

УДК/UDC 349.23/24

Правовая природа профессиональных стандартов и их влияние на институт переводов работников на другую работу

Лукьянов Дмитрий Александрович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: dimitrylukianov@gmail.com

Аннотация

В статье рассмотрено влияние профессиональных стандартов на институт перевода работников на другую работу. Проведен сравнительный анализ нормативных правовых актов, регулирующих данные положения. Изучена правовая природа профессиональных стандартов, сформулированы выводы об обязательности их применения работодателями. Отмечается, что введение понятия «профессиональный стандарт» усугубляет терминологическую путаницу. Профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, которая необходима работнику для осуществления определенного вида трудовой деятельности. Еще больше данная проблема усугубляется в силу приведения в соответствие с профессиональными стандартами государственных образовательных стандартов профессионального образования, хотя Трудовым кодексом РФ и ФЗ «Об образовании в РФ» не дается единого понятия квалификации. Автор приходит к выводу, что профессиональный стандарт — это специфический нормативный акт со специальными подходами к разработке и принятию его разнородных положений.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, перевод на другую работу, квалификация, компетентность.

The Legal Nature of Professional Standards and Their Impact on the Transfer of Workers to Other Jobs

Lukyanov Dmitriy Aleksandrovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: dimitrylukianov@gmail.com

Abstract

The article considers the influence of professional standards on the institution of transfer of workers to another job. The author makes a comparative analysis of the normative legal acts regulating these provisions. The legal nature of professional standards has been studied, and the author draws his conclusions on the obligatory nature of their application by employers. It is noted that the introduction of the concept of professional standard exacerbates the terminological confusion. A professional standard is defined as a qualification characteristic, which is necessary for the employee to perform a certain type of work activity. Even more, this problem is aggravated by the fact that vocational education is brought into line with professional standards of state educational standards, although the Labour Code of the Russian Federation and the Federal Law “On Education in the Russian Federation” do not give a single notion of qualification. The author comes to the conclusion that the professional standard is a specific normative act with special approaches to the development and acceptance of its heterogeneous provisions.

Key words: professional standard, transfer to another job, qualification, competence.

С момента закрепления профессиональных стандартов в трудовом законодательстве 1 июля 2016 года актуальным является вопрос об обязательности их применения, а также влияния профессиональных стандартов на институт перевода работника на другую работу.

Для ответа на этот вопрос следует прежде всего изучить правовую природу такого явления, как профессиональный стандарт, а также смежных правовых явлений. При рассмотрении случая перевода работника на другую работу по причине несоответствия занимаемой должности ввиду

недостаточной квалификации необходимо разграничивать понятия «квалификация» и «профессиональный стандарт».

Впервые понятие «квалификация» было закреплено в Трудовом кодексе РФ в 2012 г. статьей 195.1 как уровень знаний и умений, которым характеризуется подготовленность работника к выполнению трудовой функции [1].

Однако Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [2] дано иное определение квалификации, которое включается в понятие «компетенция», легального определения которого в российском национальном законодательстве не содержится. Схожее, однако не тождественное по смыслу понятие «компетентность» содержится в подпункте б п. 2 Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» [3] — это знания, навыки и опыт, которые применяются и могут быть получены в конкретных условиях. Также данный нормативный правовой акт содержит и определение квалификации как выражение технических и профессиональных навыков работника, признаваемых на различных уровнях.

Введение же понятия «профессиональный стандарт» только усугубляет терминологическую путаницу. Так, профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, которая необходима работнику для осуществления определенного вида трудовой деятельности. Еще больше данная проблема усугубляется в силу приведения в соответствие с профессиональными стандартами государственных образовательных стандартов профессионального образования, хотя Трудовым кодексом РФ и ФЗ «Об образовании в РФ» не дается единого понятия квалификации.

Тем не менее нельзя недооценивать влияние профессиональных стандартов на трудовые правоотношения, в частности и на переводы работников на другую работу ввиду недостаточной квалификации.

Существует несколько точек зрения на правовую природу и определение профессионального стандарта.

По мнению А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, в принятии профессиональных стандартов принимают большое участие социальные партнеры, поэтому они определяют профессиональный стандарт как социально-партнерский нормативный акт [4].

А. Н. Лейбович считает, что центральное место при определении правовой природы профессиональных стандартов занимает его сущность, как постоянно развивающийся и дополняющийся инструмент развития и установления системы квалификаций [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональный стандарт — это специфический нормативный акт со специальными подходами к разработке и принятию его разнородных положений. Исследователями данного вопроса также отмечается скорость и поспешность разработки данного акта, а также отсутствие контроля за его содержанием.

На практике является актуальным вопрос об обязательности применения профессиональных стандартов работодателями. Так, до вступления в силу Федерального закона от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ, Федеральная служба по труду и занятости указывала на обязательность применения профессиональных стандартов в случае решения вопроса о предоставлении льгот и компенсаций, а также применения определенных ограничений к работнику.

Однако после вступления данного закона в силу с 01.07.2016 г. в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения в части ст. 195.3. Данной статьей устанавливается, что профессиональные стандарты должны применяться работодателями в обязательном порядке в тех случаях, когда Трудовым кодексом РФ или иными нормативными правовыми актами установлены требования к квалификации работника для выполнения определенного вида работ. В случае если обязательность применения требований к квалификации работника законодательно отсутствует, работодателем профессиональный стандарт будет применяться в качестве основы для определения требований к квалификации работников [6].

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что профессиональные стандарты в любом случае обязательны для применения

работодателями. Это имеет место и в случае законодательно установленных требований к квалификации работника, и в случае их отсутствия, когда работодателю нужно будет применять профессиональные стандарты для определения требований к квалификации с учетом особенностей трудовой функции работника и технологическими и организационными условиями труда, что может послужить основанием для перевода на другую работу работника по причине несоответствия занимаемой должности ввиду недостаточной квалификации.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ с изм. и доп. от 05 февраля 2018 года // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный Закон РФ от 29 декабря 2012 года. № 273 с изм. и доп. от 05 июля 2017 года. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. 2-е изд., перераб и доп. М., 2014. С. 120.
5. Лейбович А. Н. Разработка и применение национальной системы квалификаций // Инновационные проекты и программы в образовании. М., 2015. № 1. С. 25–26.
6. Кузнецов Д. Л. Корпоративная система образования в управлении человеческими ресурсами (комплексный экономико-юридический подход): Монография. М.: Статут, 2015. С. 66.