

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 Черемушkinsкая, 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**

**Актуальность темы исследования.** Диссертация Егошиной Л.А., представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, посвящена исследованию вопроса, не нашедшего достаточного отражения в трудовом законодательстве – аттестации работников. Актуальность диссертационного исследования заключается в том, что в отсутствие единого, закрепленного в трудовом законодательстве определения аттестации, ее целей, задач, процедуры проведения, на практике возникает ряд проблем как теоретического, так и правоприменительного характера, требующих соответствующего научного анализа. Кроме того, внесение законодателем изменений, связанных с совершенствованием правового регулирования вопросов квалификации работника, введением понятия профессионального стандарта, независимой оценки квалификации (Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом

регулировании», Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации») требует серьезного осмысления и уяснения соотношения новых правовых терминов с таким традиционным способом оценки соответствия работника занимаемой должности, которым является аттестация работника.

**В качестве цели** диссертационного исследования автор справедливо избрал выработку научного подхода к определению правовой сущности аттестации, выявление признаков, отличающих аттестацию от других способов определения профессионального уровня работников, в том числе от независимой оценки квалификации, испытательного срока, избрания по конкурсу, анализ теоретических и практических вопросов проведения аттестации, выявление пробелов в ее правовом регулировании и разработку предложений по совершенствованию законодательства. Логическая последовательность и глубина исследования, проведенного Л.А. Егошиной, позволили автору сделать выводы, имеющие значение для российской науки трудового права и дальнейшего совершенствования трудового законодательства Российской Федерации, в которыми можно в целом согласиться.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации,** представляется достаточной для достижения поставленной в ней цели и решения задач. Предложенные автором решения аргументированы, в том числе в сравнении с результатами иных опубликованных научных исследований. В работе впервые поставлены и исследованы вопросы о соотношении аттестации и независимой оценки квалификации, оценено влияние требований, содержащихся в профессиональном стандарте, на отношения, связанные с оценкой квалификации работников. В диссертации дается авторское

определение аттестации работников, под которым автор понимает процедуру, направленную на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личных качеств работника и установление соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование к повышению своего профессионального уровня.

**Достоверность диссертационного исследования** обеспечена его теоретической и методологическими основами, а также эмпирической базой. Автором проанализирован широкий круг нормативных правовых актов, касающихся проведения аттестации, ее видов, сроков, периодичности, а также локальных нормативных актов, затрагивающих вопросы аттестации и принимаемых работодателями самостоятельно. Достаточное внимание уделено автором и судебной практике по спорам, связанным с проведением и результатами аттестации. Диссертация Л.А. Егошиной прошла необходимую апробацию, ее основные выводы и положения докладывались автором на научно-практических конференциях и опубликованы в 9 научных публикациях (включая 3 – в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки России для опубликования основных научных результатов диссертации).

Структура работы обусловлена целями и задачами проведенного Л.А. Егошиной исследования.

В то же время, как и любая научная работа, диссертация Л.А. Егошиной не лишена положений, носящих спорный, дискуссионный характер или требующих дополнительной аргументации.

1. Автором выносится на защиту положение о том, что 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 и устанавливающимися обязательность применения профессиональных стандартов в части наименования должности и требований к квалификации в случаях, определены в законодательстве. Представляется, что вывод автора в этой части нуждается в дополнительной аргументации.

2. К кругу лиц, в отношении которых федеральным законодательством предусматривается проведение периодической (плановой) аттестации, по мнению диссертанта, относятся работники учреждений искусства и культуры. Однако это суждение ошибочно, так как норма федерального законодательства, устанавливающая такое положение отсутствует. Письмо Минкультуры России от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства», на которое ссылается автор, по сути, определяет необходимость разработки и принятия работодателем соответствующего локального нормативного акта работодателя об аттестации, но не устанавливает обязательность проведения такой аттестации.
3. Является спорной позиция автора относительно характеристики такого вида аттестации как разовая аттестация (стр. 63 диссертации). Как указывает автор, разовая аттестация проводится по инициативе работодателя, как правило, для решения вопроса об увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с недостаточной квалификацией. Названная аттестация проводится независимо от того, подлежит работник периодической аттестации или нет, «разовая аттестация в отличие от периодической не требует специальной процедуры подготовки к проведению аттестации». Исходя из

противопоставления разовой аттестации и периодической аттестации, проводимой автором, получается, что периодическая аттестация, проводимая в отношении специально определенных в законе лиц (например, педагогических работников) не является основанием для их увольнения, что не соответствует действительности. Кроме того, из выводов автора неясно, почему проведение разовой аттестации не требует специальной подготовки к проведению аттестации.

4. Автором вносится предложение о принятии 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. Далее автор указывает, что на основании этого постановления соответствующие правовые акты о порядке проведения аттестации могли бы принимать как отдельные ведомства, так и конкретные организации с учетом специфики их деятельности. По нашему мнению, такое положение нуждается в дополнительной аргументации в части того, каким образом положения такого постановления Российской Федерации будут соотноситься с актами федеральных органов исполнительной власти, в настоящее время в силу закона имеющих полномочия по принятию нормативных правовых актов о порядке аттестации отдельных категорий работников (например, Минобрнауки России и Минкультуры России).

Вместе с тем, отмеченные выше дискуссионные суждения не влияют на общую положительную оценку диссертации Любови Александровны Егошиной, являющейся законченной научно-исследовательской работой, содержащей совокупность новых научных положений, выводов и рекомендаций по совершенствованию законодательства, вытекающих из рассмотренных вопросов.

Таким образом, диссертация Егошиной Любови Александровны на тему «Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения» соответствует требованиям, предъявляемым Положением о порядке присуждения ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени – кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Официальный оппонент  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового права  
и права социального обеспечения  
ФГБОУ ВО «Московский  
государственный юридический  
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

 Н.В. Черных

«8» ноября 2017 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Московский государственный юридический  
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Адрес: 125993, г. Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9.

Телефон: + 7 (499) 244-88-74

E-mail: msal@msal.ru

<https://www.msal.ru/>

ПОДПИСЬ

ЗАВЕРЯЮ

Начальник отдела

Управления кадров Л.Б. Красильникова

«08» 11 2017г.

