

Проблемы применения работодателями профессиональных стандартов (на примере образовательных организаций высшего образования)

Головина С.Ю.,

д.ю.н., профессор, зав. кафедрой трудового права Уральского государственного
юридического университета

Новикова Н.В.,

к.ю.н., заведующая магистратурой Пермского государственного
гуманитарно-педагогического университета

Статья опубликована в журнале «Право и образование», 2017.

Аннотация: анализируются новые нормы трудового законодательства России, судебная практика о квалификации работника и профессиональном стандарте. Поднимаются проблемы совершенствования понятийного аппарата, практики применения профессиональных стандартов, массового несоответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов и необходимости дальнейшего совершенствования трудового законодательства, которое должно отражать изменения проводимой государством кадровой политики. Статья подготовлена в рамках государственного задания № 27.4496.2017 /НМ на проведение научно-исследовательских работ в интересах департаментов Минобрнауки России (Департамент государственной политики в сфере высшего образования).

Ключевые слова: квалификация работника, уровень квалификации, профессиональный стандарт, трудовая функция, профессиональный стандарт педагогических работников профессионального образования.

Svetlana Golovina, Dr.Sc., Prof., Head of
Labour Law Department, Ural State Law University,
Novikova N., PhD in Law, Perm state
humanitarian-pedagogical University.

Abstract: New norms of the labor legislation of Russia on the qualification of the employee and the professional standard are analyzed. The problems of improving the conceptual apparatus, the practice of applying professional standards, the mass inconsistency of the qualifications of workers with the requirements of professional standards and the need for further improvement of labor legislation, which should reflect the changes in the personnel policy pursued by the state, are being raised.

Keywords: Qualification of the employee, level of qualification, professional standard, labor function, professional standard of pedagogical workers of vocational education.

Интеграция российской экономики в международное экономическое пространство, процессы глобализации, стремительное изменение технологий и усиливающая конкуренция повлекли за собой принятие в нашей стране ряда государственных программ, направленных на создание условий для успешного преодоления новых вызовов времени.

Так, в соответствии с *Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее - Концепция)*, утв. Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009), наша страна взяла курс на инновационный тип экономики, который среди прочих условий предполагает наличие гибкого эффективно функционирующего рынка труда. В свою очередь этот рынок потребует качественных изменений в структуре рабочей силы, повышении производительности труда, поскольку научно-технический прогресс и развитие инновационных технологий требуют постоянного развития профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций. Одной из мер по достижению этой цели обозначено внедрение национальной системы профессиональных стандартов. В 2012 году был издан Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», давший старт массовой разработке профессиональных стандартов.

В 2014 году Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 была утверждена Государственная программа РФ «*Содействие занятости населения*», в которой поставлена задача улучшения качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности. Решение этой задачи предполагается решить через ряд мер, в том числе путем совершенствование национальной системы квалификаций, разработку системы профессиональных стандартов, создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации, осуществление мер по модернизации квалификационных характеристик, а также формирование системы признания и оценки результатов образования и обучения. В подпрограмме 3 «Развитие институтов рынка труда» предусмотрено ежегодное принятие профессиональных стандартов с учетом требований экономики. Следует отметить, что задача по созданию национальной системы профессиональных стандартов в различных вариациях (от разработки профессиональных стандартов до приведения существующих стандартов в соответствие с требованиями, предъявляемыми на рынке труда) последовательно ставилась Правительством РФ и федеральными органами исполнительной власти, ответственными за регулирование в сфере труда и образования в планах и программах развития экономики России в целом и отдельных ее отраслей, ставилась неоднократно, начиная с 1997 года [1, с.48-73]. По мнению специалистов, главным обстоятельством, повлиявшим на изменение существующей системы квалификации и оценки кадров стало «несоответствие разработанных в разные периоды квалификационных характеристик (описаний) профессий и должностей новым требованиям, предъявляемым к работникам рынком труда, стремительно меняющимся в результате структурной

перестройки экономики, освоения нашего трудового рынка международными и зарубежными компаниями, применения новых механизмов хозяйствования и управления» [1, с.48-73].

Еще одна причина перехода на профессиональные стандарты связана, на наш взгляд, с процессом вступления России в ВТО. В условиях глобализации и ужесточения конкуренции вновь актуализируется вопрос о разработке политики и программ, направленных на повышение уровня квалификации работников, создание правовых условий для профессиональной мобильности. Для образовательной среды одним из главных трендов современности становится академическая мобильность (в том числе, мобильность преподавателей) как одно из важнейших направлений процесса интеграции российских вузов в международное образовательное пространство. Для успешного осуществления данных проектов среди прочих задач необходимо решить вопрос о соответствии российских профессионально-квалификационных требований международным стандартам. Это требуется в целях создания гибких условий для профессионального сотрудничества и карьерного роста преподавателей высших учебных заведений, их участия в зарубежных научных проектах, осуществления преподавательской деятельности в университетах других стран. Внедрение в высшей школе профессиональных стандартов в совокупности с «эффективным контрактом» призвано способствовать интеграция российского образования в мировое образовательное пространство и повышению конкурентоспособности российской системы образования.

В Толковом словаре русского языка дается следующее определение слову «стандарт» - это образец, которому должно соответствовать, удовлетворять что-нибудь по своим признакам, свойствам, качествам, а также документ, содержащий в себе соответствующие сведения [2]. Стандарт позволяет дать точную оценку тому или иному явлению, процессу. Исключением не является и квалификация работника. Долгое время на рынке труда в нашей стране не было единства среди работодателей в определении уровня квалификаций, в том числе требуемого вида образования, знаний, навыков, компетенций и должностных обязанностей. Наименование должности (профессии, специальности) могло быть одно, а содержание трудовой функции разное у различных работодателей. Кроме того достаточно долгий период времени отечественная система профессионального образования носила статичный «академический» характер и не была готова к быстрому реагированию на изменение требований рынка труда к уровню практических навыков и умений будущих специалистов, гибкости в реализации индивидуальных траекторий обучения. Рынок труда и система образования находились в разрыве между собой. В связи с этим стоит отдать должное профессиональному стандарту, который призван снять эти противоречия.

Бизнес-сообщество определяет профессиональный стандарт как многофункциональный нормативный документ, предназначенный для:

- 1) проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

2) формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

3) решения широкого круга задач в области управления персоналом, таких как: разработка стандартов предприятия; разработка систем мотивации и стимулирования персонала; разработка должностных инструкций; тарификация должностей и профессий; отбор, подбор и аттестация персонала; планирование карьеры работников);

4) проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и др.). Эти цели сформулированы в *Положении о профессиональном стандарте*, утв. распоряжением Президента Российского союза промышленников и предпринимателей от 28.06.2007 № РП-46.

В соответствии с п.1 Письма Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

Как известно, право отражает сущность политики и потребности экономики, является своего рода формой по отношению к содержанию [3, с.32]. В этом смысле становятся понятны изменения, которые были внесены в трудовое и образовательное законодательство России за последние пять лет. Сначала Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ была введена статья 195.1, закрепившая дефиниции понятий «квалификация работника» и «профессиональный стандарт». *Квалификация* – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. *Профессиональный стандарт* – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В связи с появлением понятия профессионального стандарта были скорректированы и другие статьи Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) - 57, 143, 144, 330.2. Затем Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ изменено название раздела 9 ТК РФ; изменена ст.195.1 в части уточнения определения профессионального стандарта, под которым теперь понимается «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции»; введены новые статьи 195.2. и 195.3, устанавливающие порядок разработки и применения профессиональных стандартов. Параллельно

с этим процессом Министерство труда и социального развития России регулярно утверждает и актуализирует профессиональные стандарты в соответствии с вышеназванными государственными программами, Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» и на основе утвержденных Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170-н методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта.

Однако в ходе внедрения профессиональных стандартов в различных сферах деятельности выявились некоторые проблемы организационно-правового характера, затрудняющие их полномасштабное применение, в частности: расхождение квалификационных требований в профессиональных стандартах и квалификационных справочниках (ЕТКС, ЕКС); неполное соответствие профессиональных стандартов требованиям законов и иных нормативных правовых актов; неточность формулировок профессиональных стандартов в части определения квалификационных требований к образованию, обучению и опыту практической работы; массовое несоответствие квалификации работников положениям профессиональных стандартов и появление потенциального риска нарушения трудовых прав работников в связи с отсутствием четкого правового механизма перехода на профессиональные стандарты. Последнее подтверждает судебная практика по рассмотрению трудовых споров, связанных с внедрением профессиональных стандартов (например, Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8683/2016)

Постараемся обобщить эти вопросы и на примере профессионального стандарта педагога, утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н *«Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»*. В стандарте содержатся квалификационные требования и характеристика трудовых функций педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций высшего образования.

Во-первых, несмотря на то, что наконец дано легальное определение понятию «квалификация», отсутствие которого долгое время порождало дискуссии в академической среде и на практике [4, с.66; 5, с.118; 6], законодатель нарушил правило терминологического единства. Так в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержится несколько иное понятие квалификации, чем в ТК РФ: «*квалификация – уровень знаний, умений, навыков, компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности*» (п. 5 ст. 2).

Думается, что трудовая дефиниция нуждается в корректировке, поскольку, *во-первых*, такой признак квалификации, как опыт, является необъективным. Опыт выражается через навык. *Во-вторых*, в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) среднего профессионального и высшего образования формируются компетенции, необходимые для выполнения того или иного вида профессиональной

деятельности. Например, для педагогов образовательных организаций высшего образования такими видами будет учебная, воспитательная, научно-исследовательская, методическая, проектная деятельность. В идеале компетенции, содержащиеся во ФГОС, должны соответствовать трудовым функциям, содержащимся в профессиональных стандартах.

Имеется замечание и к определению понятия «трудовая функция», содержание которого не совпадает в ТК РФ и Приказе Минтруда России от 29.04.2013 № 170-н *«Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»*. Как известно, профессиональные стандарты содержат требования к квалификации работника, которая необходима для выполнения трудовой функции по той или иной должности, профессии, специальности на основании трудового договора, а также определяют содержание трудовых функций. Согласно ч.2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. А в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта под трудовой функцией понимается система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. Правда, оговаривается, что это понятие применяется для целей данных методических рекомендаций.

В науке трудового права неоднократно предпринимались попытки вывести правовую дефиницию понятия трудовой функции. В частности, Н.Г. Александров еще в 1948 г. предложил определять трудовую функцию как известного рода работу в коллективном процессе труда через указание либо определенной должности, либо рабочей профессии или специальности [7, с.271]. Б.К. Бегичев отмечал, что обязанность рабочего или служащего выполнять определенную трудовую функцию - это обязанность выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности [8, с.44]. А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева предложили понимать трудовую функцию работника как конкретный круг работ, вмененный в обязанности работнику под персональную ответственность и принятый им при вступлении в трудовое правоотношение [9, с.153-159, 161]. Л.Ю. Бугров критически относился к такому обязательному условию трудового договора, как трудовая функция, без уточнения ее понятия. Ученый полагал, что при централизованном правовом регулировании содержания трудовых договоров относительно трудовой функции необходимо ограничиться двумя требованиями. Во-первых, должно быть указано наименование трудовой функции. Во-вторых, необходимы либо краткое ее описание, либо отсылка к таким юридическим документам, как должностная инструкция (рабочая инструкция, положение о подразделении и т.п.), которые раскрывали бы то, что входит в трудовую функцию [10, с.270]. Таким образом, доктринальные подходы к характеристике трудовой функции сводятся к двум основным выводам: она должна определяться через наименование (должность, профессия, специальность) и содержание (трудовые действия). Первый подход в большей степени проявляется в ТК РФ, второй – в профессиональных стандартах. Следует учитывать, что профессиональный

стандарт разрабатывается не на должность или профессию, а на вид профессиональной деятельности, т.е. совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. Такое определение профессиональной деятельности дано в *Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта*, утв. Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170-н. Кстати сказать, ТК РФ, применяя термин «профессиональная деятельность», не дает его легального определения, что тоже приводит к неоднозначности его понимания. Как отмечается в научной литературе, «в Трудовом кодексе нет универсального подхода к употреблению термина «профессиональная деятельность» [11, с.37].

Очевидно, законодателю следует определиться с понятием «профессиональная деятельность» и скорректировать термин «трудовая функция», исходя из того смысла, который ему придается профессиональными стандартами, чтобы снять некоторую двусмысленность. Трудно согласиться с высказанным в литературе мнением, что «собственно трудовая функция - это теперь сфера регулирования профстандарта» [12, с. 52].

Во-вторых, не ясно, что означает уровень квалификации, установленный профессиональными стандартами. Уровень предполагает некую вертикальную градацию. Соответственно, каждая величина (уровень) должна иметь свою характеристику знаний, умений, навыков и опыта применительно к сложности труда и степени ответственности работника. Приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148-н «*Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов*» утверждены 9 уровней квалификации, но не с целью их определения и оценки работодателем, а с целью разработки профессиональных стандартов. В соответствии с нормой ч. 2 статьи 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является определение трудовой функции работника *с указанием квалификации*, конкретного вида поручаемой работы. В этом случае непонятно, что именно должен указать работодатель в трудовом договоре: один из 9 установленных в целях разработки профессиональных стандартов уровней квалификации или что-то иное, например, разряд у рабочего или категорию у служащего? Характеризуют ли уровни квалификации существующие по некоторым видам профессиональной деятельности квалификационные разряды, категории, классы? Или установленные в целях дифференциации оплаты труда профессионально-квалификационные группы в соответствии со ст.144 ТК РФ выполняют роль определителя уровня квалификации, который и должен быть включены в трудовой договор (см., например, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217-н «*Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования*»)? Однозначно ответить на данные вопросы не представляется возможным в силу неопределенности правовой регламентации.

По мнению ученых, «требования к квалификации, необходимой работнику для осуществления того или иного вида профессиональной деятельности, определяет профессиональный стандарт, представляющий собой инструмент, который выполняет функции согласования спроса и предложения на рабочую

силу через установление соответствия между системой подготовки кадров на основе образовательных стандартов и сферой их использования на основе установления профессионально-квалификационных требований»[13]. Таким образом, предполагается, что профессиональный стандарт станет основой для оценки уровня квалификации работника, и, соответственно, для целей формирования обязательного условия трудового договора – квалификации. Но, например, принятый профессиональный стандарт педагога профессионального образования вызывает сомнения в этой части наших рассуждений. Ниже представлена таблица уровней квалификации по должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, содержащихся в профессиональном стандарте. Анализ этого документа и породил вопрос о том, какую квалификацию указывать работнику в трудовом договоре:

Код обобщенной трудовой функции	Должность	Уровень квалификации	Код трудовой функции	Подуровень квалификации
3.8	Ст.преподаватель Преподаватель ассистент	7	3.8.1.	6.2
			3.8.2	6.2
			3.8.3	7.1
			3.8.4	7.1
3.9	Доцент	8	3.9.1	7.2.
			3.9.2.	7.2.
			3.9.3	7.3.
			3.9.4.	8.1.
3.10	профессор	9	3.10.1	7.3
			3.10.2	8.2
			3.10.3	8.3
			3.10.4	8.2
			3.10.5	8.2
			3.10.6	8.3

Специфический вопрос возникает применительно к педагогам высшей школы с учетом того, что одним из показателей уровня квалификации научно–педагогических работников является их публикационная активность. Может ли работодатель предъявлять к ним дополнительные (помимо установленных профессиональными стандартами) квалификационные требования, например, наличие научных публикаций в рецензируемых научных изданиях с высоким импакт–фактором? Такая практика уже существует во многих вузах, и, как показывает судебная практика, не противоречит действующему законодательству. По мнению суда, установление дополнительных более высоких квалификационных требований к кандидатам на должность, относящуюся к профессорско–преподавательскому составу, является правом ВУЗа, предоставленным ему действующим законодательством (см. Апелляционное определение Санкт–Петербургского городского суда от 16.11.2016 № 33–22995/2016). Представляется, что во избежание трудовых споров подобного рода в ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

следовало бы уточнить, что квалификационные справочники и профессиональные стандарты устанавливают минимальные квалификационные требования к лицам, претендующим на занятие педагогической деятельностью.

В-третьих, возникает проблема соотношения обязательности и гибкости профессионального стандарта.

Требования об обязательности соблюдения профессиональных стандартов закреплены в ст. 57 и ст.195.3 ТК РФ, причем в обеих статьях содержится указание не на весь профессиональный стандарт, а лишь на ту его часть, которая определяет наименование должности, профессии, специальности или квалификационные требования. На наш взгляд, здесь законодателем допущена логическая ошибка: профессиональный стандарт нельзя содержательно делить на обязательные и необязательные части, поскольку квалификационные требования (требования к образованию, обучению, опыту практической работы, а также необходимые знания и умения) «привязаны» к трудовым действиям, определяющим в совокупности трудовую функцию работника.

Так, из нормы абз.3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ следует, что если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то *наименование* этих должностей, профессий или специальностей *и квалификационные требования* к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов. В соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части *квалификационных требований*, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Обязательность применения профессиональных стандартов в образовательной сфере (независимо от формы собственности и ведомственной принадлежности работодателя) диктуется ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, получившие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

Минобрнауки России уточняет, что обязательность применения профессиональных стандартов для определения должностных обязанностей, наименований должностей педагогических работников в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена. В связи с этим работодатели в указанных целях вправе применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники, особенно в тех случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление

льгот и преимуществ (Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814).

Необязательность тотального применения профессиональных стандартов следует из нормы ч. 2 статьи 195.3 ТК РФ: «Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда».

Однако нужно иметь в виду, что в соответствии с п.1 ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности. Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 утверждена стратегия поэтапных планов перехода на обязательное применение профессиональных стандартов для «государственно-зависимых» организаций (до 1 января 2020 года). Очевидно, что для таких организаций не будет выбора в применении профессиональных стандартов, даже если работа не будет связана с предоставлением гарантий, льгот, ограничений.

Таким образом, необязательность применения профессиональных стандартов законодатель обуславливает двумя критериями: формой собственности имущества работодателя и характером выполняемой работы. На наш взгляд, указанный подход законодателя к правовому обеспечению внедрения системы профессиональных стандартов разрушает саму сущность стандартизации и может привести к нарушению прав работников, которые могут оказаться в неравном положении с точки зрения требований к своей квалификации при переходе из государственного (муниципального) сектора к частному или наоборот. Понятно, что государство идет по модели «мягкого» (осторожного) внедрения системы профессиональных стандартов, к которым оказались не готовы практически все участники рынка труда, но это целесообразно делать не через дифференциацию на государственные и частные организации, а через сроки внедрения.

В-четвертых, с вопросом об обязательности применения профессиональных стандартов связывается ответственность работодателей за допуск к работе работников, не соответствующих требованиям профессиональных стандартов, а также правовые последствия для работников оценки их квалификации, в том числе независимой.

Анализируя современное состояние правовой политики в сфере труда, профессор Куренной М.А. обращает внимание на то, что в трудовом законодательстве появляются новые институты, которые призваны отразить экономические потребности общества и социально-важные задачи государства. Однако в некоторых случаях наблюдается преобладание политических и экономических мотивов над правовыми моментами. К этой ситуации ученый относит внедрение системы профессиональных стандартов. «Само по себе введение системы профессиональных стандартов выглядит вполне привлекательно. Она призвана, в первую очередь, формализовать требования к работникам, которые выполняют значимые для общества трудовые функции. Во-вторых, в перспективе может оказать существенную помощь работодателям в деле формализации требований, предъявляемых к работникам, при разработке локальных нормативных актов (в т.ч. должностных инструкций)[14, с.5]. Как было отмечено выше, нормы ТК РФ регламентируют вопросы обязательности или необязательности профессиональных стандартов. В связи с этим Куренной А.М. недоумеет по поводу того, что появились «специалисты», которые запугивают работодателей ответственностью из-за неприменения ими профессионального стандарта. ТК РФ допускает использование работодателями в своей кадровой деятельности как квалификационных справочников, так и профессиональных стандартов, о чем напоминает Минтруд России в п.5 Письма от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253.

Следовательно, работодатели могут выбрать или тот, или иной вариант до тех пор, пока действуют оба вида нормативных источников. Вопрос об использовании одновременно двух вариантов (например, для вновь принимаемых работников - профессионального стандарта, а для лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, - квалификационного справочника) остается спорным. С одной стороны, намерение работодателя постепенно переходить на требования профессионального стандарта, начиная с этапа заключения трудового договора, должно поддерживаться. Но с другой стороны, может возникнуть вопрос, не повлечет ли такая практика дискриминацию претендентов на занятие вакантных должностей? В целях профилактики трудовых споров Минтуду России целесообразно дать соответствующее разъяснение. В любом случае, полагаем, что работодателю необходимо юридически закрепить свои намерения применять профессиональные стандарты в той или иной части, на той или иной стадии работы с персоналом (прием на работу, аттестация, расторжение трудового договора) в локальном нормативном акте.

Еще один немаловажный практический вопрос возникает в связи с переходом на профессиональные стандарты. Н.М. Саликова справедливо отмечает такую проблему как приведение должностных обязанностей работников в соответствие с профессиональными стандартами и предлагает задуматься над тем, как квалифицировать эту кадровую задачу: как перевод на другую работу или как изменение условий трудового договора? Как известно, ст. 74 ТК РФ, устанавливающая правила изменения условий трудового договора, запрещает изменять в одностороннем порядке трудовую функцию. Изменение

трудовой функции – это фактически перевод на другую работу. При этом ст.74 не требует согласия работника, оно носит «пассивный характер, поскольку работодатель лишь уведомляет работника»[15, с.119].

Применение профессионального стандарта педагога образовательных организаций высшего образования без соответствующего анализа кадровой ситуации может вызвать трудовые споры в вопросах проведения конкурсных процедур при приеме на работу и пересмотра должностных инструкций для работающих преподавателей как в части требований к образованию и опыту работы, так и по содержанию трудовых функций.

Следует заметить, что в ближайшем будущем планируется отменить квалификационные справочники и окончательно закрепить систему профессиональных стандартов (п.4 Письма Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253), что неизбежно должно повлечь за собой изменения ТК РФ. В условиях рыночной экономики нецелесообразно чрезмерно сковывать свободу сторон трудового договора в определении содержания трудовой функции. Думается, что необходимо предусмотреть гибкость в применении профессиональных стандартов, то есть возможность работодателей сокращать или дополнять перечень обобщенных трудовых функций и трудовых функций.

Итак, важнейшей задачей трудового законодательства на современном этапе является поиск адекватных механизмов правового регулирования трудовых отношений, отражающих модернизацию кадровых процессов. Правовое обеспечение реформы кадровой политики предполагает решение вопросов, связанных с повышением квалификационного уровня персонала, непрерывным образованием работников в течение всей жизни и созданием новой системы оценки профессиональных качеств работников, в том числе педагогических, относящихся к числу профессорско-преподавательского состава.

Библиографический список:

1. *Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В.* Профессиональные стандарты: прошлое и будущее национальной системы компетенций и перспективы для торговли // Торговое право. 2012. № 11.
2. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. URL: [http:// что-означает.рф](http://что-означает.рф)
3. *Бородин А.С.* Проблемы адекватности трудового права России закономерностям экономики труда: дис. ... канд.юр.наук. Пермь, 2011.
4. *Богатыренко З.С.* Трудовой кодекс РФ и регламентация трудовой деятельности работников // Трудовое право.2002. № 7.
5. *Жарков В.М.* Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности // Советское государство и прав. 1979. № 2.
6. *Закалюжная Н.В.* Организационно-правовые формы определения квалификации работников: дис. ...канд. юр. наук. М., 2006.
7. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
8. *Бегичев Б.К.* Понятие трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1961. № 1.

9. *Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф.* Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970.
10. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Бугров; Перм.гос.нац.исслед.ун-т. – Пермь, 2013.
11. *Сметанина Е.Е.* Соотношение терминов «профессиональные стандарты» и «стандарты профессиональной деятельности»: сфера применения и нормативное содержание // Трудовое право в России и за рубежом .2016. № 4.
12. *Драчук М.А.* Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3.
13. Комментарий к статье 195.1 Понятия квалификации работника, профессионального стандарта // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации"(постатейный) (3-е издание, пересмотренное) /под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.:НОРМА, ИНФРА-М, 2015. [Консультант-плюс]
14. *Куренной А.М.* Политика, экономика, право: проблема преференций в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4.
15. *Саликова Н.М.* «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. № 6.