

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

**УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Сборник статей
научно-практической конференции

Ижевск 2018

УДК 349.2
ББК 67.405
У71

*Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
ИПСУБ*

У 71 Уровень социальной защиты наёмных работников в современной России: сб. ст. науч.-практ. конф.
Ижевск: *Jus est*, 2018. 156 с.

В сборнике опубликованы статьи научно-практической конференции, посвященной юбилею кандидата юридических наук, Заслуженного юриста УР, Почетного работника высшего профессионального образования РФ Валентины Сергеевны Колеватовой, внесшей значительный вклад в развитие российского трудового права.

Издание предназначено для юристов, занимающихся вопросами трудового права, судей, прокуроров, ученых, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов и факультетов и др.

УДК 349.2
ББК 67.405

© Институт права, социального управления
и безопасности УдГУ, 2018

Н.П. Шайхутдинова

кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
и основ правоведения ИПСУБ УдГУ

ВЛИЯНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Профессиональные стандарты в национальной системе квалификации выступают в качестве ключевого элемента. Введение профессиональных стандартов в целях актуализации требований к работникам, претендующим на ту или иную должность, предположительно позволит привести профессиональное образование в соответствие с реальной ситуацией на рынке труда. Профессиональные стандарты рассматриваются как серьёзная новация в сфере профессиональных компетенций. Комплексность подхода к квалификационным требованиям, их структурированию, кодификации призваны решить ряд проблем, которые не могли быть решены с помощью квалификационных справочников.

Но с применением профессиональных стандартов возникает ряд проблем, которые прямо или косвенно влияют на возможность реализации работниками их социально-трудовых прав. Одной из таких проблем выступает проблема необходимости унификации терминологии, связанной с применением профессиональных стандартов. Специальный понятийный аппарат, используемый в нормативных актах о профессиональных стандартах, вызывает определенные затруднения.

В связи с этим правоприменители при внедрении профессиональных стандартов невольно вынуждены проводить соотношение указанных терминов и определений с аналогичными правовыми дефинициями, указанными в Трудовом кодексе РФ. Применяя профессиональные стандарты, работодатели вынуждены руководствоваться «обновленной» терминологией, что приводит к неоднозначному толкованию и действиям работодателя, в том числе, и нарушающим социально-трудовые права наемных работников.

Так, в науке уже анализировался вопрос об отсутствии определения используемых законодателем понятий «квалификацион-

ные требования» (ст.57 ТК РФ) и «требования к квалификации» (ст. 195-3 ТК РФ), что приводит к неоднозначному подходу к вопросу о том, в каких случаях работодатели должны в обязательном порядке соблюдать требования к квалификации работника: при подборе персонала или в отношении уже принятых работников [1]. Несмотря на то что законодателем эти понятия используются как синонимы, сами словосочетания отличаются и возникает неоднозначность их толкования. Говоря о требованиях к квалификации, в отдельных случаях работодатель мог бы воспользоваться рекомендацией Постановления Минтруда о том, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы [2]. В условиях обязательности применения профессиональных стандартов непонятен вопрос о возможности распространения данной конструкции на стадии заключения трудового договора, когда, согласно ст. 57 ТК РФ, необходимо соблюдать квалификационные требования.

Одной из проблем, связанной с унификацией терминологии трудового права, является «раздвоение» ключевого понятия «трудовая функция». Поскольку трудовые отношения занимают центральное место в предмете правового регулирования отрасли, нельзя ни коим образом умалить значение трудовой функции, понятие которой определяется в ст. 15, 57 ТК РФ как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. С введением профессиональных стандартов появилось новое определение понятия «трудовая функция» – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции [3]. И хотя документ, которым введено это понятие, содержит уточнение, что данное определение трудовой функции используется для целей Рекомендаций [4], тем не менее

нельзя не принимать его во внимание при применении работодателями профессиональных стандартов.

В случае внедрения профессиональных стандартов перед работодателями возникает несколько вопросов, связанных с понятием «трудовая функция», частности, каким образом привести в соответствие наименование и содержание трудовой функции, а также требования к квалификации работника по определенной трудовой функции.

Поскольку законодатель не определил механизм действий по внедрению профессиональных стандартов, то, возможно, что соответствующий алгоритм действий разрабатывает сам работодатель. При этом нередко возникает вопрос, связанный с изменением трудовой функции работника, поскольку именно от его решения зависит, какие дальнейшие действия работодатель должен предпринять. Если с введением профессионального стандарта изменяется трудовая функция, то имеет место перевод, а если не изменяется, то дальнейшие действия могут быть связаны с изменением определенных сторонами условий трудового договора. При буквальном толковании термина «трудовая функция» понятие «изменение трудовой функции» означает перевод на другую должность. Используя же терминологию Рекомендаций [4], изменение трудовой функции – это изменение совокупности трудовых действий, что в свою очередь может рассматриваться как изменение содержания работы, а не перевод на другую работу. Например, профессиональный стандарт бухгалтера предусматривает уровни квалификации с 5-го по 8-й, каждому из которых соответствует различная совокупность трудовых действий.

Таким образом, налицо правовая коллизия, которая напрямую может отразиться на реализации социально-трудовых прав работников, поскольку при переводе на другую работу работодателю необходимо получить письменное согласие работника, а при изменении совокупности трудовых действий достаточно изменить содержание должностной инструкции и поставить работника об этом своевременно в известность. В связи с отсутствием правового регулирования по данному вопросу в каждом отдельном случае решение может быть различным. Так, в

судебной практике имеется пример, когда в связи с введением профессиональных стандартов, по мнению работника, произошло изменение его трудовой функции, так как существенно изменился круг его должностных обязанностей, но суд пришел к выводу о том, что работодатель скорректировал существующие должностные обязанности и уточнил трудовые действия при их выполнении в соответствии с профессиональным стандартом, оставив трудовую функцию без изменения [5]. По нашему мнению, целесообразно привести данные термины в соответствие на уровне Трудового кодекса РФ, что позволит снять некоторые вопросы по определению понятия «изменение трудовой функции». Несмотря на широкое применение на практике отдельных понятий и терминов законодателью не следует отходить от единообразного использования терминов трудового права. Это позволит устранить параллельное использование нескольких словесных форм для выражения одного и того же предметного содержания, тем самым исключить неоправданные типы синонимических соответствий.

Применение работодателями профессиональных стандартов преследует прежде всего их интерес и способствует поставленным ими целям. Работодатель обладает достаточными экономическими и организационно-управленческими возможностями для самостоятельного удовлетворения своих интересов во взаимоотношениях с работниками. Например, для решения вопроса о соответствии квалификации работника требованиям профессионального стандарта работодатель вправе провести внеочередную аттестацию работников. В связи с нестабильностью ситуации, отсутствием достоверной информации о последствиях аттестации и боязнью перемен это приводит к дополнительному стрессу для работников и снижению производительности труда.

Во избежание нарушения социально-трудовых прав работников при проведении аттестации в целях проверки соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта, полагаем, что Правительство РФ должно разработать соответствующие нормы о порядке проведения аттестации и принятия решения о несоответствии занимаемой должности в

случае, если квалификация работника не соответствует требованиям профессионального стандарта, но работник

- повышает свою квалификацию (например, обучается без отрыва от трудовой деятельности самостоятельно или по направлению работодателя);

- имеет продолжительный стаж и опыт работы в данной сфере деятельности (например, в настоящее время нередко встречаются станочники в возрасте 50-60 лет без профобразования, инженеры – выпускники советских техникумов без высшего образования);

- имеет поощрения и государственные награды за профессиональные успехи и другие подобные случаи.

К тому же в действующем законодательстве не определен вопрос о соотношении заключения независимой оценки квалификации и решения аттестационной комиссии. В связи с этим не ясно, какой из этих документов имеет приоритет при принятии работодателем решения об увольнении работника в связи с несоответствием занимаемой должности. Полагаем, что заключение независимой оценки квалификации может служить основанием для решения вопроса о соответствии работника занимаемой должности и работодателю нет необходимости проводить аттестацию. Данное положение целесообразно закрепить в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

По результатам проведенной аттестации работодатель может прийти к выводу о необходимости переобучения работника или направления его на прохождение независимой оценки квалификации. Согласно ч. 1 ст. 196 ТК РФ, работодатель самостоятельно определяет, нужно ли ему за свой счет обучать работника или оплачивать независимую оценку квалификации. В условиях экономической нестабильности работодателя зачастую обязанность оплаты указанных процедур перекладывают на плечи работников. Поскольку работник заинтересован в занимаемой должности, то он будет вынужден нести в связи с этим дополнительные немалые затраты. А в условиях отсутствия нормы о приоритетности заключения независимой оценки квалификации перед результатом аттестации теоретически не исключается возможность его увольнения даже при положительном заключении независимой оценки.

По нашему мнению, в целях защиты социально-трудовых прав работников, в законодательно закреплённых случаях обязательности применения профессиональных стандартов необходимость оплаты переобучения работников и процедуры независимой оценки квалификации должна быть возложена на работодателя, что необходимо отразить в ч.4 ст. 196 ТК РФ. В действующей редакции данная норма предусматривает обязательность профессионального обучения работников в отдельных случаях, но при этом вопрос об оплате обучения допускает неоднозначное толкование.

Одним из ключевых остается вопрос о возможности увольнения работников в связи с применением работодателем профессиональных стандартов. Действующее законодательство о труде не содержит подобного основания, а потому работодатели вынуждены применять конструкции, содержащиеся в ТК РФ. Среди них наиболее востребованная – это увольнение по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора. В связи с отсутствием каких-либо официальных разъяснений о возможности отнесения ситуации внедрения профессиональных стандартов к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, повлекших за собой невозможность сохранения прежних определенных сторонами условий трудового договора, неоднократно возникают вопросы, которые могут негативно отразиться на социально-трудовых правах работников. Так, например, совершенно непонятно, можно ли считать изменением условий трудового договора без изменения трудовой функции необходимость приведения в соответствие с профессиональным стандартом наименования трудовой функции. В практике применения такая конструкция получила условное название «переименование должности», но в нормах ТК РФ такая процедура не предусмотрена. По нашему мнению, во избежание нарушения прав работников, вне зависимости от того, изменилось ли содержание трудовой функции или нет, необходимо данную конструкцию считать переводом на другую работу с соблюдением всех необходимых условий. Например, работодатель обеспечивает профессиональную

подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников (п. 2 ч. 1 ст. 72 ФЗ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»). Повышение квалификации медиков каждые пять лет – одно из лицензионных требований для работодателя, который ведет медицинскую деятельность (подп. «г» п. 5 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 г. № 291). Также является обязательным дополнительное профобразование гражданских служащих и т. д. (п. 6 ч. 1 ст. 15 ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Профессиональные стандарты – серьезная новация в сфере профессиональных компетенций. Комплексность подхода к квалификационным требованиям, их структурирование, кодификация, возможность автоматизированного поиска работников с учетом углубленной специализации, нашедшие отражение в профессиональных стандартах, позволяют решить с их помощью целый ряд проблем, которые сегодня невозможно решить с помощью квалификационных справочников. Но вместе с тем неоднозначное толкование отдельных норм о профессиональных стандартах, различные подходы к их применению могут привести к нарушению трудовых прав работников. Избежать этого позволит законодательное закрепление спорных вопросов в нормах ТК РФ, а также официальное разъяснение отдельных положений законодательства на уровне органов исполнительной и судебной власти.

Список литературы

1. Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Актуальные проблемы внедрения профессиональных стандартов // Трудовое право и право социального обеспечения. 2017. № 5. С.79-84.
2. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 (ред. от 25.10.2010) «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
3. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».
4. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утв. Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н.
5. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8683/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

СОДЕРЖАНИЕ

Колеватова В.С. Общая характеристика регулирования социальных прав наемных работников в России (на основании анализа законодательства за последние годы).....	3
Головина С.Ю. Дифференциация социальной защиты работников: дискриминация или обоснованная необходимость?	16
Хныкин Г.В. Проблемы правовой защиты заработной платы в России	28
Жильцов М.А. Проблемы выбора работником способа защиты трудовых и пенсионных прав при обращении в суд	40
Маматказин И.Р. Социальная защита работников: проблемы межотраслевого взаимодействия	44
Офман Е.М. О механизме использования электронного документооборота в трудовых отношениях	53
Люминарская С.В. Эволюция правовых механизмов социального обеспечения в России в течение двух последних десятилетий	61
Аникин В.Н. Особенности нормативно-правового регулирования социальной защиты государственных гражданских служащих в Российской Федерации	71
Блохин С.А. Особенности инвестирования и перевода средств пенсионных накоплений граждан в России	83
Кручинин А.В. Методологическое значение понятия «Уровень социальной защиты»	95
Драчук М.А. Защита прав работников при оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера	105
Дресвянникова И.В. Роль государственной инспекции труда в Удмуртской Республике в защите трудовых прав граждан ..	114

Шайхутдинова Н.П. Влияние законодательства о профессиональных стандартах на социально-трудовые права работников	121
Иванчина Ю.В. Минимальный размер оплаты труда как составляющая гарантийно-обеспечительной функции трудового права	128
Истомина Е.А. О компенсации социальных рисков	136
Шишкина К.В. Уровень социальной защиты работников, установленный в коллективных договорах: отдельные проблемы теории и практики	144
Русских Т.В. Уровень социальной защиты руководителя организации как наемного работника	148