доктрина аттестации работников и обоснованы предложения по совершенствованию российского трудового законодательства.

Наиболее значимые результаты диссертации.

1. В настоящее время существует множество нормативных правовых актов, регулирующих проведение аттестации работников. Однако, несмотря на значительное число актов, регулирующих аттестацию, множество проблем при ее проведении осталось не решенными.

2. На основе анализа понятий «компетенция», «компетентность» и «квалификация», применяемых в нормативно-правовых актах, регулирующих отношения, связанные с определением квалификации работников, установлено, что по своему содержанию они не совпадают. В связи с этим предлагается в правовых актах, посвященных аттестации работников, отказаться от использования таких категорий, как «компетенция» и «компетентность», поскольку, использование их при

решении вопроса о соответствии работников квалификационным требованиям, наряду с понятием квалификация, может привести к беспорядку в правовой терминологии и, как следствие, нарушению трудовых прав работников.

3. Введение профессиональных стандартов в качестве обязательных, наряду с тарифно-квалификационными справочниками, повлекло за собой ряд проблем, связанных с определением соответствия работников, уже состоящих в трудовых отношениях, в том числе прошедших аттестацию, квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах. В связи с этим, предлагается профессиональные стандарты 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.

4. Аттестация – это процедура, направленная на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личностных качеств работника и подтверждение (установление) соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование работника к повышению своего профессионального уровня.

5. В качестве основного критерия классификации аттестации предложено определить ее цель, т.к. именно цель проведения аттестации предопределяет и ее периодичность, и обязательность процедуры проведения, которая в зависимости от цели аттестации может быть разной. В связи с этим от правильности выбора вида аттестации зависит правомерность принятого решения и его последствий. В зависимости от цели проведения аттестации предложено выделить: периодическую, внеочередную, повторную и разовую аттестацию.

6. Главу 31 «Общие положения» раздела IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование» дополнить положением, определяющим понятие аттестации, ее принципы, порядок проведения...».

7. В соответствии с положениями ТК РФ следовало бы принять постановление Правительства Российской Федерации «О порядке проведения аттестации работников в организациях», в котором должны быть предусмотрены полномочия членов аттестационной комиссии, категории работников, подлежащие и не подлежащие периодической аттестации, сроки

ее проведения, порядок формирования аттестационных комиссий, ее полномочия.

8. Анализ законодательства о независимой оценке квалификации позволил выявить признаки, отличающие ее от аттестации, а также проблемы, связанные с применением ее на практике. Предпринята попытка определить правовую природу независимой оценки квалификации, осуществляемой специально созданными организациями. Учитывая, что выводы независимой оценки квалификации могут оказывать влияние на возникновение и прекращение трудовых отношений, предлагается на законодательном уровне определить правовую силу решений, выносимых в результате проведения независимой оценки квалификации.

Вместе с тем диссертация содержит небесспорные положения.

Целесообразнее было бы назвать тему исследования следующим образом: «Аттестация работников: проблемы правового регулирования».

План работы представляется небезупречным. Так, название главы 1 «Квалификация работников: понятие и отличие от иных категорий, характеризующих профессиональный уровень работников» несколько уже ее содержания. (Ср. § 2. «Правовая основа квалификационных характеристик работ и профессий в различных сферах деятельности»).

Не совсем согласуются название главы 3. «Порядок проведения аттестации работников» и название § 1. этой главы «Подготовка к проведению аттестации. Формирование аттестационной комиссии».

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» (с. 13). 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 легальной дефиниции понятия квалификации, данное в ст. 195 -1 ТК РФ, и которая представляется более правильной (с. 16).

Тезис о том, что профессиональные стандарты целесообразно рассматривать как типовые, носящие рекомендательный характер не основан на законе (с. 56). 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.

Вряд ли уместны в рукописи диссертации нередко употребляемые технические термины «механизмы», «инструменты» (с. 91 и др.).

Относительно отправки уведомления (сообщения) работнику о проведении аттестации по электронной почте диссертант полагает, что данный вопрос необходимо урегулировать в соответствующем нормативном правовом акте федерального уровня (с. 102). Очевидно, такой абстрактный подход вряд ли допустим. При этом следовало бы учесть, что вопросы решаются, а не регулируются.

Требует уточнения следующий аспект исследования: «процедура проведения аттестационной комиссии» (с. 102). Вместе с тем резюмируется, что «сама процедура проведения аттестационной комиссией заключается в изучении документов, содержащих сведения о работнике» (с.106).

В связи с отсутствием единого метода оценки работников диссертант приходит к неясному и некорректному выводу о том, что «руководителям организаций целесообразно руководствоваться имеющимися в наличии ресурсами и руководствоваться поставленными целями при проведении аттестации» (с. 120).

В работе используются устаревшие нормы, например, ст. 69 ТК РФ не предусматривает «медицинское освидетельствование лиц при заключении ими трудового договора»; ст. 213 ТК РФ (в ред. от 28 декабря 2013 г. № 421 – ФЗ) не закрепляет «тяжелые работы» (с. 108).

В библиографическом списке выделен раздел «Международное и зарубежное законодательство», однако, известно, что такая категория как «международное законодательство» не существует.

Отмеченные недостатки и спорные положения в принципиальном смысле не снижают ценность диссертации.

Итак, теоретическое и практическое значение диссертационного исследования заключается в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в:

- процессе дальнейшего исследования проблем аттестации работников, совершенствования трудового законодательства и в правоприменительной деятельности;

- образовательных организациях высшего юридического образования и на юридических факультетах университетов при проведении занятий по курсу «Трудовое право».

Таким образом, можно полагать, что научная квалификационная работа Егошиной Любови Александровны является монографическим исследованием по актуальной проблеме трудового права, имеющее теоретическое и практическое значение. Диссертация соответствует Положению о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор Егошина Л. А. заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Автореферат и опубликованные автором работы отражают основные положения диссертации.

Официальный оппонент
доктор юридических наук, профессор,
Почетный работник высшего
образования Российской Федерации,
профессор кафедры трудового права
и права социального обеспечения
НИУ «Высшая школа экономики»

 А.Я. Петров

« 24 » 10 2017 г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.
<https://www.hse.ru/>
+ 7 (495) 771-32-32

