

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

