

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой
Д-р юрид. наук, доцент
Л. В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ
РАБОТНИКА**

40.04.01 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ
Магистерская программа «*Корпоративный юрист*»

Выполнил работу
студент 3 курса
заочной формы обучения

Морозов Андрей Витальевич

Научный руководитель
Д-р юрид. наук, доцент

Зайцева Лариса Владимировна

Рецензент
Начальник отдела –
Главный государственный инспектор
труда Государственная инспекция
труда в Тюменской области

Мадиева Разиля Ринатовна

Тюмень
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ.....	8
1.1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	8
1.2. ТРУДОВЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА	20
1.3. СПОСОБЫ УНИФИКАЦИИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА.....	32
ГЛАВА 2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА.....	44
2.1. ПРЕДЕЛЫ КОРРЕКТИРОВКИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА	44
2.2. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА.....	56
2.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА.....	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	88
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	92
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-2	105

ВВЕДЕНИЕ

Основным документом, с которым сталкивается любое лицо, ищущее работу или уже ведущее трудовую деятельность, является трудовой договор с работодателем. Основной задачей данного акта является регламентация складывающихся трудовых отношений, но для работника первоначальное значение данного договора состоит в формулировании перечня его прав и обязанностей, среди которых решающая роль принадлежит описанию трудовой функции конкретного работника.

Определение трудовой функции работника имеет сложную природу, которая вынуждена объединить такие полярные точки, как договорный и внедоговорной характер ее установления. Основываясь на обозначенной трудовой функции работника, ему поручается конкретная деятельность, которая, как предполагается, проистекает из условий трудоустройства, данная деятельность ему знакома, понятна и, более того, в ней он является профессионалом ввиду наличия у него конкретных знаний. Данная деятельность также зачастую может приобретать конфликтный характер при вменении работнику тех функций, которые не относятся к его первоначально установленному функционалу. Именно поэтому очевидна необходимость верного определения трудовой функции работника и, конечно, внесение верной формулировки в текст трудового договора, избегая необоснованного расширения перечня обязанностей работника.

Немного иначе обстоит дело с теми лицами, чья трудовая деятельность не может быть оформлена в качестве одной конкретной формулировки, аналогичная ситуация имеет место быть тогда, когда лицом осуществляется инновационная деятельность, исполняются такие функции, которые ранее не были известны законодателю.

Нельзя забывать и о том, что трудовая функция работника может изменяться, что должно происходить обязательно лишь при наличии ряда условий и с четким соблюдением требований действующего законодательства и

внутренней трудовой документации работодателя. Данная «стадия жизни» трудовой функции является наиболее опасной и потенциально конфликтной.

Таким образом, возникшая путаница работодателя в оформлении трудового договора и формулировке трудовой функции работника вполне закономерна и, более того, очевидна.

Судебная практика подтверждает высокое количество трудовых споров, среди которых преобладают споры, связанные с оплатой труда. Конфликтные ситуации, связанные с недостижением согласия в вопросах оплаты трудовой деятельности, вполне могут быть спровоцированы неверным определением трудовых функций лица. При этом, по итогам 2018 г. судами были удовлетворены 97% требований об оплате труда, что составило около 16 миллиардов рублей.

Подводя итог вступительных рассуждений, стоит отметить, что определение трудовой функции – актуальная проблема современных трудовых правоотношений, чем и обусловлен выбор данной темы для подробного исследования.

Цель данной работы – изучение сущности трудовой функции работника. Для достижения данной цели видится необходимым формирование следующего перечня задач. Во-первых, необходимо уяснить понятие трудовой функции работника, изучить подходы к данному определению, разобраться с его содержанием, выявить недостатки и предложить способы их устранения. Во-вторых, проследить общее и различное между функциональными и трудовыми обязанностями работников. В-третьих, видится необходимость изучения предложенных способов унификации трудовой функции работника. В-четвертых, обозначить пределы корректировки трудовой функции работника, определить основания внесения таких корректировок. И, наконец, в-пятых, ввиду постоянного скачкообразного развития технологий, проследить влияние возмевшей широкую популярность на сегодня цифровизации на содержание трудовой функции работника. Ознакомиться с способами усовершенствования организации труда, оценить перспективы таких преобразований.

Объектом исследования является такая правовая категория, как трудовая функция работника.

Предметом исследования выступает комплекс правовых норм, регулирующих порядок определения и изменения трудовой функции работника, международные акты, регулирующие трудовые правоотношения, научные статьи, посвященные исследованию данной темы, актуальная судебная практика как судов общей юрисдикции, так и вышестоящих инстанций.

Научная новизна исследования заключена в попытке установления однозначной сущности трудовой функции работника, в формировании исследования, включающего в себя различные подходы к изучению данной темы, а также в выявлении наиболее справедливых и легитимных методов изменения трудовых функций работников при возникновении соответствующей необходимости. Научная новизна состоит и в предложении собственных вариантов разрешения возникающих на практике вопросов, связанных с определением и изменением обязанностей работников.

В теоретическую основу работы легли труды как отечественных, так и зарубежных ученых-юристов, занимающихся исследованиями трудовых правоотношений. В процессе подготовки соответствующей работы были проанализированы труды таких широко известных ученых как М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова, Ю.П. Орловского, Е.В. Швалевой, Л.В. Чистяковой, Л.В. Зайцевой и др.

В качестве основных методов исследования заявленной темы использован диалектический метод, анализ, сравнительно – правовой метод и формально – юридический.

Теоретическая значимость исследования связана с тем, что в работе была предпринята попытка осмыслить и обобщить все известные науке положения о трудовой функции работника. Проанализированы возможные проблемные ситуации, предложены некоторые пути их разрешения. Произведен анализ дальнейших перспектив в данной сфере и дана оценка нынешнему состоянию трудовых правоотношений при разрешении данного вопроса. Также была

исследована и обобщена имеющаяся судебная практика, при этом были установлены некоторые расхождения между теоретической и практической составляющей исследуемой темы, что дает основание полагать, что данный вопрос актуален с точки зрения деятельности судов различных инстанций.

Практическая значимость работы видится в перспективе возможности использования полученных выводов при анализе актуального состояния трудовых правоотношений. Полученные выводы могли бы также способствовать единообразию судебной практики, внесению изменений в действующее законодательство с целью уточнения и усовершенствования правовых норм.

Основные выводы, определяющие значимость магистерской диссертации, сформулированы в следующих положениях и выводах, выносимых автором на защиту:

Во-первых, обоснована необходимость нормативного определения трудовой функции работника. Ее можно определить, как круг обязанностей сотрудника на конкретной должности. Трудовая функция в каждом частном случае должна охватить полный круг функциональных обязанностей работника, которые ему в дальнейшем необходимо выполнять. Функциональные обязанности — это выполнение работы по занимаемой должности в соответствии со штатным расписанием.

Во-вторых, поскольку весь массив существующих профессиональных стандартов не в силах охватить все трудовые правоотношения, целесообразно ввести ограничения на изменение трудовых функций работника работодателем, тем самым внося дополнительную стабильность положения работника и защитив его от необоснованных решений работодателя. А именно, обязать работодателя заранее формулировать содержание трудовой функции работников и включить ее в качестве обязательного условия трудового договора, предусмотрев соответствующее изменение ст. 57 Трудового кодекса РФ.

В-третьих, обязанности работника, вытекающие из трудовых отношений,

должны дифференцироваться, что даст возможность наиболее точным образом понимать сущность и оперировать категорией трудовых обязанностей работника на практике.

В-четвертых, справочники и профессиональные стандарты, являющиеся во многом ориентиром для определения содержания и изменения трудовой функции, в ряде некоторых вопросов имеют расхождения между собой, что сводит на нет единообразие подходов к изменению трудовой функции «в пределах профессии по справочнику или профстандарту».

В-пятых, на сегодняшний день остро обстоит вопрос приведения в соответствие требований профессиональных стандартов тем требованиям, которые, в свою очередь, заявляются со стороны государства. Необходимо объединить усилия относительно поиска вектора модернизации пределов корректировки трудовой функции «в рамках профессии согласно справочнику или профессиональному стандарту», что позволит по-новому осмыслить адекватный социальному заказу набор трудовых функций, знаний и умений работника.

Структура оформленной работы отвечает заявленным целям и задачам. Данная работа состоит из оглавления, введения, первой главы, основным образом посвященной понятию и содержанию трудовой функции работника, состоящей из трех параграфов, второй главы, где фокус внимание переведен уже на способы изменений трудовой функции работника, аналогично состоящей из трех параграфов, а также итогового заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ

1.1. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Значение нормативных требований, касающихся сущностного содержания трудового договора и их воплощение, трудно переоценить, как для теории трудового права, так и для практики обеспечения соблюдения трудового законодательства.

В трудовом законодательстве конституционный принцип свободы труда воплощается в свободе трудового договора. Одной из основных задач трудового договора выступает конкретизация содержания отношений между его сторонами. Трудовой договор направлен на индивидуальную регламентацию трудовых отношений. В качестве основы для возникновения и существования трудовых отношений с течением времени трудовой договор становится их конкретным регулятором. Право на труд появляется в результате возникновения между сторонами трудового договора правовых трудовых отношений; эту форму осуществления права следует отнести к активным формам реализации субъективного права на труд [Смирнов, Снигирева, с. 181].

Легальная дефиниция трудового договора содержится в ст. 56 ТК РФ [Собрание законодательства РФ, 2020]. Включает в себя «обязательственные, лично-правовые и организационные элементы» [Кудряшова, с. 29]. Обязательственными и правовыми сегментами является то, что стороны договора о труде наделяются взаимными обязательствами. Личные и юридические элементы проявляются в личном исполнении работником заранее определенной трудовым договором функции. Элементы организации при этом выражаются в обязанности соблюдать положения правил внутреннего трудового распорядка с предоставлением работодателем соответствующих условий труда. Необходимо учитывать, что в функционировании трудового договора перемежаются и тесно связаны частное право и публичное право.

Ценность трудового договора предстает многогранной. Это юридический факт и форма бытия трудовых отношений. А. М. Лушников и М. В. Лушникова солидарны в том, что сама концепция сути трудового договора содержит в себе равенство между самим содержанием трудовых отношений и трудовым договором [Лушникова, Лушников, с. 120]. Юристы придерживаются данной трактовки, делая акцент на то, что сущность трудовых отношений и содержание трудового договора тесно связаны и взаимозависимы.

Что касается законодательства, то оно определяет понятие и основные правила к содержанию трудового договора следующим образом. Трудовой договор — это базовая правовая структура, которая объединяет и связывает все конструктивные разделы трудового права (рабочее время и периоды отдыха, охрана труда, заработная плата и т. д.). Структура трудового договора выявляет детали, императивные условия, по которым должно быть достигнуто соглашение сторон, а также дополнительные условия, которые могут присутствовать по взаимному согласию или вообще не существовать. Дополнительные условия могут быть введены по инициативе работодателя и работника, что также не исключает того, что стороны должны прийти к соглашению.

Цивилистическая теория договорного права делит условия договора по признакам на существенные, обычные и случайные. В оригинальной редакции Трудового кодекса РФ были подчеркнуты имеющие важное значение и необходимые условия трудового договора. Помимо обязательных условий, определялись и условия, которые могли быть включены в трудовой договор, т.е. необязательные.

В научной периодике некоторые авторы обосновано отмечают, что категория обязательных условий трудового договора содержит в себе лишь самые необходимые условия, к тому же правовые последствия при отсутствии данных условий в трудовом договоре не определены ТК РФ. Можно предположить, что данный пробел и послужил причиной отказа законодателя от определения рассматриваемых условий как существенных условий.

В изложении ФЗ 2006 г. № 90-ФЗ к ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, многие положения видоизменились. Диапазон информационных условий был расширен. Существенные условия признаны обязательными, а их область применения значительно расширена и конкретизирована. Другие (иные) условия обозначены как дополнительные. Исключение из ст. 57 ТК РФ условий о правах и обязанностях работника и работодателя видится целесообразным, поскольку они являются дублирующими, эти нормы уже есть в статьях 21 и 22 ТК РФ и их повторение излишне.

В трудовом законодательстве любого государства большое значение придается договору о труде как необходимому элементу трудовых правоотношений, который фиксирует права и обязанности сторон этих отношений. Регулирование трудового договора по законодательству многих государств имеет отличительные особенности в схожести и различиях. Российское трудовое законодательство на этапе своего появления и развития чутко улавливало и было внимательно к опыту зарубежного регулирования трудовых отношений. Интересно изучить особенности регулирования трудового договора в рамках законов государств, являющихся характерными представителями основных форм функционирования трудовых отношений: европейской (континентальной), англо-американской и китайской. Сопоставление видится полезным для выявления особенностей современного отечественного законодательства о трудовом договоре и направлений его развития.

Наш законодатель в Трудовом кодексе Российской Федерации определяет понятие трудового договора прежде всего как соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель берет на себя обязательство дать работнику работу, соответствующую определенной трудовой функции, обеспечив условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством, в полном объеме и своевременно выплачивать заработную плату; работник со своей стороны обязуется выполнять определенную трудовую функцию, исполнять работу самостоятельно и

соблюдать требования внутреннего трудового распорядка, установленного работодателем.

Определение понятия и содержания трудового договора в Трудовом кодексе Франции нет, но данное понятие присутствует в определении, которое раскрывается в 1954 г. Кассационным судом Франции: это договор, на основании которого одна сторона (работник) обязуется выполнять работу для другой стороны (работодателя) и под его руководством за вознаграждение за работу по найму [Филипова, 2015, с. 99].

В таких страна как Великобритания и США, отсутствуют законы о труде, регулирование трудовых отношений можно выборочно обнаружить в единичных законах, к тому же источниками трудового права выступают и судебные прецеденты. Ввиду отсутствия категории трудового договора в британском законодательстве, что находит подтверждение и в судебной практике, приводит к заключению, что трудовой договор нельзя четко отграничить от гражданско-правовых договоров. Отношения в трудовой сфере в праве Великобритании рассматриваются как отношения между юридически равными субъектами по купле-продаже труда. Следует отметить, что параллельно в законах Великобритании осуществляется постепенная «социализация» законодательства о труде через создание системы гарантий для работников по договору о найме [Филипова, 2017, с. 72].

Отсутствует понятие трудового договора и в законодательстве США. К тому же и в американской юриспруденции рассматриваемое понятие отражено очень расплывчато и лишь в общем виде как договоренность между работником и работодателем о требованиях к труду по найму. Можно констатировать, что в США, как и в Великобритании, договор о труде гарантирует социальную защиту именно работника [Филипова, 2016, с. 187].

В законах Китая о труде зафиксировано рассматриваемая дефиниция трудового договора, впрочем, очень лаконичное и не столь подробно, как в российском ТК. Как гласит ст. 16 Закона КНР 1994 г. «О труде» (ТК КНР) следует понимать под трудовым договором соглашение, которое заключено

между работником и работодателем, и которое подтверждает возникновение и определение прав и обязанности сторон [Закон о труде КНР, 1994].

Трудовой круг обязанностей в виде трудовой функции работника находится в прямой зависимости от решения работодателя активно участвовать в любом виде экономической деятельности. Данный волевой акт относится к основным выражениям конституционных прав на свободу предпринимательской деятельности.

По норме ч. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция работника охарактеризована в качестве трудовой деятельности в соответствии с определенной должностью, согласно установленному штатному расписанию, полученной профессии, специальности с установлением квалификации или вида работы, которая поручена конкретному работнику.

По мнению некоторых теоретиков трудового права, трудовая функция работника непременно должна иметь конкретное определение [Лебедев, Мельникова, Назметдинов, с. 57]. Но прерогатива приверженцев узконаправленного подхода к раскрытию данного понятия, на деле же не всегда возможно отчетливо обозначить трудовую функцию сотрудника. Основным названием всех трудовых функций в действующем ТК РФ предстает правовая категория «работник».

Поскольку базовый набор прав и обязанностей работника при приеме на работу и определении содержания работы не полностью определен, это не влияет на права и обязанности работодателя при внесении уточнений в инструкции в трудовой договор, даже при наличии обязанности обеспечить работу для работника по конкретной трудовой функции. Это приводит к выводу об отсутствии защитных гарантий при трудоустройстве в ситуации нарушения прав работника. Существует только ответственность работодателя за незаконное лишение возможности работать.

Работодатель, являясь собственником имущества, оплачивающим деятельность работника, в силу своего положения в момент заключения трудового договора имеет преимущественное право определять перечень

конкретных задач, которые он желал бы достичь в хозяйственной деятельности. Отталкиваясь от этого, работодатель формулирует трудовую функцию работников, безусловно, руководствуясь при этом положениями действующего трудового законодательства.

Работодатель может оперировать формулировками типичных трудовых функций, если его деятельность касается изобретения уникальных, ранее не известных, технологий. Следовательно, в рабочем процессе требуются работники, обладающие соответствующими знаниями, выполнение функциональных обязанностей которых, может быть не известно на государственном уровне. И, исходя из этого значимого условия, определяющим является возможность работодателя, имеющего юридическую возможность вводить свои собственные функции по труду в соответствии с выполняемой работой и давать им наименования.

Но произвольное изменение и трактование трудовых функций работника ограничены в двух случаях:

- для официальных государственных и муниципальных должностей [Федеральный закон №58-ФЗ, 2003];

- для работников, подпадающих под действие трудового законодательства, которое касается выполнения работ определенных профессий или специальностей, за выполнение которых предусмотрены компенсации и льготы или ограничения.

Профессиональные стандарты описания работ, присутствующие в советской действительности, заменяются такими определениями, как «трудовые действия», которые помогают усилить условия независимости, творческой инициативы и личной ответственности работника, в результате чего приобретаются необходимые навыки и знания, которые зафиксированы в профессиональных стандартах, что, безусловно, подчеркивает связь между этим регулятором и образовательными установками с их обязательным содержанием.

Пункт 25 Постановления Правительства Российской Федерации «О

Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [Постановление правительства РФ, 2013] и ст. 195.3 ТК РФ обозначают случаи применения профессиональных стандартов:

а) в процессе разработки кадровой политики и управления персоналом, в организации обучения и аттестации работников, в формулировании должностных инструкций, тарификации работ, планирования системы оплаты труда, которая подразумевала бы все особенности производства, самого трудового процесса и управления им;

б) профессиональными образовательными учреждениями в процессе создания образовательных программ;

в) в процессе создания федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования [Харитонов, с. 41].

Для работников тех сфер, где не заявляются особенных требований к их профессии, а, следовательно, и к их функциям, предлагается несколько вариантов управленческих решений, направленных на продуктивную организацию трудовой функции работодателем:

- дать название трудовой функции работника в локальном нормативном акте и поименовать его таким образом, чтобы отразить желание работодателя (в этом случае оно не может быть расценено в качестве набора прав и обязанностей, проистекающих из положений трудового договора);

- внести в качестве дополнительного условия, закрепленного трудовым договором, предварительно согласовав это с работником, соблюдая соответствие ч. 4 ст. 57 ТК РФ (возможно достижение наиболее приемлемого звучания названия трудовой деятельности, само значение трудовой функции варьируется по договоренности между работником и работодателем либо по нормам ст. 74 ТК РФ);

- нет как такового смысла при кратковременном трудоустройстве определять конкретную трудовую функцию работника, аналогично стоит поступать с низкоквалифицированной и разноплановой по содержанию деятельностью, для выполнения которой имеет место разовое поручение

работодателя.

Первый способ может быть реализован путем составления штатного расписания, где уже фиксируются должностные инструкции. Таким образом в штатное расписание уже внесены наименования трудовых функций работников, детальной регламентации при этом нет. Работодателю в таком случае стоит прибегать к возможности фиксации наиболее полно и конкретно функции работника в должностных инструкциях, в данном документе стоит детально разъяснить функционал работника, дабы внести ясность и сделать более удобным оформление. Однако предложенный вариант не более чем один из многих, поскольку законодательно не предусмотрено обязательное составление штатного расписания, зачастую можно наблюдать замену его иным локальным актом, также ничего не сдерживает работодателя от включения данной информации в текст трудового договора. Однако если работодателем все-таки принято штатное расписание, с работниками конкретной сферы необходимо заключить трудовые договоры, где их трудовая функция была бы обозначена с указанием на занимаемую ими должность и классификацию местного назначения.

Управление трудовой функцией базируется и на применении ряда алгоритмов, перечисленных в ст. 74 ТК РФ. Указано, что по первой части разрешено изменять условия трудового договора по инициативе работодателя по причине организационных или технологических изменений условий труда, не внося изменений при этом в трудовые функции работника. Это создает опасность злоупотреблений со стороны работодателя [Определение Конституционного Суда РФ, 2019].

Вышеупомянутая статья Трудового кодекса также дает работодателю право перевода работников на неполный рабочий день, что влечет снижение заработной платы в зависимости от фактически отработанного времени. В данной ситуации необходимо соблюдения условия, что такой перевод должен быть обоснован тем, что выполнение определенной работы не нуждается в переходе на полный рабочий день.

По основаниям, перечисленным в ст. 74 ТК РФ (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда), согласно ст. 81 ТК РФ работодатель вправе по своему усмотрению изменить любую трудовую функцию в сторону сокращения и / или вовсе создать новую, при этом допускается дублирование ранее выполняемых обязанностей работников.

Например, как в судебной практике решается вопрос о том, изменяется ли трудовая функция при уменьшении обязанностей работника.

Объем обязанностей исполнительного директора был уменьшен: у него забрали несколько подчиненных служб, вследствие чего была урезана зарплата в 10 раз. Работник был не согласен с новыми условиями, поэтому был уволен. Он обжаловал в судебном порядке действия компании.

Мосгорсуд встал на сторону работодателя. Изменение объема обязанностей не означает, что трудовая функция работника изменилась. Сотрудник остался на прежнем месте, новая должностная инструкция не установила дополнительные обязанности, а конкретизировала прежние. Значит, организация правильно применила процедуру, регламентированную ст. 74 ТК РФ.

Суд также указал: если нагрузка сотрудника снизилась, то и зарплата уменьшена правомерно [Апелляционное определение, 2019].

В такой ситуации отсутствуют преимущества для лица, в обязанности которого ранее входила «почти идентичная» работа. Однако ситуация может меняться с приходом к системному применению профессиональных стандартов.

Итак, управление трудовой функцией в строгом соответствии с положениями действующего законодательства, может осуществляться в следующих альтернативных формах:

- работодатель вправе самостоятельно определить, необходимо ли ему принять штатное расписание и должностную инструкцию, следовательно, сформировать ему или нет штат сотрудников;
- на откуп работодателя отдается принятие решения сформулировать ли

заранее трудовые функции его работников или «упустить» данный момент, оставив такую возможность на потом; включать ли их в условия трудового договора;

- работодатель определяет, какими будут трудовые обязанности его работников, а, следовательно, какими правами и обязанностями они будут наделены;

- работодателем сопоставляется соблюдение правил трудового договора в соответствии с технологическим качеством работы и ее стандартом, возможность дополнения специфической обязанностью работника соблюдать дисциплину труда;

- непосредственная фиксация в положениях трудового договора и должностной инструкции фиксированной нормы труда работника, проводя данное положение постепенно и постоянно, т.е. материальные стимулы необходимо постоянно корректировать в сторону повышения, или частично через административный локальные акты работодателя;

- определять режим неполного рабочего времени, основываясь при этом исключительно на положениях закона.

В целом можно говорить о том, что профессиональные стандарты могут помочь работодателям в достаточной мере принимать решения о трудоустройстве и приеме на работу, так как они подробно регламентируют квалификационные требования к работникам, выполняющим определенную работу. Однако для их эффективного применения нормативно-правовая база, регулирующая требования к квалификации работников, должна быть приведена в соответствие с новыми правилами, стоит обозначить и необходимость усовершенствования самой системы профессиональных стандартов. Свобода управленческих решений работодателя таким образом будет постепенно изменяться в сторону сокращения.

Краткий итог исследования трудовой функции как элемента содержания трудового договора позволил прийти к следующим выводам.

Законодательство о трудовом договоре и его условиях даже при

отсутствии законодательно закреплённой дефиниции «трудовой договор» и его условий содержится в нормативных правовых актах любого развитого государства. Кроме того, в странах, где используется англо-американская модель регламентирования трудовых отношений, трудовой договор - достаточно гибкий инструмент, который даёт работодателю включать в него условия, ущемляющие права работника, с позиции трудового российского законодательства это недопустимо.

В Великобритании и США трудовой договор не является средством социальной защиты работника.

Трудовое законодательство КНР, России и Франции достаточно подробно регламентирует трудовые отношения, однако, китайское законодательство представляет работникам меньше гарантий защиты их прав.

Российское и французское законодательство о труде имеет общие черты в социальном назначении трудового права, которое, являясь частью социального права, в основе своей содержит гарантии защиты интересов работника, но в то же время анализ англо-американской формы регламентирования трудовых отношений был бы полезен в применении для эффективного развития трудового российского рынка. Французское законодательство уже предоставило работодателю право вносить дополнительные условия в трудовой договор, которые способствуют защите интересов работодателя и позволяют работодателю, при наличии определенных экономических условий, переводить работника на другую постоянную работу, в том числе на работу в другую местность, без существенных временных и финансовых затрат. Приходится признать, что для развития рынка труда в целом данный прием поспособствовал бы эффективному функционированию, но, касаясь прав самого работника по выполнению его трудовой функции, это условие представляется ущемляющим права работника и внесение его в трудовые отношения в российской действительности сомнительно и недопустимо.

Человек осуществляет трудовые функции в системном взаимодействии всей совокупности производительных сил и в окружении фактически

присутствующих организационных форм управления средствами производства, предметами труда, технологиями, информационным обеспечением, ресурсным потенциалом.

Профессиональные стандарты могут помочь работодателям в достаточной мере принимать решения о трудоустройстве и приеме на работу, так как они подробно регламентируют квалификационные требования к работникам, выполняющим определенную работу. Однако для их эффективного применения нормативно-правовая база, регулирующая требования к квалификации работников, должна быть приведена в соответствие с новыми правилами, а пробелы в самих профессиональных стандартах должны быть устранены.

1.2. ТРУДОВЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

В качестве основного элемента трудовых правоотношений провозглашены права и обязанности их участников. Первоначальная цель заключения трудового договора достижима лишь путем реализации оговоренных прав и обязанностей. Именно права и обязанности сторон трудового договора демонстрируют, насколько действенен механизм достижения поставленных целей.

Трудовые обязанности работника как субъекта трудового права определяют степень правильного поведения физического лица, который вступил в трудовые отношения и действует в контексте образовавшихся правовых отношений, которые могут пониматься как субъективные права и юридические обязательства, которые представляют собой отдельные модели поведения субъектов права, т. е. являются правовой формой общественных отношений [Рузаева, с. 99].

При этом, в правоприменительной практике зачастую возникает немало вопросов относительно обязанностей работников, аналогично требуют некоторого уяснения и вопросы внедрения современных профессиональных стандартов. Для обращения к профессиональным стандартам было несколько причин, одна из которых – это попытка законодателя адаптировать нормативные акты к существующему формату отношений работодатель-работник.

Специфика современной организации труда проявляется в представлении к работнику ряда других требований, которые изменяют трудовую функцию, включая требования к индивидуальности и способности к труду, требования к постоянному обновлению профессиональных знаний, широких квалификаций для совмещения функций и профессий, требования, касающиеся творческой оставляющей трудовых прав и обязанностей работника [Черняева, Дабринян, с. 140].

Современные тенденции связаны с все более конкретными и

многообразными требованиями, предъявляемыми к квалификации работника, его профессиональным навыкам. А. А. Фатуев высказался о формирующейся тенденции к полному освобождению трудовой функции работника, и, следовательно, его трудовых обязанностей, от законодательных рамок, диктующих необходимость установления полного приоритета за соглашением сторон, что на сегодняшний день в российских реалиях это не нашло подтверждения [Фатуев, с. 133].

Передача права определения трудовой функции сторонам трудового договора впоследствии еще окажет свое влияние на изменение статуса работника, что вполне может стать причиной возникновения определенных рисков возможного злоупотребления работодателем. Решением может стать размеренное внедрение профессиональных стандартов, которое сможет помочь переосмыслить некоторые условия трудового договора как с точки зрения обязанностей работника, так и трудовой функции в целом.

Давая характеристику понятию трудовых обязанностей работника, стоит отметить, что данную категорию необходимо рассматривать с двух сторон, чтобы наиболее точно проследить проблемные моменты и определить пути их разрешения. Первой из них является научное понимание трудовых обязанностей, оттолкнувшись от научного понимания, стоит обратиться к мнению законодателя и правоприменителя. Второй стороной можно выделить установление связи между выявленным понятием и иными, близкими ему определениями.

Ведя речь о понятийном аппарате, стоит отметить, что стабильности и единства мнений в данном вопросе не наблюдается. Выделяются два проблемных аспекта. Первый, безусловно, связывается с неточностью предложенных определений, конкретно речь идет о процессе применения его в качестве эквивалента другим близким понятиям; второй аспект напрямую связан с актуальной проблемой узкого и расширительного толкования трудовых обязанностей работника.

Недостатком является отсутствие критериев для отграничения трудовых

обязанностей от смежных понятий, например, «трудовая функция», «работа» [Нуртдинова, с. 66]. Данные понятия в действительности похожи друг на друга и имеют схожий смысл, связанный с исполнением работником определенных действий в трудовой деятельности. Неудивительно, что это порождает ситуации, где такие понятия как «работа» и «трудовые обязанности» смешиваются и фактически представляют собой единый элемент трудовой функции [Миронов, с. 55]. В иных случаях допущено отождествление трудовой обязанности и трудовой функции, имеет место быть и ситуация, когда функция рассмотрена в качестве обязанности работника [Колобова, Сергеенко, с. 61], [Лушникова, Лушников, с. 619].

Вопросы наступления дисциплинарной ответственности также пострадали от вышеперечисленных недостатков понятийного аппарата, что выразилось в том, что трудовые обязанности стали рассматриваться в качестве предмета трудового договора. При этом предмет трудового договора подразумевает включение взаимных прав и обязанностей сторон. Следовательно, трудовые обязанности работника и предмет трудового договора стоит рассматривать как общее и частное.

Трудовые обязанности необходимо рассматривать в союзе с трудовой функцией, при этом непременно в качестве элемента трудовой функции. Предложенный подход во многом объясняет, почему согласно ч. 1 ст. 15 и ч. 1 ст. 56 ТК РФ, работник обязан выполнять по трудовому договору свои трудовые функции, но несет ответственность за невыполнение и некачественное выполнение трудовых обязанностей при этом по смыслу ст. 192 ТК РФ.

Е. Б. Хохлов предлагает рассмотреть трудовую функцию в качестве совокупности некоторых признаков деятельности работника, но не как таковую трудовую функцию в целом [Хохлов, с. 307]. Понятие «трудовая функция» является более широким, чем понятие «трудовые обязанности». В процессе выполнения своих трудовых обязанностей работник имеет права и корреспондирующие им обязанности, перечисленные в ст. 21 ТК РФ, в

зависимости от трудовых функций определяются трудовые обязанности работников [Орловский, с. 44].

Объем трудовых обязанностей работника понимается по-разному. При изучении литературы можно проследить его соотношение с категорией «трудовая функция». С высказанным мнением касаясь того, что трудовые обязанности работника определяются с учетом его трудовой функции, сложно не согласиться [Колобова, 2018, с. 59].

Подытоживая, трудовые обязанности работника необходимо определять, опираясь на его специальность, уровень квалификации и занимаемую должность.

Однако данный подход не является догматичным, существует и иной, согласно которому трудовая функция «должна передавать наиболее конкретизированный набор обязанностей работника» [Горячев, с.363].

Судебная практика поддерживает доктринальные положения, отмечается, что определить, какие трудовые обязанности закреплены за конкретным работником, проблематично [Дарбинян, 2018, с. 145]. Сотрудники обязаны исполнять положения инструкций работодателя, которые зачастую заранее не определены, но напрямую связаны с их трудовыми обязанностями. Стоит отметить, что, если деятельность работодателя связана с постоянным изменением средств производства или способов организации трудовой деятельности, вовсе исключается возможность формирования четкого перечня трудовых обязанностей.

Исходя из вышесказанного, нельзя не согласиться с тем, что в действительности трудовая функция существенно ограничивает работодателя в определении трудовых обязанностей работника [Орловский, 2015, с. 49].

Чтобы справиться с соответствующими сложностями на практике, необходимо искать иные способы решения или обхода данного вопроса.

Следует принимать во внимание, что если в трудовом договоре содержится указание лишь на должность лица, его профессию или полученную им специальность, этого, безусловно, недостаточно для ответа на вопрос, какие

обязанности он обязан выполнять, следовательно, нельзя определить и рамки, за которые работодатель не вправе выходить в процессе определения задач работника. Чтобы полностью определить диапазон трудовых обязанностей работника, которые следуют из конкретной трудовой функции, стоит отразить перечень общих задач работника, более подробно расписать его трудовую деятельность. Это также позволит обеспечить конкретное применение уже установленных принципов определенности трудовой функции, то есть ее четкого определения в трудовом договоре, а также стабильности трудовой функции [Лушникова, Лушников, с.613].

Существует принцип, основная цель которого - определенность трудовой функции работника. Изначально под определенностью понимаются те самые общие критерии, которые находятся в прямой взаимосвязи с спецификой специальности, должности или конкретного типа поручаемого работнику труда [Трудовое право, с. 124]. Таким образом, трудовым договором сразу устанавливается определенная деятельность с учетом ее характера и имеющихся личных достижений работника. Определение трудовой функции на должном уровне, к сожалению, зачастую игнорируется, но, тем не менее, играет важнейшую роль в формировании ответственного отношения к труду, укреплении дисциплины, что не может положительно не отразиться на производительности труда, существенно облегчить осуществление контроля за использованием профессиональных навыков в соответствии с специальностями и квалификацией каждого. Напротив, отсутствие соответствующей определенности может стать причиной безразличного отношения к труду со стороны работника, стать причиной отказа от исполнения трудовых функций или к некачественному их исполнению, повлечь резко негативную реакцию со стороны работника при возникновении конфликтной ситуации.

Подводя совокупный итог, понятия «трудовая функция» и «трудовые обязанности» соотносятся между собой как форма и содержание. Как было обозначено ранее, под содержанием трудовой функции понимаются именно трудовые обязанности работника, в соответствии с которыми работник должен

вести заранее согласованную трудовую деятельность.

Возвращаясь к проблеме толкования трудовых обязанностей, отметим, что трудовые обязанности рассматриваются в узком и довольно конкретном смысле, что становится причиной сведения их практического значения лишь к необходимости работника производить конкретные действия.

В данной ситуации, тем не менее, не стоит игнорировать иные точки зрения. Предлагаются подходы, которые основаны на характеристиках трудовых обязанностей, основываясь на изучении источников. Трудовые обязанности можно охарактеризовать как обязывающие положения, нормативно закрепленные в соответствующих актах, содержащих нормы трудового права, нельзя забывать о локальных нормативных актах, договорах, соглашениях [Комментарий к Трудовому кодексу, с. 322].

Иной подход предлагает рассмотреть трудовые обязанности в качестве договорных, где можно выделить подгруппу непосредственно (т.е. устанавливаемых сторонами в момент заключения трудового договора) и опосредованно договорных (предусматриваются законодателем) [Тихомиров, 2015].

Приведенные в качестве примера положения доказывают тот факт, что имеет место быть чрезмерно широкое толкование трудовых обязанностей работников.

Особняком стоит позиция Д.В. Черняевой и Т.А. Дарбиняна, которые предлагали углубленное понимание трудовых обязанностей работника, предусмотрели ограничение и сужение их источников и субъектов принятия [Черняева, Дарбинян, 2018, с. 140]. Определение трудовых обязанностей работника, по их мнению, стоит рассматривать в качестве исключительного преимущества работодателя.

Нельзя забывать, что, вступая в трудовые отношения, работник обязуется выполнять те или иные действия, которые по своим свойствам и характеру разнятся между собой. Примером может послужить ситуация, в которой обязанность работника соблюдать нормы труда имеет существенные различия с

обязанностью пройти медицинское освидетельствование или обучение по охране труда. Обязанность соблюдать нормы труда является той самой обязанностью, являющейся прямой трудовой обязанностью работника, в последних двух случаях данные обязанности сложно признать таковыми.

Обобщение всевозможных обязанностей работника в понятии «трудовые обязанности» не является верным и порождает размытие имеющихся различий. В подобных ситуациях стоит прибегать к дифференцированному подходу, предполагающему распределение нескольких видов обязанностей работника, возлагаемых на него в контексте трудовых отношений.

Соответствующее разграничение присутствовало еще в КЗоТ РСФСР. По КЗоТ 1922 гг [Постановление ВЦИК, 1922]. обязанности работника были разделены на общие и специальные (ст. 51 КЗоТ РСФСР). Само определение «трудовые обязанности» возникло позже в КЗоТе 1971 г. (ст. 2, 78 и др.) [Кодекс законов о труде, 1971].

Разграничение обязанностей не утрачено и в современном ТК РФ, однако прямого указания на виды обязанностей, возлагаемых на работника, до сих пор не последовало.

Однако подразделение обязанностей работника, ориентируясь на источники, расценивается лишь в качестве произвольного деления, т.к. оно не в силах обеспечить точность по основному вопросу, связанному с определением характера данных обязанностей [Комментарий к Трудовому кодексу, с.88].

Нельзя не обратить внимание и на тот факт, что, исходя из смысла абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ, законодателем в качестве первоисточника трудовых обязанностей работника назван только трудовой договор: «работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором». Данное положение соотносится с ч. 1 ст. 192 ТК РФ, которая предусматривает наступление дисциплинарной ответственности работника в случае виновного несоблюдения или ненадлежащего выполнения возложенных на него трудовых обязанностей.

Данные положения не оставляют возможностей не задаваться вопросами:

во-первых, как стоит расценивать обязанности работника, которые не включаются в положения трудового договора, а заносятся в положения локальных нормативных актов; во-вторых, стоит ли рассматривать их в плоскости трудовых обязанностей лица; в-третьих, что является юридическим основанием для применения дисциплинарных мер к работнику на основании ст. 192 ТК РФ, если как такового нарушения обязательства, предусмотренного трудовым договором, не произошло, нарушенная обязанность устанавливалась внутренним трудовым правилом. При возможности работодателя отреагировать таким образом на допущенные нарушения со стороны работника, стоит заострить внимание, что законодателем не предложено конкретного правового обоснования для санкционирования работника в соответствии со ст. 192, в том числе п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Исходя из смысла дифференцированного подхода в понимании обязанностей работника, целесообразно дальнейшее усовершенствование законодательства в части конкретного перечисления обязанностей работника в ст. 21 и 22 ТК РФ; решения вопроса установления обязанностей, не изложенных в трудовом договоре; уточнить нормы ст. 192 и 81 ТК РФ, связанные с совершением дисциплинарных поступков, конкретизацией на неисполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых и иных обязанностей, возложенных на него в соответствии с трудовым договором.

Нельзя оставить без внимания отношение Верховного Суда РФ к сложившейся ситуации [Постановление Пленума..., 2004]. Так, неисполнение работником трудовых обязанностей суд в пределах трактования нормы п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ усматривает, в частности, в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п. В своем объяснении судом, во-первых, был уточнен перечень источников трудовых обязанностей, значительно расширив этот перечень в сравнении с абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ. Во-вторых, отнес к списку нарушения трудовых обязанностей такие деяния как, например, отказ или уклонение без

уважительных причин от медицинского освидетельствования, судом продемонстрировано широкое понимание трудовых обязанностей работника. Речь в данном случае идет о тех нарушениях, которые изначально не подпадают под категорию прямых трудовых обязанностей работников. Таким способом судом была в части разрешена проблема, связанная с легальным основанием работодателя применять к работнику дисциплинарные взыскания при нарушении им не только трудовых обязанностей, но и иных других.

Однако к высказанной позиции Верховного Суда РФ было проявлено неоднозначное отношение и этому есть обоснование. Во - первых, правовые позиции Суда были объективно конкретизированы из-за отсутствия четкого законодательного регулирования. Во - вторых, приведенные выводы Суда в части не совпадают с нормами ТК РФ, конкретная разница прослеживается в их расширенном толковании судом. В рассмотренных позициях со стороны Суда наличествует элемент правотворчества: в данном случае это определение границ в понимании трудовых обязанностей работника, их видов и источников.

Таким образом, отдавая предпочтение в рассматриваемом вопросе о трудовых обязанностях работника дифференцированному подходу в контексте трудовых отношений, предлагается определить следующие виды.

Первый охарактеризуем как выполнение работником непосредственно трудовых действий (к примеру, требования абз. 2, 5 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

второй - соблюдение работником дисциплинарных норм и правил (например, требований абз. 3, 4 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

третий имеет прямую взаимосвязь с обязанностью выполнения иных требований, связанных с выполнением работником трудовых действий (к примеру, требования абз. 6 ч. 2 ст. 21, ст. 214 ТК РФ).

У предложенной квалификации имеется ряд положительных качеств, таких как объективное подтверждение видов существующих обязанностей работника, внесение критерия, учитывающего существенный характер той или иной обязанности работника, что позволяет наиболее полно уяснить признаки конкретного типа обязанностей и избрать подходящий режим правового

регулирования. Такое разделение также способно проложить новые пути будущего усовершенствования института санкционирования работников в науке трудового права, что становится возможным при подробном перечислении и анализе всех оснований применения дисциплинарного взыскания к работнику.

Данную ситуацию хотелось бы рассмотреть на конкретном примере: работник был уволен, основание тому - п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания) за нарушения им собственно трудовых обязанностей - это одно, а увольнение по основанию упомянутой нормы в связи с нарушением этических правил - кардинально иная по качеству [Собрание законодательства РФ, 2002], [Апелляционное определение, 2017], [Апелляционное определение, 2017].

Дабы подкрепить вышеупомянутую точку зрения, обратимся к судебной практике.

Невозможно наказать за нарушение норм морали и этики, если данное нарушение никак не связано с трудовой функцией работника.

Сотруднику вынесли выговор за то, что он получил чужую расчетную квитанцию и ее содержание обсуждал с коллегами. С взысканием он был не согласен и обратился в суд за защитой своих прав.

Суд первой инстанции счел, что речь идет о раскрытии персональных данных и признал законным вынесение приказа о взыскании.

В апелляции указывалось, что причиной привлечения к ответственности было, по мнению работодателя, именно некорректное поведение работника. Нарушение не соответствует определению дисциплинарного проступка, поскольку действия работника не связаны напрямую с исполнением им его трудовых обязанностей [Апелляционное определение, 2019].

Чтобы иметь возможность привлекать к дисциплинарной ответственности в случае нарушения норм морали и этики, следует зафиксировать соответствующие требования в локальных нормативных актах. В этом случае

суд может принять сторону работодателя, например Свердловский областной суд [Апелляционное определение, 2017]. Работник посчитал, что дисциплинарное взыскание к нему было наложено неправомерно, при отсутствии проверочных и исследовательских процедур документов и установления вины. Правила внутреннего трудового распорядка, на которые ссылаются в приказе, не были доведены до сведения истца во время его трудоустройства, и в приказе не указывается, что истец нарушил свои трудовые обязанности, а лишь ссылка на некорректное поведение по отношению к коллеге. В удовлетворении требования отказано.

В связи с этим возникает закономерный вопрос: насколько применима с точки зрения действующего законодательства данная правовая конструкция, в границах которой допускается обращаться к одной и той же мере дисциплинарного взыскания за нарушения установленных обязанностей, разнящихся по своему характеру.

На наш взгляд, разделение обязанностей помогло бы усовершенствовать порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, разработав перечень конкретных мер воздействия в зависимости от вида обязанности, с которой не справился работник. Предложенный подход видится более справедливым и гуманным, ввиду того что заведомо предостерегает работодателя от дачи неадекватной оценки действиям работника, нацеливает работодателя на продолжение трудовых отношений с работником, так как позволяет определить объем ответственности работника и избрать справедливую и соразмерную меру дисциплинарного взыскания.

В работе были проиллюстрированы примеры нарушения правовой связи между положениями трудового договора, посвященными трудовой функции, и фактической деятельностью, которой был занят работник. Очевидно, что сложившаяся ситуация – подходящая почва для конфликтов. Все более очевидна необходимость усовершенствования правового механизма путем установления взаимосвязей между условиями трудового договора о трудовой функции и трудовыми обязанностями, выполняемыми каждым работником.

Хочется также повторно подчеркнуть, что трудовая функция представляет собой сложную правовую категорию, сочетающую в себе ряд элементов, среди которых: должность (профессия) лица, вид работ; характеристика труда, включая поставленные перед работником задачи в конкретной сфере деятельности; непосредственно четкую формулировку, где были бы отражены его трудовые обязанности.

Обязанности работника, вытекающие из трудовых отношений, должны дифференцироваться, что даст возможность наиболее точным образом понимать сущность и оперировать категорией трудовых обязанностей работника на практике.

1.3. СПОСОБЫ УНИФИКАЦИИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

Трудовая функция представляет собой основополагающую и обширную категорию трудового права, а также своего рода константу в трудовых правоотношениях.

Во-первых, ее изменение реализуется путем достижения соглашения сторон (ст. ст. 60, 72, 74 ТК РФ), а добиться консенсуса при несовпадающих интересах сторон трудового правоотношения не всегда возможно.

Во-вторых, трудовая функция фигурирует в качестве сложной и незаменимой составляющей трудового договора, сочетающей в себе договорные и внедоговорные начала [Сухарева, 2017, с. 3].

Трудовая функция предстает своеобразным гарантом функциональной мобильности работника. Под мобильностью предлагается понимать способность освоения работником новых навыков, применяемых в трудовой деятельности, прохождение курсов повышения квалификации, получение нового разряда и т.д. Каждое из перечисленных достижений работника позволяет ему осуществлять переход из одного вида деятельности в другой. Профессиональная, или функциональная, мобильность, находится в прямой взаимосвязи с трудовой функцией работника, данная категория открывает работнику доступ к расширенному кругу функциональных обязанностей (в сравнении с законодательно установленными конкретными наименованиями профессий/должностей), дает возможность работодателю возлагать на него дополнительную работу [Головина, 2015, с. 124].

Данное размышление вызвано той системой изменения трудовой функции работника, которая устоялась в правоприменительной практике, без кардинальных ее изменений. Корректировка трудовой функции дает широкие возможности для расширения, сужения, внесения конкретизирующих изменений, уточнения функциональных возможностей работника в соответствии с потребностями производства, меняющимися условиями труда,

уровнем развития науки и техники и другими факторами [Швалева, 2018, с. 154].

Трудовая функция работника, как ранее уже было сказано, указана в трудовом договоре в строке, содержащей сведения о профессии или должности (ст. 57 ТК РФ). Трудовая функция при этом дополняется локальным нормативным регулированием в форме должностных, производственных инструкций, которые фактически вносят лишь конкретику в содержание профессии (должности), как правило, путем составления перечня функциональных обязанностей лица.

По действующим правовым механизмам изменение трудовой функции работника производится и по условиям ст. 72 ТК РФ (по соглашению сторон), а также через принятие или изменение локальных нормативных актов работодателя, требующие ознакомления работника с ними под подпись. Наиболее пристальное внимание следует уделить порядку уведомления о корректировке трудовой функции по ст. 74 ТК РФ, который нашел отражение в правоприменительной практике.

Работодатель может в одностороннем порядке из-за технологических или организационных изменений условий труда:

- изменить (перераспределить) объем должностных обязанностей работника с корректировкой размера зарплаты или без нее.

Суд первой инстанции, отказывая истцу в удовлетворении исковых требований и признавая увольнение законным, счел установленным и доказанным факт организационных изменений в компании ответчика, что повлекло необходимость изменения условий труда [Апелляционное определение, 2018].

- переименовать должность и уменьшить объем обязанностей работника. Такая ситуация возможна при осуществлении работодателем оптимизации и перераспределения нагрузки на работников [Постановление Верховного Суда, 2017].

- уточнить должностные обязанности работника в соответствии с

профстандартом или квалификационным справочником.

За два месяца до прекращения трудового договора, С.Е. была в письменном виде предупреждена об изменении условий трудового договора, необходимости выполнять работу по требуемой новой должностной инструкции, данный факт подтвержден обеими сторонами.

А так как С.Е. не была согласна с изменением условий труда и отказала в предложенных работодателям вакансиях, трудовой договор с ней был прекращен.

При таких обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу о том, что имелись законные основания для увольнения истца по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку у ответчиком в действительности велась деятельность по изменению существующих организационных условий труда, следовательно, имелись основания для увольнения работника при получении отказа от продолжения работы в новых условиях труда [Апелляционное определение, 2016].

Договорный способ фиксации трудовой функции и составляющих ее содержание функциональных обязанностей для целей оперативной корректировки последних малопривлекателен, ибо любые изменения определенных сторонами условий трудового договора требуют согласования их воли. Как отмечает Роструд в письме от 31 октября 2007 г. N 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников», даже если трудовая функция работника раскрывается в отдельном документе - должностной инструкции работника, но оформлена как приложение к трудовому договору, а не самостоятельный локальный акт, то ее изменение также осуществляется по согласованию сторон трудового договора [Письмо Роструда, 2007].

По общему правилу, издание работодателем распорядительных локальных документов само по себе не подразумевает необходимости согласования вносимых изменений с другой стороной трудовых отношений - работником, по причине чего должностные инструкции работника активно используются на практике, не упоминаясь в федеральном трудовом

законодательстве - ТК РФ, в качестве автономных локальных нормативных актов [Швалева, 2018, с. 72]. Для придания обязательного характера выполнения должностной инструкции, ранее также измененной, работодатель может лишь предложить работнику ознакомиться с данным документом под подпись.

Таким образом, для целей обеспечения трудовой мобильности работников через корректировку содержания трудовой функции трудовые обязанности разумнее закреплять в должностной инструкции, оформленной в виде отдельного локального нормативного акта. Доктрина обозначила собственную позицию, что само по себе разъяснение условий трудового договора, связанных с трудовой функцией, пусть и в локальной документации, никак не влияет на ее значимость и не отменяет требований законодателя о согласовании соответствующих изменений.

Корректировку должностной инструкции (трудовой функции) по процедуре, изложенной в ст. 74 ТК РФ, Роструд предлагает использовать только в случаях, когда изменение должностной инструкции влечет за собой изменение других условий трудового договора (например, условий, касающихся оплаты труда). Практике известны такие случаи, когда порядок, предусмотренный законодательно в ст. 74 ТК РФ, используется исключительно для изменения должностной инструкции (что не затрагивает других условий трудового договора). Важность заключается в том, что выбор правовой конструкции корректировки должностной инструкции влечет за собой иные важные правовые последствия.

Так, например, в случае внесения изменений в текст должностной инструкции посредством изложения новой редакции, обязательства о предварительном уведомлении работников у работодателя нет. Если работник при этом выразил отказ от выполнения новых для него функциональных обязанностей, работодатель получает соответствующее право привлечения его к ответственности. Данная норма корреспондирует п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - когда работник увольняется по причине неоднократного неисполнения им без

уважительных причин трудовых обязанностей.

Изменить трудовую функцию работника возможно лишь путем внедрения новых организационных или технологических изменений, предварительно направив уведомления работника о предстоящих изменениях за два месяца, и, в случае отказа работника от соблюдения новых условий должностной инструкции, работодатель обязан предложить работнику перевод на вакантные штатные единицы. В случае его отсутствия или отказа работника от перевода работодатель имеет право уволить работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - за отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора с выплатой среднего заработка за предшествующий двухнедельный период.

Судебная практика предлагает собственные выводы, говорящие о возможности применения обоих алгоритмов. Так, Астраханский областной суд пришел к выводу, что дополнение должностной инструкции мастера ремонтно-механической службы обязанностями по проведению ежемесячного визуального осмотра зеленых насаждений на объектах, предоставлению информации об их состоянии, проведению инвентаризации зеленых насаждений, ведению их учета не повлекло изменения его трудовой функции и условий труда, в связи с чем работодатель не должен был соблюдать требования ст. 74 ТК РФ. Этот же суд признал, что в отсутствие изменения иных условий трудового договора порядок корректировки трудовой функции в соответствии со ст. 74 ТК РФ и увольнение работницы в связи с последовавшим отказом от работы в новых условиях труда (по новой должностной инструкции) были законными [Апелляционное определение, 2014].

Порядок назначения работнику дополнительной работы в заранее установленные часы, а также работы, предусмотренной трудовым договором, отражен в нормах ст. 60.2 ТК РФ, дающей указания на возможность применения одного из трех способов достижения данной цели.

Первый из них подразумевает совмещение, в данном случае предстоит

изменение должности или профессии работника.

Второй способ не влечет изменения функций, в данном случае производится расширение сферы деятельности лица, возможно и изменение объема нагрузки в сторону увеличения.

Последний метод имеет особенность, связанную с отсутствием юридического определения на практике, и носит название «временное замещение». Сущность данного метода состоит в делегировании лицу работы, изначально принадлежащей другому работнику, который в данный момент отсутствует на своем рабочем месте.

У перечисленных выше способов есть и ряд схожих черт, связанных с необходимостью получения письменного согласия работника, срочностью назначения, возможностью досрочного прекращения данной деятельности обеими сторонами, произведению в пользу работника дополнительных выплат (ст. 151 ТК РФ).

Подразумевает ли поручение дополнительной работы обязательное внесение корректив в трудовую функцию? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо охарактеризовать дополнительные работы, рассмотрев их сущность, а также ознакомиться с существующим порядком их оформления. Ст. 60.2 ТК РФ обязывает работодателя предварительно получать согласие работников, имеющее внешнее выражение в проставлении визы на документе или в составлении отметки в бланке заявления работника. Сразу необходимо отметить, что есть необходимость договориться по поводу назначения дополнительной оплаты трудовой деятельности.

Наука выработала ряд подходов к достижению соответствующего согласия. Первый из них подразумевает, что при совмещении работником выполняется не какая-то конкретная деятельность, а имеет место быть совокупность трудовых функций, второй из них говорит о так называемом «усложнении» имеющейся трудовой функции, третий подход вовсе предлагает работнику качественно новую трудовую функцию [Ставцева, с. 48], [Смирнов, с. 69], [Зайкин, Шкурко, с. 67].

По справедливому мнению Роструда, совмещение может быть расценено в качестве существенного условия трудового договора, для чего требуется составление дополнительного соглашения [Письмо Роструда, 2012]. При этом, правила, регулирующие процедуру и условия совмещения, позволяют сделать диаметрально противоположные выводы. Поскольку совмещение подразумевает появление у работника обязанностей, не зафиксированных в трудовом договоре, если совмещение считать изменяющимся условием и создающим новую трудовую функцию для работника, то правило досрочного прекращения совмещения в одностороннем порядке будет противоречить общему правилу изменения условий трудового договора путем соглашения сторон (статья 72 ТК РФ) [Чистякова, Касьянова, 2018, с. 544].

Именно поэтому допускается оформление совмещения, прибегая к помощи составления распорядительных документов, предварительно заручившись согласием работника.

Процесс поручения сам по себе имеет некоторые изъяны. Функциональная мобильность дает возможность осуществления быстрых преобразований, ориентируясь на возникший спрос, но, с другой стороны, таким образом нарушается прежняя стабильность организации труда. Совмещение также не может давать гарантии, что временная работа будет исправно выполняться, так как за сторонами сохраняется право прекратить совмещение.

Совмещение также тормозит процесс совершенствования работником своих трудовых навыков, так как он «отвлекается» от своих прямых обязанностей. Поскольку за работником остается право отказать работодателю в выполнении работ, не исключается ситуация, когда работодателю срочно потребуются принимать непредвиденные решения в отношении персонала в течение ограниченного времени.

Наблюдается и общее недовольство обеих сторон в ситуациях, требующих обращения к совмещению. На это оказал свое влияние общий подход, в соответствии с которым определенный вид работ назначается конкретной штатной единице.

Отмечается путаница среди работодателей в вопросе, есть ли необходимость оформления работы, выделенной в дополнение к работнику, в качестве самостоятельной штатной единицы в штатном расписании.

На данный вопрос в силах ответить практика, которая считает, что совмещением профессий обусловлено наличие в штатном расписании отдельной совмещаемой штатной единицы, которая зачастую носит статус «вакантной» [Апелляционное определение, 2016].

У работодателя имеется также обязанность предложить совмещаемые штатные единицы работникам, которые попали под сокращение. Те работники, которые отказались от предлагаемой трудовой деятельности, или работники, перевод которых обусловлен получением соответствующего медицинского заключения, соглашаясь на перевод на штатную единицу, занимаемую по совмещению, прекращают таким образом совмещение.

Интересна позиция Е.С. Швалевой, где обоснована мотивация судов, отказавшихся признать совмещаемую штатную единицу «вакантной»: «Свобода экономической деятельности конституционно дает работодателю ту автономную власть принимать нужные кадровые решения (подбор, размещение, увольнение)» [Швалева, 2018, с. 148]. Правовая прерогатива работника на труд при этом никаким образом не нарушается, в случае поручения работы в порядке совмещения, которая, с позиции самого работодателя, экономически оправдана и, который уже выполняет свои трудовые обязанности, но не принимать нового [Кассационное определение, 2012].

Бессрочное установление совмещения может послужить мотивацией для работника к освоению новых областей знаний, поиску новых способов применения своих навыков, что также является выгодным для работодателя с точки зрения обеспечения временной стабильности.

Совмещение импонирует работникам, например, в той в ситуации, когда расширение его функционала возможно только путем поручения ему части обязанностей, присущих иной должности или профессии. Роструд в своем

письме при этом отмечает, что существует необходимость наличия соответствующей должности штатном расписании, таким образом подтверждая возможность разделения обязанностей между несколькими работниками [Письмо Роструда, 2012].

Положения ст. 60.2 и 151 ТК РФ несовершенны в том, что работник фактически не защищен от злоупотреблений работодателя в части произведения дополнительных выплат. Если речь идет о расширении зоны обслуживания, недобросовестные работодатели вполне могут прибегать к внедрению сокращения численности и штата персонала. В качестве иллюстрации к описанным действиям считаю нужным привести пример, связанный с увольнением нескольких рабочих бригады, что стало причиной увеличения объема работы оставшихся работников, тем самым работодатель, не увеличивая заработной платы, изменил объем работы каждого работника из состава данной бригады. Аналогично, в такой ситуации невозможен отказ работников от выполнения дополнительных работ.

Сходная ситуация может произойти и при замещении временно отсутствующего работника. Работодатель заранее может предусмотреть в должностной инструкции обязанность работника заместить того или иного сотрудника, при этом обходится обязанность произведения доплат, становится невозможным и досрочный отказ работника от изменений [Письмо Минздравсоцразвития, 2012].

Возможно ли в таком случае применение должностной инструкции с целью поручения работнику дополнительной работы по другой профессии или должности на постоянной основе? По мнению сложившейся судебной практики, такая возможность присутствует, основная ее задача связывается с расширением обязанностей работника, возложив на него обязанность выполнения только одинаковых с точки зрения содержания и сложности работ [Кассационное определение, 2011].

Внимание надзирающих органов и судов нередко приковано к внесению в должностную инструкцию обязанностей, присущих самостоятельным

профессиям другого вида деятельности. Приводя пример, хочется обратить внимание на трудовую деятельность, осуществляемую с использованием личного автомобиля, поскольку лицо выполняет осуществление водительских функций, требуется осуществление медицинского освидетельствования перед каждым выездом [Постановление Верховного Суда, 2016].

По мнению некоторых судов, невозможно обязать работника выполнять те обязанности, которые изначально не присущи осуществляемой деятельности [Определение судебной коллегии, 2012]. Правоприменитель все-таки настаивает на использовании совмещения.

Выход из затрудненного положения кроется в установлении сложного названия профессии или должности, которая является новой по качеству и содержанию.

Такой выход из ситуации позиционирует себя в качестве правового инструмента, который может обозначить соответствие работника разным профессиям или должностям. Доказательством в пользу этого решения может выступить именно договорная особенность условия о трудовой функции, сообразно которым стороны, заключая трудовой договор имеют возможность установить, что работник будет исполнять лишь одну, в качественно новом исполнении трудовую функцию по соответствующей его профессии или должности на постоянной основе, а не множество трудовых функций путем совмещения профессий. Примером внедрения такого инструмента может стать появление должности продавец-кассир.

Возникает вопрос, почему существует такая строгая необходимость выбора наименования профессии работника? Объяснение предлагается такое: на сегодняшний день еще сохраняет свою актуальность списочный порядок установления льгот и гарантий. Свердловским областным судом было отказано в изменении наименования профессии «водитель-экспедитор» на «водитель автомобиля», истец при этом отстаивал свое право на дополнительный отпуск и указывал на обязанность работодателя предоставить ему специальную одежду, опираясь в своих доводах на установление на рабочем месте класса вредности

3.1 [Апелляционное определение, 2016].

Если сторонами заранее было предусмотрено, что функции работника будут подразумевать деятельность, охватываемую двумя различными профессиями, где будут предусматриваться льготные условия или определенные ограничения, то указание в названии трудовых функций на обе профессии не вступает в противоречия с положениями ст. 57 ТК РФ. Конфигурация наименования профессии может являться как раз дополнительной пометкой, указывающей на выбор применяемых справочников или профстандартов, какого рода работы, которые выполняет работник, нужно учитывать при проведении СОУТ для независимой оценки факторов труда на рабочем месте.

Таким образом, можно прийти к следующим выводам.

Изменение функциональных обязанностей работника в определенной деятельности становится первопричиной развития навыков и умений. Это не может не сказываться позитивным образом на обеспечении функциональной мобильности, которая отвечает задачам повышения производительности труда, оперативного приведения организации труда в соответствие с потребностями производства, диктуемыми конкурентным рынком, изменчивой экономической конъюнктурой. Усовершенствование функциональной мобильности осуществляется через трудовые средства, которые, к сожалению, не лишены недостатков.

Во-первых, имеется сложность в достижении баланса воли сторон и нормативных требований.

Во-вторых, изложение ст. ст. 60, 72, 74 ТК РФ при отсутствии других нормативных положений о возможности и необходимости модификации функциональных обязанностей работника не способствует сформированности его личной готовности к рациональным изменениям функциональной подвижности, а используемая в профстандартах дефиниция «трудовые функции» способствует еще большей путанице категориях данного института.

В-третьих, любое изменение трудовой функции лица отвечает

основополагающим целям трудовой мобильности, при этом эталоны и условия этой корректировки, которые закреплены в некоторых законах, разъяснениях госорганов, дают разноплановые положения, такие как способ вычленения трудовой функции (договор или локальный нормативный акт), содержательный аспект, выбор правовой направленности корректировки трудовой функции, и в судебной практике применяются не системно и комплексно, что не содействует развитию готовности работника к функциональной мобильности, препятствует в принятии соответствующих кадровых и организационных решений работодателем.

В-четвертых, справочники и профессиональные стандарты, являющиеся во многом ориентиром для определения содержания и изменения трудовой функции, в ряде некоторых вопросов имеют расхождения между собой, что сводит на нет единообразие подходов к изменению трудовой функции «в пределах профессии по справочнику или профстандарту».

ГЛАВА 2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

2.1. ПРЕДЕЛЫ КОРРЕКТИРОВКИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

В современных экономико-социологических исследованиях позитивно оцениваются мероприятия, направленные на повышение квалификационно-профессиональной гибкости сотрудников, позволяющей выполнять различные трудовые обязанности, в том числе на нескольких рабочих местах. Сегодня, в условиях высококонкурентного рынка, изменчивой экономической ситуации, развития науки, техники и информационных технологий, вопросы обеспечения универсальности, мобильности трудовых ресурсов приобретают особую актуальность.

Мобильность в самом общем смысле означает подвижность, способность к быстрым изменениям состояния, положения, к преобразованиям, действиям и взаимодействиям. Функциональная мобильность работника предполагает его способность и возможность выполнять дополнительные, измененные, уточненные трудовые обязанности в рамках своей текущей деятельности (трудовой функции) (Приложение 1). Модернизация производства или изменение организации труда в целях повышения производительности приводят к необходимости ротации кадров, корректировки трудовых, функциональных обязанностей работников. Формализация указанных действий осуществляется посредством трудовправовых норм.

Важной предпосылкой появления у работника мотивации к повышению своего трудового потенциала является возможность карьерного роста внутри предприятия, или ротация (перемещение между рабочими местами, подразделениями, филиалами) [Лавтеева, 2017, с. 74]. Положительным результатом ротации является установление соответствия между способностями, профессиональными компетенциями работника и характером труда на конкретном рабочем месте (Приложение 2).

Прежде чем исследовать корректировку трудовой функции работника и ее

пределы, видится необходимым рассмотреть вопрос о межфирменном движении работников на рынке труда или их внутрифирменной стабильности, который не утрачивает остроты по ряду обстоятельств в современных условиях.

Данное обстоятельство вызвано таким явлением, как высокая межфирменная мобильность трудовых ресурсов (включая межрегиональную и межпоселенческую мобильность).

Отношение специалистов к данному процессу далеко не однозначно.

С одной стороны, эффективная реорганизация трудовых ресурсов, которая сопровождается их переходом от закрывающихся к развивающимся компаниям, не происходит без смены работы [Вишневецкая, 2015, с. 62]. С другой стороны, значительная текучесть кадров ведет к прерыванию накопления определенного человеческого капитала (на рабочем месте), что приводит к низкому или даже нулевому возврату инвестиций в человеческий капитал или даже к отказу работодателей инвестировать в него.

Но эти процессы оцениваются двумя способами. Таким образом, переход работников из неликвидных предприятий к успешным предприятиям иногда приводит к их нисходящей квалификационной мобильности, даже если не учитывать те потери, которые могут понести не только отдельные предприятия, но и целые производственные сектора.

И все же существующий регулярный разрыв в процессе накопления ресурсов человеческого капитала становится неизбежным в условиях быстрого развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), которые требуют наряду с профессионально-квалификационной мобильностью и межфирменную мобильность работников [Токсанбаева, 2019, с. 35].

Для понимания, какие процессы реально протекают на рынке труда, нам поможет статистика, которая подчеркивает значительное снижение межфирменной мобильности в отношении внутрифирменной стабильности.

Так, по данным Росстата за 2018 год, менее 10% занятых в экономике имели трудовой стаж до одного года (признак набора персонала как показатель

межфирменной мобильности), а от 10 лет или более (признак стабильной занятости внутри компании и долгосрочных рабочих отношений) - около 40%. Конечно, на эти показатели влияет возрастной критерий работников.

А поскольку от 40 до 45 лет привлекательность рабочей силы для работодателей значительно снижается, то для работников не моложе указанного возраста (более 40% занятых работников) не стоит вопрос поиска и смены работы [Проблемы трудоустройства..., 2017, с. 199]. Однако для анализа мобильности рабочей силы и стабильности занятости влияние этих процессов на отраслевые и профессиональные характеристики работников является даже более важным, чем социально-демографические факторы.

Необходимо, чтобы эти два процесса помогли улучшить качество рабочей силы и ограничить рост ее ухудшения. Другими словами, желательно, чтобы трудовые движения приводили к эффективному объединению трудовых ресурсов и чтобы стабильная занятость на уровне предприятий способствовала росту человеческого капитала на основных рабочих местах.

Следует отметить, что и межфирменная мобильность, и внутрифирменная стабильность, с одной стороны, являются причиной отраслевой и профессионально-квалификационной спецификой, а с другой напрямую оказывают влияние на определенную структуру занятости.

При том, что традиционная модель занятости, предполагающая внутрифирменную стабильность, продолжает доминировать. Это вызвано медленной структурной перегруппировкой трудовых ресурсов и подкреплено предпочтениями большинства занятых не менять свое место работы. И по этим причинам отраслевая и профессиональная структура трудового потенциала сохраняют большую устойчивость. Что любопытно, изменения данных структур таковы, что область применения качественных ресурсов имеет тенденцию к ограничению, а массовых ресурсов – к росту.

Необходимо расширение области применения качественной составляющей в целом диапазоне в целях эффективной перегруппировки трудовых ресурсов, увеличивая возможности профессиональной подготовки и

переподготовки работников, которая будет способствовать накоплению запасов человеческого капитала и возможностей изменения первоначальной трудовой функции, которая обладает немалым потенциалом в обеспечении функциональной мобильности работника. Данный тезис обусловлен сформированным в правоприменительной практике механизмом корректировки трудовой функции работника без изменения последней.

Во-первых, ее изменение допускается только по соглашению сторон (ст. ст. 60, 72, 74 Трудового кодекса РФ), а достичь согласования разнонаправленных интересов сторон трудового правоотношения не всегда возможно.

Во-вторых, трудовая функция как обязательное условие трудового договора имеет сложную природу, объединяющую договорный и внедоговорный характер ее установления. Корректировка трудовой функции позволяет расширять, сужать, конкретизировать, иным образом уточнять функционал работника в соответствии с потребностями производства, меняющимися условиями труда, уровнем развития науки и техники и другими факторами [Швалева, 2018, с. 154].

Трудовая функция работника обычно закрепляется в трудовом договоре в виде наименования профессии или должности (ст. 57 ТК РФ). Договорный способ фиксации трудовой функции на практике успешно дополняется локальным нормативным регулированием работодателя в виде должностных, производственных инструкций, раскрывающих содержание профессии (должности) через перечень функциональных обязанностей.

В рамках действующих правовых механизмов корректировка трудовой функции работника может производиться в порядке ст. 72 ТК РФ (по соглашению сторон), а также через принятие или изменение локальных нормативных актов работодателя, требующие ознакомления работника с ними под подпись. Отдельно рассмотрим уведомительный порядок корректировки трудовой функции в соответствии со ст. 74 ТК РФ, который нашел отражение в правоприменительной практике.

Договорный способ закрепления функций, необходимых для выполнения

работником, для оперативного внесения необходимых корректив не пользуется былой популярностью, ввиду того, что изменения определенных сторонами условий трудового договора связаны с обязательным согласованием их воль. Роструд в письме от 31 октября 2007 г. № 4412-6 сделал отдельный акцент, посвященный разъяснению трудовой функции работника в случае раскрытия в отдельном документе - должностной инструкции работника, оформленной как приложение к трудовому договору, то данное изменение также осуществляется по согласованию сторон трудового договора [Письмо Роструда, 2007].

Издание локальных нормативных актов работодателем по общему правилу не обременяется необходимостью их согласования с работником. Поэтому должностные инструкции работника, несмотря на отсутствие упоминания о них в Трудовом кодексе РФ, активно используются на практике в качестве самостоятельных локальных нормативных актов [Старчиков, 2018, с. 111]. Для придания обязательности должностной инструкции, в том числе скорректированной, от работодателя требуется лишь ознакомить с данным документом работника под подпись.

Таким образом, для обеспечения трудовой мобильности работников посредством внесения изменений в текст содержания трудовой функции обязанности рационально отразить при составлении должностной инструкции, оформляемой в качестве отдельного локального нормативного акта. Хотя в науке имеется точка зрения, согласно которой раскрытие содержания условия трудового договора о трудовой функции даже в локальном акте не снимает его договорного характера и требований законодательства о согласовательном порядке его изменения.

Корректировку должностной инструкции (трудовой функции) процессом процедуры, регламентированной ст. 74 ТК РФ, Роструд предлагает использовать только в случаях, когда изменение должностной инструкции влечет за собой изменение других условий трудового договора. Практика знает прецеденты, когда порядок, законодательно предусмотренный положениями ст. 74 ТК РФ, приводится в действие лишь ради внесения изменений в

должностную инструкцию, при этом остальные положения трудового договора не подвергаются изменениям. Особенно важно, что выбор правовой конструкции корректировки должностной инструкции влечет за собой иные важные правовые последствия.

В процессе внесения изменений в должностную инструкцию в том порядке, который первоначально присущ распорядительным нормативным актам, имеется в виду процесс изложения текста новой редакции и донесения ее работнику под подпись, положение, посвященное предварительному уведомлению об этом работника законодательно не закреплено в качестве обязательного. При получении отказа от выполнения функций, ставших для работника новыми, работодатель наделяется правом воздействия на него путем возможного привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дабы привести какие-либо изменения в трудовую функцию работника, стоит обратить внимание на обязанность первоначального внесения соответствующих организационных или технологических изменений, не забыть уведомить его, и только в случае отказа работника работодатель является обязанным обратиться к работнику с предложением перевода на другие вакантные должности, имеющиеся у него на сегодняшний день. При получении отказа, работодатель правомочен уволить работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - за отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора с выплатой средней заработной платы за две недели.

Таким образом, способ формализации функциональных обязанностей работника создает правовые условия для функциональной мобильности. Важно отметить, что отсутствие единства в выборе правовых механизмов корректировки трудовой функции работника является отрицательным фактором в обеспечении его функциональной мобильности, так как создает предпосылки для трудовых споров, не содействует формированию осознанной готовности работника к функциональной мобильности посредством определенных правовых процедур [Дарбинян, 2018, с. 145].

Очевидно, что пределы корректировки трудовых обязанностей должны иметь не только формальный, но и содержательный критерий. Правовыми ориентирами для работодателей при разработке должностных инструкций служат квалификационные справочники: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС); единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а с недавнего времени - профессиональные стандарты (п. 2 ч. 2 ст. 57, ст. 195.1 ТК РФ) [Постановление Госкомтруда, 1985], [Постановление Минтруда, 1998], [Семенихин, 2019, с. 88]. Содержательное единство указанных актов заключается в закреплении за определенными наименованиями профессий, должностей конкретных работ, должностных обязанностей, трудовых действий, трудовых функций.

По части второй ст. 195.1 ТК РФ под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, включая выполнение конкретной трудовой функции.

Понятие квалификации также законодательно закреплено положением ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы труженика. В ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ указано на обязательность профессионального стандарта в тех случаях, когда ТК РФ, другими федеральными законами РФ установлены требования к квалификации работника. Следовательно, сущностно профессиональный стандарт является тем документом, который нормативно устанавливает квалификационные требования работнику, необходимый при выполнении им трудовой функции [Белозерова, 2018, с. 9].

Однако такое нормативное закрепление трудовых обязанностей не является строго обязательным для работодателя. В п. 4 общих положений ЕКС указаны критерии, позволяющие работодателю отходить от установленных перечней работ, обязанностей, действий работника в рамках одной профессии (должности).

Во-первых, уточнение перечня работ, обязанностей по интересующей должности находится в взаимосвязи с имеющимися организационными и техническими условиями; актуальным экономическим положением работодателя; степенью владения им актуальными и эффективными управленческими механизмами.

Во-вторых, допускается фиксация среди должностных обязанностей работника тех, что предусматриваются напрямую характеристикой рассматриваемой должности, если: работы имеют существенное сходство по содержанию; идентичны с точки зрения сложности выполнения; нет необходимости владения навыками, предусмотренными иной специальностью и квалификацией; нет необходимости корректирования наименования должности.

Например, в проекте обновленного профессионального стандарта для экспертов по закупкам, в частности, уточняется связь между отдельными обобщенными трудовыми функциями и уровнями квалификации, а также необходимыми требованиями к образованию и опыту профессиональной деятельности, необходимым для их реализации [Проект приказа..., 2019]. Описаны и скорректированы отдельные трудовые действия, уточнены формулировки требований, касающихся необходимых навыков и знаний. В частности, было разъяснено, что для выполнения трудовой функции «Организация работ по экспертизе и консультированию в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд» седьмой уровень квалификации является достаточным для выполнения данной функции, а не восьмой, как было установлено ранее.

Проект также в новом изложении переопределяет основную цель этой профессиональной деятельности - обеспечение соответствия законодательным требованиям при осуществлении закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд.

Термины и определения стандарта даны в соответствии с концептуальным аппаратом понятий, которые имеются в действующем законодательстве. Коды ОКВЭД, ОКЗ даны в соответствии с современными классификаторами.

В Стандарт добавлены также трудовые умения и знания в сфере противодействия коррупции.

Также присутствует такой специфический показатель внесения корректировок в трудовые функции, порожденный действующей судебной практикой, в качестве допустимости уточнения функциональных обязанностей работника в рамках соответствующей должности (профессии) по справочникам или профстандарту. Справочники содержат в себе подразделение в возможности расширения функциональных обязанностей работника в рамках либо профессий рабочих, занятых созидательным трудом материальных благ (ЕТКС), или должностей руководителей, специалистов и других служащих, занятых, соответственно, интеллектуальным трудом (ЕКС). Нельзя забывать о наличии реальных судебных решений, говорящих нам о недопустимости объединения включения трудового функционала рабочих и служащих в общую и единую функцию (например, закрепление за инженером обязанностей, изначально имевших место быть у слесаря-электрика) [Апелляционное определение, 2013].

Строгое деление на то, что представляет собой должность, а что профессию не было достигнуто и в предложенных профессиональных стандартах. Так, заведующий складом и кладовщик в справочниках и общероссийском классификаторе отнесены к «должности служащего» и «профессии рабочего» соответственно; в профстандарте заведующий складом и кладовщик отражены возможными наименованиями должности 4-го уровня квалификации в обобщенно - «организация работы складского хозяйства» [Постановление Госстандарта, 1994], [Приказ Минтруда, 2019]. Обращая внимание на допущенные отступления в нормативных актах и профстандартах, работодатель, проанализировав ситуацию, волен самостоятельно сократить выбранную им штатную единицу и в дальнейшем просто перепоручить

оставшийся без исполнителя функционал одному конкретному работнику, забыв даже согласовать с ним соответствующие нововведения в его деятельности, так как профстандарт эти должности уравнивает. Таким образом, избранный подход формирует различные пределы вносимых корректировок трудовых функций [Апелляционное определение, 2019].

Логично, что в сложившейся ситуации просто невозможно вести речь о каком-либо единстве правоприменительной практики. Например, в одном случае охраннику вменяется обязанность по уборке территории площадью 2100 кв. м (со стандартом для дворника площадью 900 кв.м.), и это, по мнению суда, допустимо, а в другом случае вменение медсестре обязанности по уборке стоматологического помещения порождает явные противоречия той функциональности, которая описана в справочнике по квалификации [Определение Владимирского..., 2011], [Решение Автозаводского..., 2014].

Исходя из решения судов, можно проследить, что каждый взгляд устремляется на конкретные акценты на различные основания законности для определения трудовой функции работника. Для наиболее полного понимания данного вопроса стоит привести пример судебной практики, где суд отметил, что, несмотря на ознакомление медсестры с оспариваемыми трудовыми обязанностями, закрепленными в должностной инструкции при заключении трудового договора, эти обязанности априори не могут быть частью трудовой функции работницы, а должностная инструкция как локальный нормативный акт противоречит подзаконному акту в виде квалификационного справочника (содержательный аспект). В случае с охранником суд отметил, что стороны трудового правоотношения при заключении трудового договора выразили свою волю на включение в содержательный объем трудового функционала охранника обязанностей убирать территорию, что нашло отражение в должностной инструкции, с которой работник был ознакомлен (волевой аспект).

Функциональная мобильность порождаемая уточнением, намеренным расширением функциональных обязанностей работника в пределах

определенного вида деятельности – прямой путь для развития навыков у лица, актуализации их согласно актуальным потребностям работодателя, отрасли и рынка труда, где ведется соответствующая деятельность. С ключевой позиции работодателя предложение функциональной мобильности соответствует целям повышения производительности труда, быстрого приведения организации труда в соответствие с потребностями производства, которые диктуются конкурентным рынком, меняющейся экономической конъюнктурой.

Итак, подводя краткий итог параграфу о пределах корректировки трудовой функции и функциональной мобильности работника, которая, на наш взгляд, является определяющей для корректировки трудовой функции, констатируем, что, необходимо увеличивать диапазон применения качественной составляющей для эффективной перегруппировки трудовых ресурсов, создавая больше возможностей для профессиональной подготовки и переподготовки тружеников, которая способствует накоплению ресурсов человеческого капитала и возможности корректировки трудовой функции, обладающей большим потенциалом в обеспечении функциональной мобильности работника; функциональная мобильность, к сожалению, в данный момент может быть обеспечена лишь предложенными способами, обладающими серьезными недостатками, что требует размышления и усовершенствования.

Во-первых, наличие недоговорных и договорных оснований, гарантирующих закрепление трудовой функции работника, порождает невозможность уравновесить волеизъявление и предъявляемые нормативные требования, относящиеся к определению содержания трудовой функции.

Во-вторых, положения ст. 60, 72, 74 ТК РФ о возможности и необходимости корректировки функциональных обязанностей работника не свидетельствуют о формировании внутреннего стремления в условиях существенного изменения функциональности (функциональной мобильности), а термин «трудовые функции», к которому постоянно прибегают в профессиональных стандартах, буквально становится тем самым переломным моментом, не позволяющим уяснить смысл данного института.

В-третьих, корректировка функции труда, вопреки изменения последней, соответствует поставленным задачам трудовой мобильности, однако критерии внесения упомянутых ранее корректировок закреплены в разноплановых нормативных актах, присутствует также и в разъяснениях, даваемых государственными органами и имеющих разнородные причины, например, средство формализации функции труда (договор или локальный нормативный акт), содержание, выбор правового механизма для регулирования и корректировки трудовой функции не применяются в целом и в судебной практике, что, в свою очередь, не мотивирует работника обратить свое внимание на путь функциональной мобильности, не позволяет работодателю не дает возможности и принятия работодателем решения.

Стоит отметить необходимость уделить внимание главным образом содержательному критерию. Справочные пособия и профессиональные стандарты вполне могут демонстрировать некоторое отставание от активного развития трудовых отношений в целом, в том числе и в вопросах трудовых функций работников, что создает существенные препятствия согласованности подходов к корректировке трудовой функции «в рамках профессии согласно справочнику или профессиональному стандарту».

Вышеизложенные рассуждения подводят нас к совокупному выводу о том, что на сегодняшний день остро обстоит вопрос приведения в соответствие требований профессиональных стандартов тем требованиям, которые, в свою очередь, заявляются со стороны государства. Необходимо объединить усилия относительно поиска вектора модернизации пределов корректировки трудовой функции «в рамках профессии согласно справочнику или профессиональному стандарту», что позволит по-новому осмыслить адекватный социальному заказу набор трудовых функций, знаний и умений работника.

2.2. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

Нарастающий процесс информатизации публичной и частной жизни изменяет сложившиеся отношения и в сфере управления и организации труда [Кондрашихин, 2019, с. 121].

Осуществляется это в рамках Распоряжения Правительства об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» № 1632-р [Распоряжение Правительства РФ, 2017].

Президентом в Указе РФ № 203 заложена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017- годы», в которой появляется новое понятие «цифровая экономика» [Указ Президента РФ, 2017].

По форме сведений о трудовой деятельности работника, разработанной Минтрудом, с 2020 года организации будут предоставлять сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки, данные об их трудовой деятельности в организации.

Выдача СТД-Р будет происходить по запросу работника и в случае его увольнении. Оформление этих сведений по выбору труженика - или в бумажном или в электронной форме на выбор сотрудника [Проект Приказа Минтруда..., 2019].

Пункт 2 ст. 66.1 ТК РФ уточняет, что в сведения о трудовой деятельности включаются, помимо общей информация о работнике, рабочее место, основная трудовая функция, переводы работника, причины и основания увольнении работника и прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация [Федеральный закон..., 2019].

Представляется очевидным, что переход к электронному оформлению данных о трудовой деятельности работников, с одной стороны, значительно сократит затраты на обеспечение имеющегося бумажного документооборота, а с другой - обеспечит гарантированные права и законные интересы тружеников

на более качественной ступени и решение таких проблемных задач, как неучтенный рабочий стаж, что является определяющим при назначении пенсии.

Проблемы, связанные с внедрением системы учета трудовой деятельности работников в электронном виде, носят в основном технологический характер, поскольку государству следует выбрать наиболее оптимальное технологическое решение с учетом технологической инфраструктуры российской пенсионной системы для обеспечения наиболее полного учета трудовых данных и деятельности работников [Антонов, 2019, с. 173].

Электронный документооборот способствовал разворачиванию ранее неизвестного объема взаимодействий организаций, сокращая при этом время на формальные согласование и продвижение документов, создавая единую систему делопроизводства, оптимизируя бизнес-процессы, увеличивая надежность в управлении конфиденциальной информацией, снижать время на генерацию аналитических отчетов и исключать дубликаты и потери документов [Чемоданова, Гриб, 2017, с. 63].

Данная система ведения документов открывает новые возможности наиболее рационального использования работодателем всех имеющихся у него ресурсов. Однако в процессе трудовой деятельности перед работодателем встает ряд сложностей, связанных с недостатками в организации правового регулирования такого документооборота. На сегодняшний день, оформление документов по-прежнему ведется в бумажном формате, даже при отсутствии обязанности готовить соответствующие документы в бумажном виде и без использования электронной подписи. В связи с этим назрел вопрос о перспективах электронного управления персоналом в организациях.

Безусловно, объясняется возросшая значимость данного процесса.

В современных условиях экономика не может избежать влияния компьютеризации. Технический и технологический прогресс оказывают непосредственное влияние на содержание трудовых функций работников и увеличение занятых в секторе информационно-коммуникационных технологий [Вартаньянц, Старокожева, с. 145].

К тому же представители бизнеса говорят о неэффективности бумажного документооборота, так как количество бумажных документов стало критическим. Стало очевидно, что систему документооборота необходимо модернизировать и переход на электронное делопроизводство является оптимальным выходом.

И, наконец, развитие нестандартных форм занятости порождает сложности во взаимодействии работодателей с работниками, занятыми в таких видах деятельности. С каждым годом количество сотрудников на работах, относящихся к нестандартным формам занятости, постепенно увеличивается. Как следствие, возникает все больше и больше проблем по регулированию и обеспечению такого рода социально-трудовых отношений. Однако работа в этом направлении сегодня активно ведется.

Внедрение цифровых технологий изменяет содержание трудовых отношений. Все большее число работников взаимодействует с работодателем посредством информационных телекоммуникаций

Однако при всей нужности и важности информационной составляющей в общественных и трудовых отношениях правовые механизмы реализации этого направления находятся в зачаточном состоянии.

Обратимся непосредственно к теоретической научной стороне вопроса внедрения цифровых технологий в содержание трудовых отношений.

Как справедливо отмечает Л.В. Зайцева: «Развитие трудового законодательства как системы, характеризуемой единством и дифференциацией правового регулирования, как правило, двигалось от общего к частному. Но сегодня наметилась возможность, а главное - необходимость применения специальных подходов ко всем работникам. А именно применения отдельных правовых норм, регулирующих труд дистанционных работников, ко всем, кто использует для взаимодействия с работодателем или в его интересах информационные технологии [Зайцева, 2018, с.15].

Данное суждение, как нельзя лучше, подытоживает вышеизложенные суждения, что процесс внедрения цифровизации в трудовые отношения требует

адаптации, адекватной социальному заказу, и постепенного правового регулирования, а также продуманных действий ко всем, кто использует для взаимодействия с работодателем или в его интересах информационных технологий.

По мнению А.А. Туманова, который в своем научном труде об электронном взаимодействии субъектов трудовых ... отношений отмечает отсутствие полного анализа электронного взаимодействия в трудовых отношениях, которое в трудовой науке изучено частично [Туманов, 2018]. Недостатки связаны, помимо прочего, с отсутствием научных доктринальных положений по этому вопросу. Ученые акцентируют внимание в основе своей на проблемах дистанционной работы как особой форме организации трудовых отношений.

В статье 312.1 ТК РФ есть уточнение, что взаимодействие работодателя с дистанционными работниками осуществляется с помощью информационных - телекоммуникационных сетей, включая и Интернет. Такое взаимодействие включает в себя обмен не только рабочей информацией, но и кадровой, которая касается вопросов оформления и осуществления трудовой деятельности работника у работодателя.

Дистанционный договор о труде и соглашение, изменяющее условия дистанционного договора о труде определенные сторонами, могут быть заключены посредством передачи сторонами электронных документов, как гласит ст. 312.2 ТК РФ. Работодатель обязан в течение трех дней направить дистанционному труженику почтовым заказным письмом с уведомлением, которое должно быть оформлено соответствующим образом экземпляр этого трудового договора в бумажном виде.

Следует учитывать, что электронное взаимодействие в дистанционном договоре о труде является ярким, на частным примером трудовых отношений между субъектами трудового права.

А.А. Туманов, изучив влияние информационных технологий на возможность автоматизации отдельных профессий и определенных видов

работ, а также их различной степени влияния на объем трудовой функции выявил три области этого влияния:

а) Абсолютное автоматизирование некоторых трудовых функций. Практическая деятельность отдельных работодателей и теоретические перспективы данного направления подтверждают возможность полной автоматизации неквалифицированного физического труда и интеллектуальных задач.

б) Существенные изменения в содержании трудовой функции в форме образования нового вида профессий и работ, напрямую имеющих отношение к информационным технологиям. Существующие и образовавшиеся новые профессии и появились только благодаря развитию информационных технологий.

в) Появление существенных требований в дополнение к основным функциям работников относительно профессиональных и деловых их качеств, которые связаны с использованием информационных технологий. Это присутствие цифровых умений и навыков у работников, трудовая функция которых при ее создании не подразумевала использования информационных технологий.

Наше мнение состоит в том, что рост спроса профессий, требующих тесного социального взаимодействия, породит рост специалистов узкой направленности.

Большинству работников, вынужденных осуществлять переход на «цифру», стоит сосредоточить свое внимание на последующем переобучении или повышении квалификации. Цифровизация экономики требует от ее субъектов постоянного обучения и развития, а также материальных затрат на получение соответствующих знаний и умений.

О влиянии процесса систематизации электронного документооборота (СЭД) на объем трудовой функции, свидетельствуют и изменения квалификационных требований в должностной инструкции, и те изменения объема знаний, которые необходимы, чтобы заполнить электронный документ,

особенно при его создании, по справедливому утверждению Л.В. Зайцевой [Зайцева, 2018, с. 34].

Потребуется также дополнить Правила внутреннего трудового распорядка, зафиксировав в них и соответствующие основные обязанности работников, и предусмотреть способ применения в форме электронного документооборота в порядках заключения, изменения и прекращения трудового договора, также административные меры по привлечению работника к дисциплинарной или материальной ответственности, изменения сроков отпусков, режимов труда и пр.

Кроме того, по мнению автора, в должностных инструкциях и трудовых договорах должны появиться определенные изменения, которые могут стать определенной организационной проблемой и вынудить работодателя предоставить процедуры для изменения соответствующего трудового договора в части организационных и технологических трудовых условий.

Следует также согласиться с А.А. Тумановым, по мнению которого, отсутствие в трудовом законодательстве норм, которые управомочивают субъектов трудового права применять электронное взаимодействие, влечет для них ситуацию правовой неопределенности.

Во избежание правовой двусмысленности предложения А.А. Туманова в части изменения действующего трудового законодательства заслуживают самого внимательного рассмотрения, и со многими из них в отношении трудовой функции работника можно согласиться, в частности:

абз.9 ч.2 ст. 22 ТК РФ вменяют обязанность работодателю знакомить работников под роспись (или иным способом, который удостоверяет факт ознакомления работника, включая использование информационно - технологических средств) с принимаемыми локальными нормативными актами, напрямую связанными с их трудовой деятельностью.

в абз.6 ч.1 ст.57 ТК РФ указана возможность использовать адреса электронной почты сторон, по которым работник или работодатель могут извещать и уведомлять посредством сообщений, предусмотренным ТК РФ.

Электронное сообщение также считается доставленным в тех случаях, когда оно поступило адресату, которому было направлено (лицу), но получатель не ознакомился с ним без уважительной причины.

ч.3 ст. 67 ТК РФ: «Трудовой договор может быть заключен в виде единого электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работника и работодателя. Такой трудовой договор признается в качестве электронного документа, эквивалентного бумажному документу, подписанному собственноручной подписью» [Туманов, 2018].

Применение электронных технологий, бесспорно, влияет на содержание трудовой функции работников, что влечет к изменениям в содержании трудовых договоров.

Все озвученные преимущества электронной формы взаимодействия в процессе труда могут, напротив, и приводить к незапланированным издержкам, подвергая риску информационные источники, задействованные в процессе передачи информации.

В современном мире все более распространенными становятся способы сбора и обработки информации о трудовых отношениях на всех их этапах, легализации электронного порядка ведения в кадровом деле делопроизводства [Куренной, Костян, Хныкин, 2017, с. 37].

Законодательное закрепление с 2020 года трудовых книжек в электронном виде является одним из наиболее перспективным направлением. Данный документ это основной документ о трудовой деятельности и стаже работника.

Учитывая тот факт, что взносы, которые перечисляются работодателями в Пенсионный фонд РФ (ПФР), фиксируются в электронной форме, а также то обстоятельство, что размер будущей пенсии в меньшей степени стал зависеть от наличия трудовой книжки. Например, при трудоустройстве наличие общего стажа работы, специального стажа, работы по профессии будущий труженик может доказать работодателю непосредственно предъявлением трудовой книжки, в которой отражены соответствующие записи [Тихомаева, Яценко,

2019, с. 149].

В то же время необходимо будет решать правовые аспекты при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в электронном виде. И эти проблемы, очевидно, выступают ключом для принятия и реализации в последующем внедрении электронного документооборота в стране.

К тому же трудовое законодательство большинства развитых стран допускает и разрешает осуществление операций, которые связаны с трудовыми договорами, в электронной виде.

Перед тем, как погружаться в вопросы внедрения каждого предлагаемого новшества, стоит проанализировать, каким образом это осуществляется, уяснить, что будет потрачено определенное количество времени, на протяжении которого придется постоянно решать те или иные задачи.

Первое, с чего стоит начать поступательное усовершенствование своей трудовой деятельности, организовать возможность подписывать бумажный документ, прибегая к помощи электронной подписи, что чревато также необходимостью разрешения некоторых технических и юридических нюансов.

Появление электронной подписи стало началом дискуссии, связанной с возможностью ее применения при выражении согласия с положениями заключаемого трудового договора, данную точку зрения поддержал и ФЗ «Об электронной подписи» [Об электронной подписи, 2011].

А.М. Возняк утверждает, что положения федерального закона формально допускают возможность прибегать к помощи электронной подписи в процессе совершении юридически значимых действий, к которым может быть отнесено и заключение трудового договора [Возняк, 2016, с. 262]. Высказалась в поддержку и Д.Н. Большакова, называя электронную подпись альтернативной возможностью заключения сделок [Большакова, 2016, с. 341].

Электронная подпись, безусловно, во много удобнее привычной нам процедуры подписания большого объема документов, но для этого необходимо потратиться на ее оформление.

В связи с этим Л.В. Зайцева считает, что, по причине определенной затратности процесса получения работником квалифицированной цифровой подписи, может, следует задуматься либо об упрощении процедуры ее получения, либо об установлении более простых средств идентификации для отдельных цифровых взаимодействий работодателя с работником, особенно в защищенных локальных системах. Например, посредством простой цифровой подписи [Зайцева, 2018, с. 15].

С.Ю. Никифоров высказался категорично по поводу того, что на работодателя стоит законодательно возложить обязанность по компенсации работникам расходов на оформление квалифицированной электронной подписи. Однако выразить согласие с данным ученым достаточно сложно [Никифоров, 2018, с. 697].

Мнение Л.В. Зайцевой о существующей проблеме видится наиболее рациональным и приемлемым для широких масс работников и работодателей [Зайцева, 2019, с. 134].

Вопрос же о форме выражения волеизъявления все же является не принципиальным, а техническим.

Большинство работодателей уже сегодня оформляют кадровый документооборот в электронной форме.

Касательно самих работников, в случае вменения им обязанности применения электронной подписи (у работодателей, использующих данный способ делопроизводства), то законодательство дает возможность на право получения заверенных копий документов и в бумажном виде.

Электронная система кадрового делопроизводства не должна ограничиваться лишь локальным уровнем. По причине того, что многие параметры информации, которая связана с трудовыми отношениями, обязательно должны быть доступна для государственных органов в широком их диапазоне - от фондов (ПФР, ФСС и др.) до контрольно-надзорных органов и тех органов, которые непосредственно рассматривают трудовые споры (судов).

Чтобы обеспечить единство системы электронного делопроизводства в области трудовых отношений целесообразно на государственном уровне создать особенную единую государственную информационную систему, создав для нее прямые контакты с уже действующими (например, госуслугами), где граждане бесплатно получают необходимую для них информацию.

Итак, влияние цифровой экономики на право в целом, в том числе и трудовое, неизбежно, что дает нам новые перспективы в решении вопросов трудоустройства, ведения кадрового электронного документооборота и т.д. Что значительно упрощает и ускоряет все внутренние процессы.

Введение электронного делопроизводства ввиду его объективной необходимости следует рассматривать как составной сегмент целей и задач по цифровизации, которые стоят перед Российской Федерацией. Это упростит управление кадровым делопроизводством, повысит его эффективность, сделает картину отношений между работодателями, работниками и государственными органами прозрачной - прежде всего ПФР и иными фондами, контрольными и надзорными органами (в их числе ГИТ), судами.

Ориентир на образование и развитие систем электронного документооборота ставит целый ряд проблем, как организационных, так и юридических, способных привести к кардинальным изменениям в сфере доказательственного права по трудовым спорам, о чем свидетельствует судебная практика последних лет.

Например, постановления Пленума Верховного Суда РФ разъяснений о допустимости электронного сообщения в различных категориях дел, а также специального постановления высшей судебной инстанции от 26 декабря 2017 г. № 57 «О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов» [Постановление Пленума..., 2017].

Так, в п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей

– субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» дается разъяснение, что при решении судом вопроса о наличии между сторонами трудовых отношений в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ суд вправе принимать любые средства доказывания, которые предусмотрены процессуальным законодательством, включая переписку сторон спора по электронной почте [Постановление Пленума..., 2018].

Наиболее часто в судебных решениях по трудовым спорам упоминаются сведения СЭД, электронная переписка (в сетях как общего, так и ограниченного доступа), данные сервера, лог-файлы и т.п.

И действительно, в судебной практике последних лет наблюдается значительный рост числа трудовых споров, в числе основных доказательств фигурируют:

- документы, которые имеются в системе электронного документооборота организации;
- переписка в электронном виде, включая электронные документы, переданные по электронной почте;
- снабженные электронной подписью документы;
- другие данные, полученные с помощью электронных или иных средств связи с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и локальной сети работодателя, которые содержат информацию о выполнении определенных действий внутри нее или в персональном компьютере действий установленными лицами [Зайцева, Сухова, 2019, с. 43].

Итак, в судебных решениях достаточно часто упоминается система электронного документооборота, а также данные, из нее вытекающие (например, дата утверждения документа).

Разрешая дело о материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю в результате недостачи вверенных материальных ценностей, суды рассматривают как надлежаще оформленные результаты служебной проверки, введенные в систему электронного документооборота. В решении судов отмечается установленный факт надлежащего согласования

заклучения по факту выявленной недостачи по листу согласования в рамках электронного документооборота [Решение Ленинского..., 2017].

Уведомление работника по СЭД о предстоящем увольнении с предложением ознакомиться с приказом и получить трудовую книжку не помешало суду отказать работнику в восстановлении на работе. Таким образом, суд счел такой способ уведомления правомерным [Решение Мотовилихинского..., 2017].

Отказывая в удовлетворении иска о признании незаконным приказа о дисциплинарном взыскании, взыскании премии, компенсации морального вреда, суд счел доказанным факт доступности билетов для внеочередной аттестации по безопасности труда, размещенных в свободном доступе в локальной сети предприятия в СЭД [Решение Ленинского..., 2017].

Факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, выразившийся в несвоевременной подготовке документов, подтверждается сведениями, полученными из системы электронного документооборота [Решение Кировского..., 2017].

В современных судебных решениях по трудовым спорам можно встретить упоминание об электронной переписке сторон трудового договора и оценке ее содержания в ходе судебного разбирательства.

Электронная переписка истца в почтовой программе Mail.ru исследуется судом при решении вопроса о существовании трудовых отношений или о размере причитающейся работнику заработной платы [Решение Кировского..., 2017], [Решение Стерлитамакского..., 2017]. С этой же целью исследуется содержание электронной переписки в мобильном приложении – WhatsApp, Viber, Telegram и др. [Решение Сургутского..., 2017]. Электронная переписка между работником и его непосредственным руководителем с рабочего компьютера была представлена ответчиком и подвергнута судом оценке для выявления фактов ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и совершения дисциплинарных проступков [Решение Николаевский-на-Амуре..., 2017]. В качестве доказательства того, что работница в рабочее время играла в

компьютерные игры и посещала сайты социальных сетей, суд рассматривал распечатку индивидуальных данных Работника с сервера [Определение Безенчукского..., 2017].

В силу соглашения между сторонами трудового договора по осуществлению обмена электронными документами в рамках трудовых отношений суд оценивает распечатки скриншотов электронных документов с целью установления согласия истца на увольнение по соглашению сторон [Решение Октябрьского..., 2017].

Также усовершенствования в технологическом процессе в управлении трудом приводят кардинально меняют и в науке, и в практике понимание в определении доказательств при трудовом споре. Рассмотрим лог-файлы в качестве допустимого доказательства.

Необходимо учесть, что достижение высококачественного анализа записей системных журналов возможно только при обеспечении ведения грамотной политики в отношении информационной безопасности. Системный журнал, являясь информационным источником, несет в себе сведения о действиях, которые производят пользователи и о временных рамках их совершения, что ложится в основу их критической оценки [Ефимова, Гаврилов, 2019, с. 40].

Применение лог-файлов в качестве допустимого доказательства вместе с другими способствует процессу правильного установления фактов по конкретному делу. Так, в деле № 2-2635/2017 ответчик, подтверждающий факт ненадлежащего исполнения работником обязанностей, возложенных на него с применением информационных ресурсов в целях, которые не относились к служебным задачам, были представлены: лог-файлы, а также выдержки из журнала прокси-сервера и журнал по трафику с сайтов [Зайцева, Сухова, 2019, с. 189]. Перечисленные доказательства суд принял к своему рассмотрению и в дальнейшем оценил наравне с остальными [Определение Челябинского..., 2014].

Такие файлы непременно стоит расценивать как доказательство по делу при решении вопросов выполнения работником своих трудовых обязанностей в

определенное время. Примером может служить дело № 2-1113/2014. Изучив представленные доказательства с пояснениями специалистов, суд пришел к выводу о законности действий работодателя и в удовлетворении исковых требований отказал [Решение Питкярантского..., 2011].

Так, в трудовых спорах о восстановлении на работе работника, который был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, в подтверждение обстоятельств делегирования обязанности по подготовке ответа и ее исполнения истцом используется «Распечатка СЭД» в качестве основного доказательства [Решение Орджоникидзевского..., 2017].

Информационные телекоммуникации применяются многими работниками при исполнении своей трудовой функции. В связи с этим назрела необходимость общего регулирования цифрового взаимодействия работника и работодателя, а также осуществления работником отдельных трудовых функций в цифровой среде информационно-телекоммуникационных сетей общего и локального пользования.

Необходимо гарантировать работникам, как гражданам РФ, законное право доступа к информации, в том числе в отношении их трудовой деятельности (в случае ведения этой информация в электронной виде, а также при смене работодателя, что особенно актуально при выходе работника на пенсию, часто размер пенсии назначается ниже ввиду отсутствия данных о трудовой деятельности, что приводит к материальным, временным и психологическим потерям.

Во избежание ущемления прав работника видится очень перспективной идея образования общего реестра о фактах трудовой деятельности в электронном виде (ЕРФТД) по аналогии с функционально действующими в РФ едиными государственными реестрами (ЕГРН, ЕГРЮЛ, ЕФРСБ и т.д.), которые дают возможность компетентным органам и гражданам РФ своевременно иметь необходимую информацию о трудовых отношениях, в том числе и данные о трудовом стаже человека.

Подведем промежуточный итог нашего исследования.

Ряд проблем, имеющих сегодня в процессе трудоустройства, составляют:

1. Низкая эффективность бумажного документооборота, отсутствие эргономичности, огромные объемы, что негативно сказывается на работнике и работодателе.

2. Имеет место быть факт указания недобросовестным соискателем недостоверных сведений в подаваемом резюме. Чтобы недобросовестное лицо не заняло рабочее место в компании, HR-специалисты ежедневно заняты перепроверкой сведений о соискателях.

Предлагается такой выход из данной проблемы: произвести оцифровку трудовых отношений, основываясь на блокчейн-механизмах, для организации гармоничного взаимодействия в процессе ведения трудовых отношений. Плюсы такого подхода рассмотреть нетрудно: простота использования и поиска, скорость и эффективность работы, доступность, эргономичность, масштабируемость и безопасность, использование блокчейна позволяет добиться качественного прогресса по сравнению с традиционными централизованными электронными системами, а именно:

1. Достигается максимальная «прозрачность» деятельности всех лиц, а любая внесенная запись (например, о трудоустройстве) подтверждается обеими сторонами при помощи криптографической системы с открытым ключом.

2. Мы выходим также на принципиально иной уровень обеспечения сохранности данных ввиду отказа от использования систем с единой точкой отказа.

Рассмотрев вопросы правового регулирования учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде, следует уделить особое внимание вопросам внедрения электронной трудовой книжки в контексте технологии «блокчейн», которая может обеспечить надежную инфраструктуру проекту электронной трудовой книжке, позволит минимизировать возможность фальсификации в сфере трудовых отношений [Антонов, 2019, с. 173].

Реализация электронного документооборота принесет пользу всем: государственным органам, работникам и работодателям. Необходимо предусмотреть и смоделировать все риски, которые могут возникнуть.

По итогам проведенной аналитической работы можно сформулировать следующие выводы и рекомендации:

1. Использование бумажного документооборота давно сдает свои позиции, видится необходимость к скорому переходу к полностью электронному документообороту, для чего требуются соответствующие навыки и некоторые финансовые ресурсы.

2. Введение электронного делопроизводства ввиду его объективной необходимости следует рассматривать как составной сегмент целей и задач по цифровизации, которые стоят перед Российской Федерацией. Это упростит управление кадровым делопроизводством, повысит его эффективность, сделает картину отношений между работодателями, работниками и органами государства прозрачной - прежде всего ПФР и иными фондами, контрольными и надзорными органами, судами.

3. Назрела необходимость общего регулирования цифрового взаимодействия работника и работодателя, а также осуществления работником отдельных трудовых функций в цифровой среде информационно-телекоммуникационных сетей общего и локального пользования.

4. Во избежание ущемления прав работника видится очень перспективной идея образования общего реестра о фактах трудовой деятельности в электронном виде (ЕРФТД) по аналогии с функционально действующими в РФ едиными государственными реестрами (ЕГРН, ЕГРЮЛ, ЕФРСБ и т.д.), которые дают возможность компетентным органам и гражданам РФ своевременно иметь необходимую информацию о трудовых отношениях, в том числе и данные о трудовом стаже человека.

5. Новое содержание трудовых отношений не только влечет потребность в их особом правовом закреплении и регламентации, но и создает новую юридическую реальность, требующую инновационных подходов от

правоприменительных органов, в том числе и в оценке электронных доказательств, имеющих важное, а иногда и определяющее значение для разрешения трудового спора.

6. Применение лог-файлов в качестве допустимого доказательства вместе с другими способствует процессу правильного установления фактов по конкретному трудовому спору.

7. Технология «блокчейн» может обеспечить надежную инфраструктуру проекту электронной трудовой книжке, позволит минимизировать возможность фальсификации в сфере трудовых отношений и при этом станет мощным экономическим стимулом для инновационного развития бизнеса и государства в России.

Учитывая специфику сферы информационных технологий, считаем необходимым оптимизировать и предусмотреть возможности учета и подтверждения трудового стажа полностью в цифровой форме. Возможно применение надежной технологии смарт-контрактов в рамках технологии «блокчейн» между участниками стартапов для минимизации бумажной документации.

2.3. ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА

Трудовая функция является ядром трудового договора, всегда обговаривается при трудоустройстве, она определяет круг порученных работ и потому должна быть индивидуализирована и конкретизирована.

В России существуют два варианта фиксирования трудовой функции работника. Одни организации помещают трудовую функцию в трудовом договоре, другие - определяют в трудовом договоре только общие положения, подробно регламентируя перечень обязанностей по должности в должностной инструкции работника, которая является неотъемлемым атрибутом трудового договора.

Вопрос о целесообразности разработки должностных инструкций для конкретизации трудовых обязанностей работников широко обсуждается не только в России, но и за рубежом [Горячева, 2019, с. 61].

При этом следует учитывать, что применяемое в англоязычных странах понятие *job description*, как правило, трактуется шире понятия «должностная инструкция», поскольку дословно переводится как «описание работы» и означает не только письменный документ, содержащий описание круга обязанностей по должности, но и любое описание сферы компетенции, ответственности, подчиненности и взаимодействия с другими работниками (включая и ту информацию, которая обычно отражается в описании вакансии для привлечения соискателей).

Разработка должностных инструкций - это право, а не обязанность работодателя, как в России, так и в США, но данные документы широко используются многими работодателями. Что вызвано необходимостью обязательности включения условия о трудовой функции работника в трудовой договор по положению ст. 57 ТК РФ. Но лишь лаконичного определения наименования должности для содержательной характеристики трудовой функции недостаточно. Необходима четкая фиксация перечня основных прав и

обязанностей работника, возлагаемых на него в связи с работой по конкретной должности.

На практике возникает проблема конкретизации и индивидуализации должностных прав и обязанностей работника, а также определение объема должностных обязанностей.

Статьей 72 ТК РФ установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Данная ситуация отражена ст. 74 ТК РФ [Турбина, 2019, с. 7].

Как происходит изменение трудовой функция или не происходит при изменении объема обязанностей рассмотрим на правоприменительных примерах.

В Апелляционном определении от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019 Московский городской суд пришел к выводу, что уменьшение объема должностных обязанностей не означает, что трудовая функция работника изменилась [Апелляционное определение..., 2019].

Работница трудилась в должности исполнительного директора. В результате произошедших в компании структурных изменений из подчинения исполнительному директору были выведены все службы. В связи с уменьшением объема и сложности работы исполнительного директора ее должностной оклад был уменьшен в 10 раз.

О предстоящем изменении условий трудового договора по причине изменения организационной структуры управления исполнительный директор была уведомлена за два месяца. Поскольку она отказалась работать в новых условиях, работница была уволена. Посчитав увольнение незаконным, работница обратилась в суд.

В рассматриваемой ситуации изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием организационных изменений в структуре управления, а именно перераспределения нагрузок и уменьшения

обязанностей работницы без изменения трудовой функции, то есть без перевода на другую должность.

Согласно сравнительной таблице должностных окладов директоров структурных подразделений до и после изменения организационной структуры принцип равной оплаты за труд равной ценности компанией был соблюден.

Проанализировав должностные обязанности, предусмотренные измененной должностной инструкцией исполнительного директора, суд установил, что ее положения не изменили трудовую функцию работницы, предусмотренную трудовым договором. Новые или дополнительные должностные обязанности ей не были вменены. Работодателем соблюдены положения трудового законодательства, поскольку об изменении определенных сторонами условий трудового договора работница уведомлена в установленный законом срок.

От продолжения работы в новых условиях и от предложенных вакантных должностей она отказалась. В результате суд пришел к выводу, что трудовые права работницы не нарушены, и отказал в удовлетворении иска.

О том, что уменьшение должностных обязанностей не влечет изменения трудовой функции, сказано и в апелляционных определениях суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28.08.2018 по делу N 33-5488/2018, Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2018 N 33-275/2018 [Апелляционное определение..., 2018].

Отметим, что ранее Московский городской суд придерживался иной позиции. В Апелляционном определении от 06.12.2018 по делу N 33-52120/2018 он указал, что сокращение должностных обязанностей работника меняет его трудовую функцию. Такой же вывод содержится и в Определении Московского городского суда от 19.10.2018 N 4г-12956/2018 [Апелляционное определение..., 2018].

Способом решения проблемы конкретизации и индивидуализации должностных прав и обязанностей работника, а также определения объема должностных обязанностей является разработка должностной инструкции. А

поскольку законом не урегулированы конкретно способы фиксации в договоре договоренностей о трудовой функции, то Роструд в своих разъяснениях уточняет способы конкретизации должностных обязанностей работника, которые можно уточнять и в трудовом договоре, и в должностной инструкции. Учитывая, что отсутствие должностной инструкции не должно считаться нарушением трудового законодательства, но может иметь негативные последствия путем принятия работодателем произвольных и незаконных решений по причине ее отсутствия [Письмо Роструда, 2007].

В свою очередь, в США большинство работодателей разрабатывают должностные инструкции, чтобы закрепить формализованный список должностных обязанностей работника по определенной должности. В объявлениях о вакансиях содержится описание трудовой функции работника для привлечения подходящих кандидатов. Кроме того, в США должностная инструкция служит основой для проведения аттестации работников, в процессе которой оценивается соответствие работника занимаемой должности.

В США должностная инструкция не является обязательным документом, а в малых коммерческих организациях в США она может быть неформальной и состоять лишь из перечня основных должностных обязанностей. Малый бизнес часто пренебрегает должностными инструкциями и формализацией трудовых отношений в целом, потому что работодатель стремится к поддержанию дружеской и «неформальной» трудовой среды. Таким образом, выбор способа оформления должностных инструкций зависит от внутренней культуры организации и приемов управления персоналом. При этом независимо от формального вида должностной инструкции - локальный акт или неформальный документ, она регулярно обновляется и пересматривается с непосредственным участием работника.

В случае же закрепления на локальном уровне должностная инструкция в США обычно выходит за рамки простого перечисления должностных обязанностей и включает такие элементы, как цели и задачи, поставленные перед работником, определяет, как работник должен взаимодействовать с

другими работниками и структурными подразделениями, перед кем должен отчитываться и кому докладывать об итогах работы, описание служебных разъездов при разъездном характере работы и т.п. В некоторых должностных инструкциях работодатели закрепляют определенные результаты, которых работник должен достигнуть в процессе работы, например цели по продажам. Требования, необходимые для выполнения работы по той или иной должности, предъявляемые к навыкам, знаниям, образованию, опыту работы, также включаются в должностную инструкцию.

Специалисты в сфере HR (Human resources - человеческие ресурсы) в США отмечают, что должностная инструкция должна быть таким документом, который дает работнику возможность для профессионального и личностного роста, творческого вклада в рабочий процесс. Поэтому, даже если должностная инструкция разрабатывается для специалистов всех уровней, она не должна быть чрезмерно детализирована и излишне конкретизирована, иначе она рискует превратиться в жесткий перечень и отнять у работника возможность индивидуального подхода к своим обязанностям [Legal Requirements].

Трудовые обязанности в России определяются не только трудовым договором, но и должностной инструкцией, и Правилами внутреннего трудового распорядка, и другими локальными нормативными актами работодателя.

При этом, так как со временем трудовая деятельность изменяется в зависимости от активного внедрения цифровых технологий, организационных нужд организации и способностей работников, должностные инструкции, Правила внутреннего трудового распорядка, система локальных стандартов делопроизводства также должны периодически обновляться.

Принятие управленческих решений работодателем, доведение их до работников, исполнение, как и контроль за исполнением с помощью систем электронного документооборота, электронной почты, биометрического и другого электронного контроля формирует новые субъективные права и обязанности материального и процедурного характера.

При внесении изменений в должностную инструкцию на практике возникает вопрос о том, затрагивают ли такие изменения сам трудовой договор. Роструд письмом от 31 октября 2007 г. изложил позицию, если инструкция является приложением к трудовому договору, то при намерении работодателя ее изменить такие изменения возможны только на основании заключенного между сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору. Следовательно, при отказе работника от заключения указанного соглашения работодатель не вправе в одностороннем порядке изменить должностную инструкцию (ст. 72 ТК РФ). А если должностная инструкция утверждена как отдельный документ, то при внесении в нее дополнений не требуется изменять обязательные условия самого трудового договора. Работодателем можно утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника [Письмо Роструда, 2007]. Но и такой способ не совсем корректен и порой приводит к спорным ситуациям, так как способ индивидуализации трудовой функции работника, его обязанностей приводит к изменению и содержания трудового договора ввиду того, что трудовая функция является его обязательным условием.

Кроме того, следует отметить, что письменное ознакомление с измененной должностной инструкцией не означает согласия самого работником с ее изменениями.

Поэтому верным и органичным видится позиция ученых об обязательном согласовании с работником должностной инструкции при ее изменении и обновлении, что является логичным, так как в данном документе содержатся права и обязанности работников и индивидуализация трудовой функции, и являться неотъемлемой частью трудового договора [Забрамная, 2017, с. 88].

Более конкретно выражена позиция ученого Л. В. Зайцевой, которая считает, что должны быть содержательно трансформированы и обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и соответствующее право работника [Зайцева, 2019, с. 139]. В

связи с применением СЭД имело бы смысл предусмотреть возможность ознакомление работника с помощью электронной подписи, причем не только квалифицированной, но и простой. Возможен более радикальный подход, признание надлежащим ознакомлением размещение локальных нормативных актов на сайте работодателя [Туманов, 2018, с. 18], [Головина, 2011, с. 74].

Поэтому, по мнению Л. В. Зайцевой, во-первых, стоит дополнить перечень локальных нормативных актов работодателя Положением о локальной системе электронного документооборота, прописав в нем все необходимые правила работы с системой [Зайцева, 2019, с. 134]. Во-вторых, изменение должностной инструкции. Меньше проблем возникает, если этот документ не носит индивидуального характера, а только определяет функционал любого работника, замещающего определенную должность.

Но, как известно, у должностной инструкции существует несколько видов, среди которых есть вариант его оформления в качестве приложения к трудовому договору, и тогда ее изменение возможно либо по соглашению сторон, либо в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Следовательно, прежде чем определить работнику его обязанности по должности, необходимо согласованно включить их в трудовой договор (или в приложение к нему), а для изменения должностных обязанностей следует заключать с работником дополнительное соглашение к трудовому договору. Императивно ч. 1 ст. 74 ТК РФ определяет, что изменение трудовых (должностных) обязанностей в одностороннем порядке невозможно даже при условии уведомления работника.

Еще один способ при введении в действие профстандартов в организации, при котором трудовые обязанности работника не могут изменяться без обоюдного согласования между сторонами трудового договора.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, отражающего новые названия должностей и трудовые функции, работодателю следует указать основание для вносимых изменений, а именно - введение в организации профессионального стандарта.

При этом следует уделить внимание на соответствие или несоответствие профстандартам должностных инструкций, положения которых выступают показателем правомерности изменений, вносимых в должностную инструкцию.

В Апелляционном определении Ростовский областной суд от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016 посчитал правомерным приказ о прекращении трудового договора и отказал работнице в восстановлении на работе. Работница была не согласна с положениями новой должностной инструкции, измененной работодателем по основанию о введении в действие профстандартов. Труженица решила, что ей назначили новую обязанность - организацию работы учреждения, руководство отделением и специалистами, а это, по мнению истицы, являлось новой трудовой функцией.

Суд проанализировал должностные инструкции до и после корректировки трудовой функции и был не согласен с аргументами работницы, так как уточнению были подвергнуты только трудовые действия. Не было введено дополнительных обязанностей, которые влекли бы дополнительные требования к квалификации или специальности истицы, вводились только новые условия выполнения порученной работы. Относительно новой, с точки зрения истицы, обязанности руководить отделением и специалистами суд указал, что закрепленная новой должностной инструкцией функция по организации работы учреждения выполнялась истицей и ранее, в рамках совершения трудовых действий по прежней должностной инструкции, а в новой инструкции работодатель обобщил эти функции [Колосова, 2018, с. 50].

На практике нередко встречаются ситуации, когда работник занимает не соответствующую его образованию должность, а в профстандарте установлены требования к образованию.

Согласно изложенной в Письме от 22.04.2016 N 14-3/В-381 позиции Минтруда вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников [Письмо Минтруда России, 2016]. Конституционный суд в Постановлении от 14.11.2018 N 41-П пришел к выводу,

что новые профстандарты и требования к квалификации не являются основанием для увольнения тех работников, которые им не соответствуют [Постановление Конституционного суда, 2018].

Подводя промежуточный итог, отметим, что профстандарты обязательны для применения только в том случае, если трудовым законодательством установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Кроме того, если выполнение работ по должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

Работодателю надо будет заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, в которых будут отражены новые названия должностей и трудовые функции. При этом следует указать, что основанием для вносимых изменений (или перевода) является введение в организации профессионального стандарта.

Также в связи с введением профстандартов необходимо обратить внимание на соответствие или несоответствие им должностных инструкций. Положения профстандартов являются критерием объективности и правомерности вносимых в должностную инструкцию изменений.

Внедрение профстандартов не является основанием для увольнения работника. По мнению Конституционного суда, при отсутствии у работника образования, требования к которому установлены в профстандарте, нужно учитывать опыт работы и успешное исполнение обязанностей по своей должности.

Если у работодателя есть сомнения в соответствии работника занимаемой должности, необходимо провести аттестацию.

Продолжая сравнительный анализ трудового права России и США, отметим, что в праве США сформировалась доктрина «найма по желанию»

(employment-at-will), исходя из которой в силу того, что работники считаются принятыми по собственному желанию, обладают свободой труда и могут в любой момент уволиться, работодатели вправе изменять их должностные обязанности, когда сочтут необходимым [Филипова, 2015, с. 88]. Поэтому государство не налагает никаких ограничений на процедуры найма, увольнения или определения условий труда. В силу этого в США многие должностные инструкции содержат положение о том, что они не являются трудовыми договорами и работодатели могут воспользоваться доктриной «найма по желанию» в любое время.

В более защищенном положении находятся в США те работники, с которыми работодатели заключили письменные трудовые договоры или же в организации заключен коллективный договор, где нашло отражение определение круга должностных обязанностей работников. В этих случаях работодатели не вправе вносить изменения в круг обязанностей работников без согласия соответственно работников или профсоюзного органа.

Также нужно отметить, что в США действует Комиссия по равным возможностям в сфере трудоустройства (ЕЕОС), которая обеспечивает соблюдение законов, связанных с дискриминацией на рабочем месте. При внесении изменений в должностную инструкцию работника работодатели не имеют права дискриминировать работников по признакам пола, возраста, физического состояния (в частности, наличия инвалидности или беременности), религиозной принадлежности, национального происхождения [The Genetic Information..., 2008]. Акты Комиссии защищают работников от дискриминации в вопросах найма, оплаты труда, гарантий и компенсаций, трудовых обязанностей, дисциплинарной ответственности, карьерного роста и увольнения. Поэтому если будет установлено, что работодатель при изменении должностной инструкции подверг работника дискриминации, то это означает нарушение работодателем федерального законодательства США.

Работники в США также защищены от изменения трудовой функции, если это может быть истолковано как месть работодателя. Министерство труда

США разрабатывает нормативные акты, защищающие работников, которые подают жалобы на работодателей, нарушающих закон. На основании Закона о справедливых трудовых стандартах осведомитель может обратиться за помощью, если его трудовая функция была изменена после того, как он доложил о нарушении работодателем трудового законодательства [The Fair Labor..., 1938], [Family and Medical..., 1991].

Американские специалисты в сфере HR (Human resources - человеческие ресурсы) предлагают работодателям во всех случаях заключать с работниками соглашение перед тем, как внести изменения в их должностные инструкции в части, закрепляющей трудовую функцию. Кроме того, работодателям рекомендуется периодически перерабатывать и редактировать должностные инструкции работников, чтобы новые обязанности были понятны, актуальны и отвечали требованиям организации в изменяющихся условиях, а потом согласовывать их с работниками. По общему правилу согласование должностных инструкций с работником является не обязательным, а желательным процессом в США. Тем не менее прогрессивная практика в сфере HR указывает на то, что именно в таких случаях работник имеет более четкое и полное представление о том, какую работу он выполняет, с какими задачами ему приходится сталкиваться и как меняется круг его обязанностей с течением времени. Считается, что у работников повышаются мотивация и продуктивность труда, когда они сами участвуют в согласовании и утверждают свою новую должностную инструкцию.

Также нужно отметить, что в США должностные инструкции рассматриваются как важнейший инструмент работодателя для коммуникации с работником - при условии, что они не будут использоваться для дачи работникам таких поручений, выполнения которых работодатель не вправе требовать в силу их неэтичности или противоправности. Дело в том, что большинство должностных инструкций в США содержат положение, которое закрепляет обязанность работника исполнять «любые другие поручения руководителя». Однако это не означает, что работник обязан выполнять

обязанности, которые не соответствуют его трудовой функции и, кроме того, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их неисполнение. Такая оговорка обычно подразумевает дополнение к обязанностям по должности, которые не приведут к существенным изменениям трудовой функции работника, то есть не приведут к изменению определенного вида работы [Горячева, 2019, с. 61].

И в России возможны ситуации, когда в должностной инструкции либо в трудовом договоре трудовая функция работника определена ненадлежащим образом. Например, это относится к случаям, схожим с описанным, когда при определении трудовой функции сотрудника в описании инструкции по должности перечисляются определенные виды работ (производственные операции), и обязанности по трудовой функции работника заканчиваются фразой «другие распоряжения руководителя».

Опираясь на такое изложение трудовой функции, работодатель считает возможным требовать от работника исполнения иных рабочих задач, которые потребуются руководителю организации, что неверно и незаконно. В данной ситуации очевидна недоработка в определении конкретики и точности трудовой функции работника, что противоречит принципу определенности трудовой функции, то есть ее конкретности.

Этому способствует ряд обстоятельств.

Во-первых, работник при заключении трудового договора, должен иметь представление, какую работу ему предстоит выполнять в течение определенного периода и конкретно с данным работодателем, так как обязанность выполнения работы закреплена в трудовом договоре.

Далее, работодателю вменена обязанность предоставления той работы, которая обусловлена трудовым договором. И требовать выполнения «иной работы», не уточненной конкретно трудовым договором, есть грубое нарушение нормы ст. 60 ТК РФ, что служит законной причиной чтобы привлечь работодателя к ответственности за нарушение трудового

законодательства, и, разумеется, труженик может не выполнять ту работу, которой нет и в трудовом договоре и в должностной инструкции.

Российское трудовое право трудовые обязанности определяет трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, и другими локальными нормативными актами работодателя.

Существует популярная в российском научном сообществе точка зрения, гласящая, что трудовую функцию следует расценивать как формально юридически, так и содержательно, отразив в ней каждое функциональное право и обязанность лиц, перечень которых, как правило, закреплён в должностной инструкции [Сухарев, 2012], [Вишнепольская, 2017, с. 10].

В результате технологических изменений и внедрения цифровых технологий в сферу организации и управления трудом внесение в должностную инструкцию изменений, касающихся обязанности работника осуществлять прежние функции при помощи новых информационных технологий, вполне допустимо.

Внедрение технических улучшений приведет к кардинальным переменам в осуществлении работником выбора, стоит ли выражать согласие с изменениями обязанностей технологического свойства или пополнить количество безработных в стране, высказав отказ. Законодательно никаким актом не фиксируется обязанность работодателя самостоятельно учить своих работников, хотя в последнее время, ввиду появления специфических вакансий, работодатель вынужден вложить в воспитание грамотного специалиста, подающего надежды, ведь все это работодателю нужно для достижения собственных целей. Передовые предприятия понимают, что воспитать идеально подходящего им сотрудника они в силах лишь самостоятельно, в том числе и производя финансовые вложения. Однако, говоря о большинстве, пока неизвестно, за чей все-таки счет стоит обучать работника. Но такую тенденцию легко объяснить, так как работника, получившего знания, ничего более не держит у работодателя, который его обучил. Но что делать с работниками, которые не справились с прохождением обучения? Такие работники

автоматически попадают в группу риска в совершении дисциплинарного проступка, что может повлечь и его увольнение.

Подытожив вышесказанное, хочется выразить собственную позицию по данному вопросу – работодателю все-таки стоит самостоятельно заниматься обучением своих работников для достижения запланированных результатов. А работник, в свою очередь, получает новую обязанность, заключающуюся в обязательном прохождении обучения и освоения всех предлагаемой программы.

Должны быть содержательно трансформированы и обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и соответствующее право работника. В связи с применением СЭД имело бы смысл предусмотреть возможность ознакомление работника с помощью электронной подписи, причем не только квалифицированной, но и простой [Туманов, 2018, с. 18]. Возможен более радикальный подход, признание надлежащим ознакомлением размещение локальных нормативных актов на сайте работодателя [Головина, 2011, с. 458].

Поэтому, по мнению Л.В. Зайцевой, во-первых, необходимо внести соответствующие дополнения и изменения в Правила внутреннего трудового распорядка и в действующую у работодателя (при наличии) систему локальных стандартов делопроизводства, а лучше - вообще принять отдельное Положение о локальной системе электронного документооборота, прописав в нем все необходимые правила работы с системой [Зайцева, 2019, с. 134]. Во-вторых, изменение должностной инструкции. Меньше проблем возникает, если этот документ принят как локальный нормативный акт, т.е. не носит индивидуального характера, а значит – определяет функционал любого работника, замещающего определенную должность [Швалева, 2018, с. 148].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно резюмировать, что в России и в США работодатели, использующие должностные инструкции для определения обязанностей по должности своих работников, имеют

преимущества по сравнению с теми организациями (работодателями), в которых должностные инструкции не используются. И, несмотря на то, что должностная инструкция ни в России, ни в США не является обязательным юридическим документом, она важна для соблюдения трудового законодательства, поскольку конкретизирует и индивидуализирует трудовую функцию работника, а также устанавливает важные правила, которых он должен придерживаться при выполнении своих трудовых обязанностей.

При изменении должностных обязанностей работника изменения в трудовой договор и должностную инструкцию необходимо вносить, если инструкция является частью договора или если изменяется трудовая функция работника. Требуется согласие работника.

Если должностная инструкция является отдельным документом и трудовая функция работника не меняется, то не требуется внесение изменений в трудовой договор.

Если должностная инструкция является частью трудового договора, то любое изменение и дополнение в трудовой договор вносится в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ, в частности по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. То есть любое изменение и дополнение в инструкции в таком случае требует согласия работника.

Когда должностная инструкция является самостоятельным документом, то:

- если внесение изменений в должностную инструкцию влечет за собой изменение трудовой функции работника, требуется письменное согласие работника на внесение изменений;

- если изменение должностной инструкции не влечет изменения трудовой функции, а является ее уточнением, то письменного согласия работника на изменение должностной инструкции не требуется.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опираясь на сформулированные ТК РФ цели трудового законодательства, хочется подчеркнуть, что все силы и ресурсы направлены на обеспечение заявленных конституционных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания для них благоприятных условий труда, а также защита прав и интересов участников трудовых отношений. Для достижения данных целей необходимо шагать в ногу со временем, прибегая к помощи развивающихся технических возможностей, критически оценивать обстановку на рынке труда, совершенствовать нормативно-правовые акты для обеспечения наиболее полного и четкого регулирования трудовых отношений, не игнорировать правовые коллизии и правовые пробелы, анализировать судебную практику и стремиться к ее единообразию. Все перечисленные меры в совокупности способны создать благоприятную обстановку в целом и помочь выстроить доверительные отношения между работником и работодателем.

Подводя совокупный итог проведенного исследования, стоит отметить, что первоначальные цели изучения данной темы были достигнуты.

По результатам исследования была доказана значимость трудового договора между работником и работодателем. Поскольку основным элементом трудового договора являются права и обязанности его сторон, внимание исследования основным образом было обращено непосредственно на такую правовую категорию, как трудовые функции и трудовые обязанности работника.

Не смотря на наличие данного определения в отечественном законодательстве, выявлена некоторая расплывчатость в определении трудовых функций работника. Базовый набор прав и обязанностей работника при трудоустройстве до сих пор четко не очерчен, что, безусловно, не имеет влияния на круг прав и обязанностей работодателей в вопросах внесения каких-либо корректировок и уточнений в текст трудового договора. Все это может стать причиной сомнения в вопросах соблюдения установленных гарантий для

работников при трудоустройстве. Предусматривается лишь пресловутая ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности осуществления трудовой деятельности за плату.

Таким образом, на сегодняшний день работодателю дано право самостоятельно решать, нуждается ли он в принятии штатного расписания и должностной инструкции для работников. Работодатель решает, сформулировать ли ему заранее трудовые функции его работников, включать ли их в условия трудового договора. В конце концов, работодателю доверено формулировать трудовые обязанности его работников, которые связаны с необходимостью соблюдения трудовой дисциплины, которая также контролируется работодателем.

В помощь работодателю были созданы профессиональные стандарты, призванные подробно регламентировать квалификационные требования, предъявляемые к работникам, выполняющим определенные виды работ. Однако было установлено, что профессиональные стандарты зачастую не отвечают деятельности, которую необходимо будет осуществлять работнику. Особенно сильно это касается должностей и профессий, где работники заняты ранее неизвестными науке исследованиями, инновационной деятельностью и т.д. Нельзя забывать и о новых профессиях, ежедневно появляющихся на рынке труда. На сегодняшний день становятся все более популярными такие профессии как «интернет-маркетолог», «SMM-специалист», «концепт-художник», «тестировщик» и другие. Безусловно, говоря о таких «молодых» направлениях, и речи не идет о профессиональных стандартах данной деятельности. Поэтому работники становятся все более уязвимы, а свобода управленческих решений работодателя все расширяется.

Исходя из вышеперечисленного, проблемой является и сложность в определении обязанностей работника, основываясь на заранее определенной трудовой функции. Понятие трудовых обязанностей, к сожалению, до сих пор не сформулировано. Как следствие, работодателям свойственно понимать под ними любую деятельность, которой может быть занят их работник.

Для подтверждения данной точки зрения неоднократно приводились примеры из судебной практики с выявленными нарушениями правовой связи между положениями трудового договора, а конкретно трудовыми функциями работника, и его фактической деятельностью.

Изменяя трудовую функцию работника, работодатель должен помнить, что внесение соответствующих корректив возможно лишь при уведомлении работника и только в случае его отказа необходимо обратиться с предложением перевода на другие актуальные вакантные должности.

Нельзя забывать при этом и о том, что работодатель обладает внушительным арсеналом инструментов воздействия на поведение работника путем применения к нему мер дисциплинарной ответственности, в том числе и за невыполнение трудовых обязанностей.

Таким образом, формируются прямые предпосылки к образованию и развитию конфликта между работником и работодателем.

Также был сформулирован вывод о необходимости внедрения цифровизации трудовых отношений. Однако не смотря на все ее плюсы, основной проблемой в разрешении данного вопроса видится обучение работников. Цифровизация требует наличие специалистов, знающих данную деятельность, а также высоких материальных затрат. Работодателю при этом придется разрешать вопросы обучения своих работников, вопросы перехода на принципиально иной уровень взаимодействия с подчиненными.

Пока что сложно говорить о том, что работники полностью защищены от самовольного изменения трудовой функции работодателем. Данный вопрос необходимо решать лишь путем создания новых нормативно-правовых актов и изменения действующего трудового законодательства, ориентируя его на большую заботу о работнике, так как работодатель имеет более привилегированное положение и может манипулировать работником для достижения собственных целей.

Государственные органы в такой ситуации должны пристально следить за неукоснительным соблюдением законодательства работодателем, не допускать

нарушения прав работников и пытаться поддерживать баланс во взаимодействиях, возникающих между субъектами трудовых правоотношений.

Проведенное изучение заявленной темы способствовало уяснению имеющихся недостатков правового регулирования трудовых отношений, формированию способов разрешения данных трудностей, обозначения общего вектора дальнейшего развития в вопросах определения трудовой функции и трудовых обязанностей работников.

Основным предложением по разрешению вопросов, связанных с определением трудовой функции работника, является пересмотр некоторых положений действующего Трудового кодекса РФ.

Общим выводом может стать лишь мысль о том, что на сегодняшний день мы находимся на верном пути развития трудовых отношений, однако стоит сосредоточить свое внимание на менее защищенном субъекте – работнике, дабы избежать разногласий и минимизировать количество возникающих трудовых споров, основанием которых выступает нарушение трудовых прав и свобод человека и гражданина.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

- 1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по состоянию на 31 июля 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
- 1.2. Федеральный закон от 16.12.2019 №439-ФЗ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде // Российская газета, N 286, 19.12.2019.
- 1.3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
- 1.4. Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Российская газета. № 75. 08.04.2011.
- 1.5. Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы // Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 20. Ст. 2901.
- 1.6. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (ред. от 29.11.2018) О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов // Собрание законодательства РФ.2013, N 4, ст. 293.
- 1.7. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 N 1632-р Об утверждении программы Цифровая экономика Российской Федерации // Собрание законодательства РФ, 07.08.2017, N 32, ст. 5138 (документ утратил силу).
- 1.8. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (вместе с ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов) // ИУС «Национальные стандарты», 2018. №1

- 1.9. Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (ред. от 27.03.2018) Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих // Бюллетень Минтруда РФ, 1998. №12.
- 1.10. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 500н Об утверждении профессионального стандарта Специалист в области обеспечения строительного производства материалами и конструкциями // Официальный интернет-портал правовой информации // URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
- 1.11. Проект Приказа Минтруда России Об утверждении профессионального стандарта // Эксперт в сфере закупок (по состоянию на 08.11.2019).
- 1.12. Проект Приказа Минтруда России Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения (по состоянию на 18.12.2019).
- 1.13. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР, 1971, N 50, ст. 1007. (утратил силу 01.02.2002).
- 1.14. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР. изд. 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР, 1922, N 70, ст. 903. (документ утратил силу).

2. Научная литература

- 2.1. Антонов Я.В. К вопросу об учете данных о трудовой деятельности работников в электронном виде в условиях развития цифровой экономики в Российской Федерации. В сборнике: Актуальные проблемы международного права в современных геополитических условиях// Материалы научных конференций. 2019. С. 173-185.
- 2.2. Белозерова К.А. Проблемы применения профессиональных стандартов при принятии работодателем кадровых решений // Российская юстиция. 2018. N 2. С. 9 - 11.

- 2.3. Большакова Д.Н. Электронная форма трудового договора: актуальные проблемы // Актуальные проблемы современного законодательства: материалы IV всероссийской межвузовской научно-практической конференции / отв. ред. А.Г. Забелин. 2016. С. 341-348.
- 2.4. Букреева Е. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика. 2007. № 1. С. 74.
- 2.5. Вартаньянц Т.А., Старокожева В.П. Внедрение электронного кадрового документооборота: сущность, риски возможности// Социально-трудовые исследования. 2019. № 1. С. 145-156.
- 2.6. Возняк А.М. Проблемы использования электронной цифровой подписи при совершении юридически значимых действий в трудовом праве как гарантия справедливости в условиях информационного общества // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики., 2016. С. 262-265.
- 2.7. Вишневская Н. Мобильность рабочих мест и рабочей силы // Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 10. С. 62 С.
- 2.8. Вишнепольская И. Трудовая функция и изменение обязанностей работника: как не ошибиться // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 7. С. 10 - 17.
- 2.9. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. С. 124
- 2.10. Головина С.Ю. Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности работников в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. N 1. С. 124.
- 2.11. Головина С.Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 458.
- 2.12. Горячев А. С. Трудовая функция руководителя организации // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 1. С. 363.

- 2.13. Горячева С.В. Конкретизация трудовой функции работника с помощью должностной инструкции в Российской Федерации и в Соединенных Штатах Америки // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 61 - 64.
- 2.14. Дарбинян Т.А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С. 145 - 152.
- 2.15. Ефимова Ю.В., Гаврилов А.Г. Моделирование системы информационной безопасности на основе анализа системных журналов//Инженерный вестник Дона. 2019. № 6 (57). С. 40.
- 2.16. Забрамная Е.Ю. К вопросу об обеспечении прав и свобод работников // Реализация прав и свобод в сфере трудового права и права социального обеспечения: Сборник докладов Международной научно-практической конференции "Обеспечение прав и свобод человека в современном мире". М.: Проспект, 2017. С. 88.
- 2.17. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967. С. 64.
- 2.18. Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 34-37.
- 2.19. Зайцева Л.В. Электронное взаимодействие с работодателем: от специального к общему регулированию // Судья. 2018. №9. С.15-19.
- 2.20. Зайцева Л.В. Влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений. В сборнике: III Сибирские правовые чтения сборник научных статей. Тюмень, 2019. С. 134-139.
- 2.21. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки // Государство и право. 2019. № 8. С. 43-52.
- 2.22. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве: вопросы процессуального доказывания // Вестник гражданского процесса. 2019. Т. 9. № 1. С. 189-204.

- 2.23. Казакова С. Смена систем оплаты труда и споры сторон в суде // Трудовое право. 2018. N 3. С. 5 - 16.
- 2.24. Колобова С.В. Расширение сферы локального и договорного регулирования трудовых отношений // Современное право. 2018. N 11. С. 59 - 62.
- 2.25. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 61.
- 2.26. Колосова И.Ю. Внедрение новых профстандартов - повод для увольнения? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. N 12. С. 50 - 58.
- 2.27. Кондрашихин А.Б. Управление в эпоху цифровизации пространства: эффективность оплаты труда // Цифровая трансформация: образование, наука, общество. М., 2019. С. 121-132.
- 2.28. Кудряшова С.Н. Требования законодательства к содержанию трудового договора и практика их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 29.
- 2.29. Куренной А., Костян И., Хныкин Г. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений // ЭЖ-Юрист. 2017. N 37. С. 10.
- 2.30. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С. 57.
- 2.31. Левтеева Т.А. Влияние внутрифирменной мобильности на развитие трудового потенциала работников. Материалы Всероссийской научной студенческой конференции., 2017. С. 74.
- 2.32. Лушникова М. В., Лушников А. М. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики. Ярославль, 2015. С. 120.
- 2.33. Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 619.
- 2.34. Миронов В. И. Трудовая функция работника // Трудовые споры., 2008. С. 55.

- 2.36. Никифоров С.Ю. Влияние цифровой экономики на развитие трудового права: постановка проблемы // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 9 (25). С. 697-700.
- 2.37. Нуртдинова А. Ф. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. 2005. № 5. С. 66.
- 2.38. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: КОНТРАКТ, 2019. С. 322.
- 2.39. Орловский Ю. П. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт. М., 2015. С. 44-49.
- 2.40. Рузаева Е.М. Трудовые обязанности работника как самостоятельная юридическая категория// Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2016. № 27. С. 99-103.
- 2.41. Смирнова О.В., Снигирева М. Трудовое право: Учебник. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 181.
- 2.42. Сухарев А.Е. Проблемы соотношения договорных и внедоговорных элементов содержания трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 1. С. 3 - 6.
- 2.43. Сухарев А.Е. Соотношение договорных и внедоговорных условий трудового договора // Zakon.kz. 2012. 31 окт. // URL: <http://www.zakon.kz/4521828-sootnoshenie-dogovornykh-i.html>
- 2.44. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 48
- 2.45. Старчиков М.Ю. Юридически значимые медицинские документы: нормативные положения, типовые формы и судебная практика (справочное пособие с ситуационными задачами и ответами на них). М.: Инфотропик Медиа, 2018. С. 111.
- 2.46. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 89.
- 2.47. Семенихин В.В. Кадровое делопроизводство. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. С. 88.

- 2.48. Тихомаева В.С., Яценко А.О. Электронная форма трудовой книжки и трудовое законодательство: реалии и перспективы // Инновационная наука. 2019. № 5. С. 149-151.
- 2.49. Тихомиров М. Ю. Незаконное увольнение: практ. пособие. М., 2015.
- 2.50. Токсанбаева М.С. Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 2 (212). С. 35-42.
- 2.51. Туманов А.А. Информирование работника с помощью электронных ресурсов работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 18 - 20.
- 2.52. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект. дисс. на соис. уч. ст. канд. юр. наук.: 12.00.05. Екатеринбург 2018.
- 2.53. Турбина О.А. Трудовые отношения в решениях судов и разъяснениях официальных органов // Экономико-правовой бюллетень. 2019. N 11. С. 7.
- 2.54. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991. С. 133-134.
- 2.55. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. Нижний Новгород, 2015. С. 88.
- 2.56. Филипова И. А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 99.
- 2.57. Филипова И. А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Российский юридический журнал. 2017. № 2. С. 72.
- 2.58. Филипова И.А. Трудовой договор: понятие, форма и содержание (на примере законодательства России, Франции, Великобритании, США и Китая) // Российский юридический журнал. 2016. № 3 (108). С. 187.
- 2.59. Харитонов М.М. Случаи обязательности профессиональных стандартов для работодателей // Российский юридический журнал. 2017. N 2. С. 41.

- 2.60. Хохлов Е. Б. Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. СПб., 2007. С. 307.
- 2.61. Чистякова Л.В., Касьянов А.В. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. С. 544.
- 2.62. Чемоданова О.Н., Гриб Г.Ю. Электронный документооборот как фактор эффективного управления бизнес-процессами организации // Управленческие науки. 2017. № 1(7). С. 63.
- 2.63. Черняева Д.В., Дарбинян Т.А. Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении // Журнал российского права. 2018. № 4 (256). С. 140-149.
- 2.64. Швалева Е.С. Совмещение и сложное наименование профессии как способы обеспечения трудовой мобильности работника // Электронное приложение к "Российскому юридическому журналу". 2018. N 3. С. 72 - 78.
- 2.65. Швалева Е.С. Пределы корректировки трудовой функции в механизме обеспечения трудовой мобильности работника // Российский юридический журнал. 2018. N 1. С. 148 - 154.
- 2.66. Brannen D. Albert. Why You Should Have Job Descriptions // Society for Human Resource Management. // URL: www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0113-job-descriptions.aspx.
- 2.67. Family and Medical Leave Act, 1991. // URL: <https://www.dol.gov/whd/fmla/>.
- 2.68. Mayhew Ruth. Legal Requirements of Job Description // Houston Chronicle. // URL: <https://work.chron.com/legal-requirements-job-descriptions-20506.html>.
- 2.69. The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008. // URL: www.eeoc.gov/laws/statutes.
- 2.70. The Fair Labor Standards Act, 1938. // URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct>

3. Материалы практики

- 3.1. Постановление Конституционного суда РФ от 14.11.2018 N 41-П О порядке применения работодателями профессиональных стандартов.

- 3.2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 декабря 2017 г. № 57 О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов // Российская газета. № 297. 29.12.2017.
- 3.3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям // Российская газета. № 7584 (121). 6.06.2018.
- 3.4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
- 3.5. Постановление Верховного Суда РФ от 02.05.2017 N 45-АД17-7.
- 3.6. Постановление Верховного Суда РФ от 19.12.2016 г. N 18-АД16-173.
- 3.7. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 28 марта 2011 г. по делу N 33-978/11. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 30.12.2019).
- 3.8. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 13 февраля 2012 г. по делу N 33-36. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 11.01.2020).
- 3.9. Кассационное определение Пермского краевого суда от 27 июля 2011 г. по делу N 33-7533. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 11.01.2020).
- 3.10. Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 февраля 2012 г. по делу N 33-3987/2012. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 03.02.2020).
- 3.11. Определение Владимирского областного суда от 16 июня 2011 г. по делу N 33-2050/2011. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 11.02.2020).
- 3.12. Определение Безенчукского районного суда (Самарская область) № 2-456/2017 2-456/2017~М-425/2017 М-425/2017 от 1 июня 2017 г. по делу № 2-456/2017. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 30.03.2020).

- 3.13. Определение Челябинского областного суда № 11-12064/2014 от 24 ноября 2014 г. по делу № 11-12064/2014. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 30.10.2019).
- 3.14. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 18.11.2019).
- 3.15. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19 июня 2017 г. по делу № 33-7775/2017. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 16.11.2019).
- 3.16. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29 мая 2017 г. по делу № 33-6790/2017. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 18.11.2019).
- 3.17. Апелляционное определение Курганского областного суда от 21.03.2019 по делу N 33-797/2019. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 12.11.2019).
- 3.18. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.10.2017 по делу N 33-17652/2017. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 17.12.2019).
- 3.19. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2018 N 33-4418/2018 по делу N 2-2205/2017. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 18.12.2019).
- 3.20. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 17.10.2019).
- 3.21. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 2 июля 2014 г. по делу N 33-1947/2014. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 18.12.2019).
- 3.22. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17 февраля 2016 г. по делу N 33-1013/2016. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 04.12.2019).

- 3.23. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25 августа 2016 г. по делу N 33-14588/2016. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 18.12.2019).
- 3.24. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22 мая 2013 г. по делу N 33-1466/2013. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 02.12.2019).
- 3.25. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.04.2019 по делу N 33-4739/2019. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 17.02.2020).
- 3.26. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу N 33-13196/2019. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 18.12.2019).
- 3.27. Апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28.08.2018 по делу N 33-5488/2018. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 23.12.2019).
- 3.28. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2018 N 33-275/2018. // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 18.12.2019).
- 3.29. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу N 33-52120/2018. // Доступ СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения 28.12.2019).
- 3.30. Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 28 апреля 2014 г. по делу N 2-4126/2014 ~ М0-3090/2014 (оставлено в силе Апелляционным определением Самарского областного суда от 9 июля 2014 г.). // Доступ СПС "Гарант" (дата обращения 30.11.2019).
- 3.31. Решение Ленинского районного суда г. Ижевска от 26 сентября 2017 г. № 2-2027/2017 2-2027/2017~М-1390/2017 М-1390/2017 по делу № 2-2027/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 12.12.2019).
- 3.32. Решение Мотовилихинского районного суда г. Перми от 18 сентября 2017 г. № 2-3623/2017 2-3623/2017~М-2972/2017 М-2972/2017 по делу № 2-3623/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 11.12.2019).

- 3.33. Решение Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре (Хабаровский край) от 30 августа 2017 г. № 2-1175/2017 2-1175/2017~М-1057/2017 М-1057/2017 по делу № 2-1175/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 08.12.2019).
- 3.34. Решение Кировского районного суда г. Астрахани (Астраханская область) от 13 июля 2017 г. № 2-2462/2017 2-2462/2017~М-2677/2017 М-2677/2017 по делу № 2-2462/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 12.12.2019).
- 3.35. Решение Кировского районного суда г. Уфы от 15 ноября 2017 г. № 2-7537/2017 2-7537/2017~М-7093/2017 М-7093/2017 по делу № 2-7537/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 12.11.2019).
- 3.36. Решение Стерлитамакского городского суда (Республика Башкортостан) от 17 ноября 2017 г. № 2-7987/2017 2-7987/2017~М-7745/2017 М-7745/2017 по делу № 2-7987/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 12.10.2019).
- 3.37. Решение Сургутского городского суда (ХМАО — Югра) от 17 ноября 2017 г. № 2-8134/2017 2-8134/2017~М-7795/2017 М-7795/2017 по делу № 2-8134/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 02.12.2019).
- 3.38. Решение Николаевский-на-Амуре городского суда (Хабаровский край) от 16 ноября 2017 г. № 2-941/2017 2-941/2017~М-897/2017 М-897/2017 по делу № 2-941/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 12.09.2019).
- 3.39. Решение Октябрьского районного суда г. Кирова (Кировская область) от 12 декабря 2017 г. № 2-3841/2017 2-3841/2017~М-3963/2017 М-3963/2017 по делу № 2-3841/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 26.12.2019).
- 3.40. Решение Орджоникидзевского районного суда г. Перми № 2-2283/2017 2-2283/2017~М-2122/2017 М-2122/2017 от 17 октября 2017 г. по делу № 2-2283/2017. // <http://sudact.ru/> (дата обращения 02.08.2019).
- 3.41. Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6 О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников.
- 3.42. Письмо Роструда от 31 августа 2012 г. N 1180-6-1 О совмещении профессий (должностей).

- 3.43. Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6 О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников.
- 3.44. Письмо Минздравсоцразвития России от 12 марта 2012 г. N 22-2-897, письмо Роструда от 24 мая 2011 г. N 1412-6-1.
- 3.45. Письмо Минтруда России от 22.04.2016 N 14-3/В-381.

Рис. 1. Составляющие трудового потенциала работника



Рис. 2. Составляющие трудового потенциала работника с точки зрения возможностей предприятия оказывать влияние на их развитие

