

УДК: 331

ББК: У9(2)240

К46

## О ПРОБЛЕМЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ

С. В. КИЧИГИН\*

Кемеровский государственный университет (Россия, Кемерово)

**Аннотация:** статья посвящена исследованию пределов свободы действий работодателя при объединении наименований и функциональных обязанностей должностей и профессий.

**Ключевые слова:** квалификационный справочник, профессиональный стандарт, наименование должности, трудовая функция, разделение труда.

В настоящее время динамично развивается система профессиональных стандартов, призванных не только определить оправданные и обоснованные требования к квалификации работников необходимые для выполнения ими в процессе трудовой деятельности стандартизованной трудовой функции, но также представляет собой ориентир при разработке образовательных стандартов профессионального образования [1, 2]. Наличие профессиональных стандартов и квалификационных справочников даёт работодателям опереться на нормативно установленные квалификационные требования в процессе оценки профессиональных квалификаций оценки кандидатов на замещение вакантных должностей в процессе для подбора и расстановки персонала, определить необходимость развития персонала для достижения конкретных уровней квалификации, и при этом, с другой стороны, позволяет работнику заранее понимать объём и содержание знаний умений, навыков, уровня квалификации, необходимых для работы в желаемой должности и соответственно строить процесс свой подготовки, повышения квалификации, самообразования.

---

\* Кичигин Сергей Владиславович, магистрант Юридического института Кемеровского государственного университета, E-mail: 76-42-50@mail.ru.

Научный руководитель: Попова Диана Григорьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса Юридического института Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (ФГБОУ ВО «КемГУ»).

© С.В. Кичигин, 2020.

Регулирование значительной части современного рынка труда системой профессиональных стандартов, которые в ряде случаев носят обязательный характер [3] - это реальность, с которой всем приходится считаться всем участникам рынка [4]. И хотя процесс внедрения профессиональных стандартов представляется достаточно сложным и трудоёмким, нельзя не отметить позитивного влияния такой трансформации всей системы управления персоналом [5]. Однако, в связи с повышенным вниманием к профессиональным стандартам оказались незаслуженно обделены вниманием действующие до настоящего времени квалификационные справочники, которые в некоторых случаях также носят обязательный характер.

В процессе практической работы кадровых подразделений достаточно типовой является ситуация, когда наёмному работнику так или иначе вменяется в обязанность выполнение трудовой функции (полностью или в части), характерной для другой должности. Объединение наименований должностей и их функциональных обязанностей (водитель-курьер, водитель-экспедитор, грузчик-кладовщик, бухгалтер-экономист, бухгалтер-кассир) имеет целью оптимизацию затрат на персонал. В литературе можно даже встретить положительную оценку этого явления [6]. Приведённые примеры должностей, объединённых в рамках конкретной организации, не следует путать с двойными наименованиями должностей, приведённых в Общероссийском классификаторе занятий [7] и квалификационном справочнике, утверждённом постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 [8] (да-

лее - квалификационный справочник). В качестве примера можно привести должности слесаря-сборщик механических машин, слесаря-сантехник, слесаря-инструментальщик, инструктора-методиста, инженера-механика, инженера-химика, инженера-электрика и некоторые другие, в т.ч. содержащиеся в профессиональных стандартах. Названные объединённые должности являются родственными по своему содержанию, сложности, необходимому уровню квалификации работника и являют собой скорее специализацию внутри одной профессии. Кроме того, немаловажным представляется наличие нормативного закрепления этих должностей в федеральных подзаконных нормативных актах.

Зачастую при объединении должностей это действие обосновывается ссылкой на абз. 2 п. 19 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 [9], которое допускает возможность объединения должностей и лишь указывает на то, что «наименование профессии рабочему устанавливается по основной работе с учётом наибольшего удельного веса выполняемых им работ». Здесь следует обратить внимание на то, что речь в приведённой норме идёт о рабочих профессиях, в то время как аналогичное установление в отношении должностей служащих уже отсутствует. Кроме того, при решении вопроса об объединении должностей (не только в части их наименования, но и в части трудовой функции), зачастую не учитываются требования норм Трудового кодекса РФ.

В частности, абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, говоря об условиях, обязательных для включения в трудовой договор с работником, императивно указывает на то, что в случае наличия установленных ТК РФ или иными федеральными законами компенсаций, льгот или ограничений, связанных с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям, их наименования и квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам на замещение данных должностей должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

В качестве достаточно яркого примера можно привести должность водителя-курье-

ра. В этом случае работник помимо должностной функции курьера, выполняет и обязанности водителя. Названная должность включена в Перечень, утверждённый Постановлением Правительства РФ от 19.01.2008 г. № 16 [10], принятого в соответствии с ч. 1 ст. 329 ТК РФ, которой установлены ограничения, связанные с трудовой деятельностью работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением их движением. Также, согласно Перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет к работе по профессии водителя автомобиля не допускаются лица моложе 18 лет [11]. Т.е. объективно имеют место ограничения, связанные с выполнением работы по должности водителя автомобиля. При этом должность водителя автомобиля включена в Квалификационный справочник профессий рабочих [12], следовательно, наименование должности и, соответствующие квалификационные требования к лицам, занимающим данную должность должны соответствовать наименованиям и требованиям, содержащимся в названном Квалификационном справочнике [13].

Следует также обратить внимание на то, что абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ говорит о льготах или ограничениях, связанных с *выполнением работ* по тем или иным должностям, профессиям, специальностям, т.е. акцент делается на наличие в установленном работнику должностному функционалу обязанностей, характерных для должностей, профессий, специальностей, включённых в квалификационные справочники или профессиональные стандарты. В этом случае, можно предположить требование о приведении в соответствие наименования и квалификационных характеристик для должности, например, менеджера или инженера, которому в должностную инструкцию включены обязанности водителя автомобиля.

Причина нормативного закрепления законодателем такого рода требований происходит из самой причины по которой отдельным категориям работников предоставляются льготы или устанавливаются ограничения, связанные с их трудовой деятельностью. Связано это с напряжённостью трудовой дея-

тельности, воздействием вредных и/или опасных факторов при работе на этих должностях, и стремлением избежать негативных последствий для общества и здоровья работника.

Следует отметить, что даже в случае, когда закон даёт работодателю право выбирать руководствоваться ему при установлении требований к квалификации работника профессиональными стандартами или квалификационными справочниками (ч. 1 ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [14] устанавливают такую возможность в отношении педагогических работников) [3, 15], нормативное закрепление обязательности применения требований к квалификации работника, установленных на федеральном уровне, не тянет своей силы.

Однако, вызывает определённые сомнения обоснованность такого рода требований, например, для случая кратковременного возложения обязанностей водителя на другого работника на период отпуска или болезни основного работника (в порядке совмещения должностей, профессий). Кроме того, в настоящее время ряд должностей в силу своей специфики связан с динамичным перемещением работника в пределах некоторой территории на личном или служебном автомобиле (торговый представитель, доставщик еды, др.). Достаточно странным выглядит требование переименования этих и подобных профессий в водителей автомобиля, хотя это требование достаточно логично вытекает из приведённого выше системного толкования норм закона и подзаконных нормативных актов.

В качестве дополнительного аргумента в пользу озвученной выше позиции можно привести выводы, сделанные Ленинградским областным судом в деле № За-75/2017 [16], правильность которых затем подтвердил Верховный суд РФ [17], сопроводив их авторским анализом обоснованности, в качестве доказательства от противного. Суть упомянутого дела состояла в том, что Комитетом по дорожному хозяйству Ленинградской области в отношении подведомственного ему учреждения - ГКУ ЛО «Управление автомобильных дорог Ленинградской области» (ГКУ «ЛЕНАВТОДОР») был установлен

ряд квалификационных требований к кандидатам на замещение вакантной должности директора названного выше казённого учреждения. Поскольку часть из этих требований (образование и необходимый стаж работы) противоречила требованиям к кандидатам на должность руководителя, содержащимся части 1 раздела 1 «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого постановлением Минтруда от 21.08.1998 г. № 37 (далее - квалификационный справочник) [8], прокуратора Ленинградской области обратилась в суд с требованием о признании не действующими спорных положений со дня их утверждения.

Ленинградский областной суд, однако, отказал прокуратуре в удовлетворении её требований и обстоятельно мотивировал свою позицию. Ключевым для нас представляется та часть решения, где суд, ссылаясь на п. 2, упомянутого выше, Постановления Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37, а также на п. 1 Общих положений, утверждённого этим постановлением квалификационного справочника, указывает на то, что положения справочника рекомендуются к применению «на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм». При этом суд обращает внимание на то, что в этом пункте Общих положений квалификационного справочника содержится сноска с пояснением, что под предприятиями «понимаются коммерческие организации, создаваемые в форме хозяйственных товариществ и обществ, в том числе открытых и закрытых акционерных обществ, акционерных обществ работников (народных предприятий), производственных кооперативов, государственных и муниципальных предприятий». На основании этого судом делается вывод о том, что названный квалификационный справочник не содержит квалификационных требований к должности руководителя государственного казённого учреждения, поскольку определение понятия предприятия, данное в ссылке к

п. 2 Общих положений, не включает в себя государственных казённых учреждений. Следовательно, по мнению суда, положения об обязательности применения требований квалификационных справочников не распространяются на государственные казённые учреждения.

Приведённый выше вывод суда представляется достаточно странным, поскольку тот же п. 1 Общих положений квалификационного справочника, на котором суд основывает принятое им решение, после упоминания предприятий, содержит также упоминания учреждений и организаций. При этом, говоря об учреждениях, текст квалификационного справочника не содержит каких-либо ограничений или исключений на основе вида учреждения (казённое, бюджетное, автономное) или его собственника (федеральное министерство, субъект РФ, муниципальное образование, частное лицо). Часть 1 ст. 123.21 ГК РФ под учреждениями понимает всю совокупность унитарных некоммерческих организаций, созданных собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера. Понятие же организации включает в себя все формы юридических лиц, названные в сноске к п. 1 Общих положений квалификационного справочника, а также учреждения и любые другие формы юридических лиц. Т.е. нормотворец при формулировании текста, очевидно, имел в виду всё многообразие форм юридических лиц и мог бы ограничиться термином применением «организация», не уточняя поимённо частных случаев, составляющих данное множество, однако по какой-то причине этого не сделал. Это избыточное и бессистемное перечисление субъектов привело в данном случае к неверному пониманию Общих положений квалификационного справочника и очевидно ошибочному решению суда.

В дополнение следует сказать об интересном факте: на настоящий момент на сайте победившей в судебном споре стороны (Комитет по дорожному хозяйству Ленинградской области) в разделе, содержащем информацию о проведении конкурсов на право замещение вакантных должностей руководителей подведомственных Комитету учрежде-

ний (в т.ч. ГКУ «ЛЕНАВТОДОР»), квалификационные требования к кандидатам приведены в соответствии с положениями квалификационного справочника. Т.е. отстояв свою позицию в Ленинградском областном суде и в Верховном суде РФ, Комитет, тем не менее, выполнил требования прокуратуры Ленинградской области в части приведения квалификационных требований к кандидатам (стаж и образование) в соответствии с соответствующими положениями квалификационного справочника [18]. Данный факт, на наш взгляд, достаточно красноречиво свидетельствует о том, что требования прокуратуры были законными и обоснованными.

На основе сказанного можно сделать следующие выводы:

1) Произвольное объединение работодателем должностей (наименований и/или должностных обязанностей) возможно при условии близости их трудовой функции, а также при условии отсутствия в отношении работников, занимающих эти должности, законодательно установленных компенсаций, льгот и/или ограничений, связанных с трудовой деятельностью;

2) При наличии в объединённой должности трудовых обязанностей, характерных для должности в отношении работников, занимающих эти должности, законодательно установленных компенсаций, льгот и/или ограничений, связанных с трудовой деятельностью, её наименование и квалификационные требования должны соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам вне зависимости от организационно-правовой формы работодателя-юридического лица;

3) Стратегический посыл законодателя на смену, длительное время существующей в нашей стране, тенденции к универсализации работника, на прямо ей противоположную - тенденцию ко всё большей специализации следует признать верным и экономически обоснованным. Специализация труда представляет собой разделение видов труда по предмету, являющееся мощным стимулом прогресс производительных сил и общества в целом и отдельного производства. Чем выше специализация труда, тем выше производительность каждого отдельного работника и производства в целом;

4) Следует, тем не менее, предоставить работодателю законную возможность в порядке совмещения должностей временного возложения обязанностей отсутствующего работника, чья должность предполагает наличие компенсаций, льгот и/или ограничений (возможно установив предельный срок для такого рода совмещения), не требующую переименования должности и приведения квалификационных требований в соответствие с профессиональными стандартами и/или квалификационными справочниками. В силу краткосрочности такого рода совмещения должностей (на время болезни, отпуска) такая возможность будет способствовать скорее более полному эффективному использованию персонала, а также возможности получения работником дополнительного заработка.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., Миронова А.Н., Ульянова А.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В. Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2016. 407 с.
2. Северцев Р.В. Правовые проблемы защиты работника от дискриминации при оценке деловых качеств // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2 (48). С. 177-185.
3. Прасолова И.А. К вопросу об обязательности применения профессиональных стандартов // Известия АлтГУ. 2017. № 6 (98). С. 68-72.
4. Спивак В.А. Профессиональные стандарты: новая реальность на рынке труда, проблемы и перспективы // Российское предпринимательство. 2017. № 1. С. 67-76. doi: 10.18334/гр.18.1.37165
5. Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов // АНИ: экономика и управление. 2019. № 2 (27). С. 83-87. doi: 10.26140/anie-2019-0802-0019
6. Швалева Е.С. Совмещение и сложное наименование профессии как способы обеспечения трудовой мобильности работника // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. № 3. С. 72-78.
7. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08), утверждённом Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст // ИУС Национальные стандарты. № 1, 2018.
8. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) // Библиотека и закон. Выпуск 23 (2, 2007), 25 (2, 2008).
9. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» // Бюллетень Госкомтруда СССР. № 6. 1985.
10. Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 № 16 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 4. Ст. 268.
11. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.
12. Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102). М.: Экономика, 1990.
13. Кассационное определение судебной коллегии по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 г. по делу № 8а-10019/2020[88а-10902/2020] // URL: [https://6kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=3690573&delo\\_id=2800001&new=2800001&text\\_number=1](https://6kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=3690573&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1) (дата обращения 12.07.2020).
14. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
15. Белозерова К.А. Проблемы применения профессиональных стандартов при принятии работодателем кадровых решений // Российская юстиция. 2018. № 2. С. 9-11.
16. Решение Ленинградского областного суда от 24.07.2017 г. по делу № 3а-75/2017 // URL: [https://oblsud-lo.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=1824120&delo\\_id=1540005&new=0&text\\_number=1](https://oblsud-lo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1824120&delo_id=1540005&new=0&text_number=1) (дата обращения: 23.08.2020).
17. Апелляционное определение Верховного суда РФ от 29.11.2017 г. по делу № 33-АПГ17-12 // URL: [http://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=1607572](http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1607572) (дата обращения: 28.08.2020).
18. Официальный сайт Комитета по дорожному хозяйству Ленинградской области // URL: <https://road.lenobl.ru/ru/o-komitete/podvedomstvennye-organizatsii/provedenie-konkursana-pravo-zameshenie-vakantnoj-dolzhnosti-rukovodit/> (дата обращения: 28.08.2020).

Дата поступления статьи: 28.08.2020