

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.120.11.190-197

И. А. Хронова*

Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации

Аннотация. В рамках исследования автором представлены основные теоретические и практические проблемы применения профессиональных стандартов в РФ. В современных экономических условиях внедрение профессиональных стандартов представляется обоснованной и необходимой мерой, поскольку оно позволяет компаниям добиться большей производительности труда, улучшить качество производства и продукции, снизить издержки на подбор кадров и усилить конкурентоспособность. Профессиональные стандарты содержат подробное описание знаний и навыков работы, необходимых специалисту, тогда как квалификационные справочники уже не в состоянии отвечать современным требованиям бизнеса. Несмотря на сформированную законодательную базу по профессиональным стандартам, в практике реализации положений нормативных правовых актов в рассматриваемой сфере существует ряд проблем, требующих разрешения. В частности, вне поля зрения законодателя остались вопросы регламентации процедуры разработки и внедрения профессиональных стандартов, кроме того, очевидна проблема понятийно-категориального аппарата. В рамках исследования автором выработаны рекомендации по совершенствованию трудового законодательства РФ.

Ключевые слова: профессиональный стандарт; квалификация; трудовая функция; трудовая деятельность; деловые качества работника; компетенция; трудовое право; квалификационные справочники; трудовой кодекс; работник.

Для цитирования: Хронова И. А. Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 11. — С. 190–197. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.120.11.190-197.

Problems of Applying Professional Standards in the Russian Federation

Irina A. Khronova, Department of Sociology, Jurisprudence and HR Management, Kuban State Technological University
ul. Moskovskaya, d. 2, Krasnodar, Russia, 350042
alexh-lexx@yandex.ru

Abstract. As part of the study, the author identifies the main theoretical and practical problems of the application of professional standards in the Russian Federation. In modern economic conditions, the introduction of professional

© Хронова И. А., 2020

* Хронова Ирина Алексеевна, кафедра социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета
Московская ул., д. 2, г. Краснодар, Россия, 350042
alexh-lexx@yandex.ru

standards seems to be a reasonable and necessary measure, since it allows companies to achieve greater labor productivity, improve the quality of production and products, reduce the costs of recruiting and enhance competitiveness. Professional standards contain a detailed description of the knowledge and work skills necessary for a specialist, while qualification reference books are no longer able to meet modern business requirements. Despite the formed legal framework for professional standards, there are a number of problems that need to be resolved in the practice of regulatory legal acts provisions implementation in this area. In particular, the issues of regulating the procedure for the development and implementation of professional standards remained out of sight of the legislator; in addition, the problem of the conceptual and categorical apparatus is obvious. As part of the study, the author develops recommendations for improving the labor legislation of the Russian Federation.

Keywords: professional standard; qualification; labor function; labor activity; business qualities of the employee; competence; labor law; qualification reference books; Labor Code; worker.

Cite as: Khronova IA. Problemy primeneniya professionalnykh standartov v Rossiyskoy Federatsii [Problems of Applying Professional Standards in the Russian Federation]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(11):190-197. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.120.11.190-197. (In Russ., abstract in Eng.).

Изменения, связанные с введением в действие профессиональных стандартов, внесли в Трудовой кодекс РФ¹ и Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»² (далее — Закон № 273-ФЗ) начиная с 2012 г. Вопросы применения профессиональных стандартов отражены в Трудовом кодексе РФ в статьях, регулирующих содержание трудового договора, оплату труда, прием на работу, профессиональную подготовку кадров. А сами профессиональные стандарты учитываются при формировании федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального обучения (ч. 7 ст. 11 Закона № 273-ФЗ). Таким образом, можно утверждать, что необходимая законодательная база в настоящее время сформирована.

Профессиональные стандарты не являются локальными нормативными актами работодателя, они представляют собой ведомственные нормативные акты, а их требования аналогичны квалификационным характеристикам ЕКС и ЕТКС³. Отличие профессиональных стандартов от ЕКС и ЕТКС состоит в том, что это современные документы, расширяющие представления о необходимых работнику знаниях и умениях. Изменения в них следует вносить каждые три года

в связи с изменением техники и технологии. По сути, законодатель, устанавливая профессиональные стандарты, отказался от традиционного описания трудовой функции через совокупность должностных обязанностей в пользу описания трудовой функции через совокупность измеримых операций, на которые раскладывается деятельность. Данные операции в профессиональных стандартах именуются трудовыми действиями, определяемыми как процесс взаимодействия работника с предметом его труда. Это та операция, для которой главный признак — измеримость. Для должностных обязанностей измеримость необязательна.

Основная проблема в сфере регламентации профессиональных стандартов связана с тем, что Трудовой кодекс РФ определил обязанности работодателя по разработке и внедрению профессиональных стандартов, однако вопросы процедурного характера остались вне поля зрения законодателя. По этой причине в практике разработки и внедрения профессиональных стандартов существует ряд проблем, требующих своего решения.

Кроме того, одной из актуальных проблем трудового права в контексте применения профессиональных стандартов является определе-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

³ Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СЗ РФ. 2002. № 44. Ст. 4399.

ние профессионального стандарта в качестве характеристики квалификации, которая необходима работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ). Данное определение в значительной степени усложняет правоприменительную деятельность по следующим причинам. Во-первых, профессиональным стандартом является нормативный правовой акт, содержащий характеристику квалификации. Во-вторых, принимая во внимание положение ч. 1 ст. 15 ТК РФ, отметим, что в рамках трудовых отношений работником выполняется за определенную плату трудовая функция, а не «осуществляется определенный вид профессиональной деятельности». Очевидно, что поспешное введение в содержание ТК РФ новой терминологии является необоснованным, поскольку не позволяет внести ясность в существующие терминологические вопросы, напротив, добавляются новые. Следует прогнозировать в этой связи увеличение терминологической путаницы, учитывая, что п. 2 ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ⁴ предусматривает приведение федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами, а законодатель в содержании ТК РФ и Закона об образовании предлагает различное понимание термина «квалификация». Таким образом, очевидна проблема понятийно-категориального аппарата в регламентации профессиональных стандартов.

Следует отметить, что важная роль в развитии трудового законодательства принадлежит установлению развитого, научно обоснованного, логически и юридически точного понятийно-категориального аппарата. В этой связи чрезвычайно важным является определение

понятия «профессиональный стандарт» и его соотношение с понятием «квалификация со-трудника».

По справедливому мнению О. И. Митрофановой, понятие «квалификация работника» является центральным в сфере регулирования трудовых отношений⁵. Трудовым кодексом РФ понятие квалификации включено в содержание обширного перечня норм, регулирующих прием на работу (ст. 65) и прекращение трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77), увольнение работника (п. 3 ч. 1 ст. 81), перевод на другую работу (ч. 3 ст. 72.2). Квалификация также является критерием для установления уровня оплаты труда (ст. 21 ТК РФ). Понятие квалификации включено в содержание основного принципа трудового права — принципа равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ). Понятие квалификации неразрывно связано с содержанием и смыслом трудовой функции в контексте определения понятия «трудовые отношения» (ч. 1 ст. 15 ТК РФ).

Закон об образовании и ТК РФ содержат различные определения понятия «квалификация»: в трудовом законодательстве в понятие «квалификация» включается опыт работника, а в Законе об образовании в содержание понятия «квалификация» вместо опыта работы включено понятие «компетенция», но легальное определение последнего понятия в законодательстве отсутствует. Следует отметить, что международные нормативные правовые акты в сфере труда содержат понятие, которое имеет сходство по звучанию со словом «компетенция», но отличается содержательным наполнением, речь идет о компетентности. Так, Рекомендация Международной организации труда № 195 определяет компетентность как знания, навыки и производственный опыт, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях⁶. Тот

⁴ Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2015. № 18. Ст. 2625.

⁵ Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты : учебно-практическое пособие / отв. ред. Д. Л. Кузнецов. М. : Контракт, 2017. 136 с.

⁶ Пп. «b» п. 2 Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» // URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=626 (дата обращения: 18.12.2019).

же документ под термином «квалификация» предлагает понимать «официальное выражение технических или профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях»⁷. По мнению М. Лушниковой и А. Лушниковой, в отечественной интерпретации понятие «компетентность» по своему объему совпадает с понятием «деловые качества»⁸. Верховный Суд РФ в разъяснениях правоприменительной практики сформулировал правовую позицию, согласно которой «деловые качества работника представляют собой способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, а также личных качеств работника, под которыми понимается состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли и др.»⁹.

Законодатель сформулировал понятие «деловые качества» через установление запрета на ограничения или преимущества в осуществлении работником своих прав в сфере труда в зависимости от обстоятельств, которые не имеют связи с его деловыми качествами. Таким образом, обстоятельствами, признаваемыми законодателем дискриминирующими, являются те, что дают преимущества и не имеют связи с деловыми качествами работника, что также усматривается из содержания ст. 64 УК РФ. Очевидна несогласованность подходов в российском правовом поле к определению понятия «квалификация», а появление в практике рассмотрения

трудовых споров термина «деловые качества», по сути, входит в противоречие с законодательным определением понятия квалификации в тексте ТК РФ — введена иная классификация качеств работника.

В научном сообществе на этот технико-юридический недостаток действующего трудового законодательства неоднократно обращалось внимание. К примеру, по мнению Н. В. Новиковой, понятием «квалификация» не охвачено качество выполнения работником трудовой функции¹⁰. В данном случае целесообразно ввести в понятийно-категориальный аппарат трудового права понятие «деловые качества работника», которое следует отразить в тексте ТК РФ. Целесообразно также заменить термин «недостаточная квалификация», который содержится в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, термином «ненадлежащие деловые качества».

Сформулированное Пленумом Верховного Суда РФ определение понятия «деловые качества» вызвало обоснованную критику в научном сообществе. По мнению ряда правоведов, данное определение характеризуется смешением понятий «профессионально-квалификационные качества» и «личностные качества» работника¹¹. Кроме того, элементом личностных качеств работника Пленум Верховного Суда РФ называет состояние здоровья работника, с чем вряд ли можно согласиться. Прямая связь между состоянием здоровья как специальным законодательным требованием и способностью выполнять ту или иную работу не установлена, правильнее рассматривать категорию «состояние здоровья»

⁷ Пп. «с» п. 2 Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение».

⁸ Лушниковая М., Лушников А. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Управление персоналом. 2007. № 7.

⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3, март.

¹⁰ Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность // URL: <http://pandia.ru/text/78/051/79181.php> (дата обращения: 18.12.2019).

¹¹ Худякова С. С., Турчина О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. 2007. № 4 ; Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10.

в качестве элемента профессионально важных качеств работника. Такой подход в строго определенных случаях позволит принимать решение о признании соответствия или несоответствия работника занимаемой должности — когда состояние здоровья непосредственно влияет на процесс труда.

Следуя логике исследования, отметим проблему понятийного аппарата в определении трудовой функции. Законодатель в ТК РФ закрепил понятие трудовой функции: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы (ч. 1 ст. 15). Содержанием трудовой функции является совокупность прав и обязанностей работника, которая фиксируется в трудовом договоре, в локальном акте работодателя. Трудовая функция может быть изменена после того, как стороны заключают соответствующее соглашение, которым в текст трудового договора будут внесены изменения (ст. 72 ТК РФ). Работником выполняется одна трудовая функция в процессе работы, если функций несколько, то имеет место выполнение дополнительных работ (ст. 60.2 ТК РФ), работа по совместительству.

Сопоставляя положения Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта¹² и легального определения «профессиональный стандарт», которое содержится в ст. 195.1 ТК РФ, можно представить следующую юридическую конструкцию профессионального стандарта — это характеристика квалификации, которая требуется работнику для реализации определенного комплекса связанных между собой процессов взаимодействия работника с предметом труда. Данная совокупность процессов позволяет решать определенную задачу, которая сложилась в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе. Данная конструкция профессионального стандарта не содержит описания квалификации, которая требуется работнику для выполнения работы по должности и согласно

штатному расписанию, по профессии, по конкретному виду поручаемой ему работы. Таким образом, профессиональный стандарт характеризует лишь квалификацию, требуемую для взаимодействия работника с предметом труда. Для того чтобы сформировать полный перечень должностных требований согласно штатному расписанию, по профессии, специальности, по конкретному виду поручаемой работнику работы, нужно дать подробное описание посредством объединения требований к квалификации различных трудовых функций, выполняемых работником (исходя из того, что работник может выполнять несколько трудовых функций в рамках одной должности), и приложить к ним количественную шкалу, позволяющую измерить необходимый уровень квалификации.

Уместно также подчеркнуть наличие еще одной содержательной проблемы в рамках изучения соотношения понятий «профессиональный стандарт» и «квалификация». Как уже отмечалось, в содержание термина «квалификация» законодателем включены такие элементы, как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыт работы работника (ст. 195.1 ТК РФ). В свою очередь, профессиональный стандарт не содержит исчерпывающего описания квалификации работника, поскольку в нем отсутствует категория «навыки», а в отношении категорий знания и умения законодатель определил их для каждой трудовой функции отдельно.

Работодатели обязаны учитывать требования профессионального стандарта в двух случаях. Во-первых, если Трудовой кодекс РФ, другой федеральный закон, иной нормативный правовой акт устанавливают требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Тогда профессиональный стандарт обязателен в части указанных требований (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

Во-вторых, если Трудовой кодекс РФ, федеральный закон предусматривают право на компенсации и льготы за работу на определенных

¹² Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 8, 2013.

должностях или налагают ограничения. Тогда профессиональный стандарт обязателен в части наименования должности и требований к квалификации (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В остальных случаях организации применяют профессиональные стандарты с учетом особенностей технологий и организации труда в качестве основы, чтобы (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ): 1) определить трудовые функции, требования к квалификации работников, в том числе при приеме на работу; 2) организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников; 3) тарифицировать работы; 4) присвоить тарифные разряды работникам и установить систему оплаты труда.

Закон не требует издавать отдельный приказ о том, что организация переходит на профессиональные стандарты. Однако работодателю целесообразно разработать соответствующий локальный акт о порядке применения профессиональных стандартов в своей организации. Такой акт позволит: 1) подтвердить, что организация придерживается целенаправленной политики по применению профессиональных стандартов; 2) восполнить пробелы в правовом регулировании профессиональных стандартов с учетом специфики организации. Например, в таком акте может быть закреплён порядок применения профессиональных стандартов при оценке персонала и аттестации работников.

С практической стороны наиболее сложным является применение обязательных профессиональных стандартов. Такие документы, как трудовые договоры, должностные, рабочие, производственные инструкции, трудовые книжки, штатное расписание и другие документы, в которых указаны наименования трудовых функций работников, не должны иметь расхождений между собой. Наименования трудовых функций и квалификационные требования к работникам

должны соответствовать профессиональным стандартам, которые обязательны для работодателя (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Второй практической проблемой является определение должностей и профессий, по которым профессиональные стандарты обязательны. Данная проблема обусловлена тем, что готового перечня должностей, для которых профессиональные стандарты обязательны, не существует. Чтобы определить, обязана ли организация применять конкретный профессиональный стандарт, нужно изучить нормативные акты, которые регулируют требования к квалификации, устанавливают льготы или ограничения по определенной должности или профессии. Затем формируется перечень должностей и профессий, по которым профессиональные стандарты обязательны. В этот перечень должны регулярно вноситься изменения, поскольку рекомендуемый профессиональный стандарт может стать обязательным и наоборот. Минтруд РФ разместил новый проект разъяснений о профессиональных стандартах¹³, в котором указывается, что под иными нормативными правовыми актами РФ, которые устанавливают требования к квалификации работников, законодатель имеет в виду: 1) указы Президента РФ; 2) постановления Правительства РФ; 3) нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; 4) нормативные правовые акты Банка России, иных органов и организаций, имеющих исключительные права регулирования. Например, профессиональный стандарт «Слесарь-ремонтник промышленного оборудования» (утвержден приказом Минтруда России от 26.12.2014 № 1164н)¹⁴ разработан для сквозных видов деятельности, предназначен для нескольких отраслей и имеет характер рекомендации. Однако у слесарей-ремонтников целлюлозно-бумаж-

¹³ Проект приказа Минтруда России «Об утверждении разъяснений по вопросам применения профессиональных стандартов» (по состоянию на 18.07.2016) (подготовлен Минтрудом России) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 29.06.2016.

¹⁴ Приказ Минтруда России от 26.12.2014 № 1164н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-ремонтник промышленного оборудования»» (зарегистрирован в Минюсте России 23.01.2015 № 35692) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 27.01.2015.

ного производства есть право на досрочную пенсию¹⁵. Следовательно, наименование этой специальности и требования к квалификации должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Третья практическая проблема заключается в том, что закон не дает прямого ответа на вопрос, как должен поступить работодатель, если наименования должности или требования к квалификации в квалификационном справочнике и профессиональном стандарте не совпадают. Минтруд России попытался ответить на вопрос, как интерпретировать абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ в письме от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253¹⁶. В пункте 5 письма сказано, что работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Очевидно, что регулирование данных отношений не отличается полнотой, поскольку неясно, вправе ли работодатель самостоятельно определять, что ему применять — квалификационные справочники или профессиональные стандарты, если они обязательные. На практике работодатели ориентируются на любой из двух документов по своему выбору либо на профессиональный стандарт как на более поздний акт.

Четвертая проблема связана с ситуациями, когда квалификация сотрудника не соответствует профессиональному стандарту. Специалисты Минтруда России разъяснили, что нельзя уволить сотрудника, который не соответствует обязательному профессиональному стандарту. Такого основания нет в Трудовом кодексе РФ (п. 10 письма Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253). В результате возникает

неразрешимая ситуация. Работодатель обязан исполнять требования обязательных профессиональных стандартов, но не имеет права увольнять сотрудников, которые им не соответствуют. Проведение аттестации в данном случае невозможно, поскольку работодатель не обучил сотрудников, а профессиональный стандарт носит характер обязательного.

Следует отметить, что действующее законодательство позволяет уволить работника, который перестал соответствовать должности из-за того, что по ней принят обязательный профессиональный стандарт: по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). К таким обстоятельствам Трудовой кодекс РФ относит возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Но только если ограничения установлены Трудовым кодексом РФ, другим законом и исключают возможность исполнять обязанности по трудовому договору. Профессиональный стандарт и есть такое обстоятельство. Однако наиболее предпочтительно в этой ситуации оставить работников, которые формально не отвечают требованиям обязательного профессионального стандарта, с их последующим обучением.

Таким образом, если содержание трудовых договоров, должностных инструкций, трудовых книжек и штатного расписания соответствует обязательному профессиональному стандарту, значит, работодатель его применяет. В ситуации несоответствия работника должности вследствие того, что по ней принят обязательный профессиональный стандарт, предпочтительнее провести обучение таких сотрудников.

В качестве рекомендаций по совершенствованию трудового законодательства предлагается ввести в понятийно-категориальный аппарат

¹⁵ Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 (ред. от 02.10.1991) «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» // Сборник нормативных актов по пенсионному обеспечению. М. : Экономика, 1992.

¹⁶ Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов) // Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

трудового права понятие «деловые качества работника», которое следует отразить в ТК РФ. Целесообразно также заменить термин «недостаточная квалификация», который содержится в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, термином «неадекватные деловые качества».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Лушникова М. А., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Управление персоналом. — 2007. — № 7. — С. 47–52.
2. Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты : учебно-практическое пособие / отв. ред. Д. Л. Кузнецов. — М. : Контракт, 2017. — 136 с.
3. Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность // URL: <http://pandia.ru/text/78/051/79181.php> (дата обращения: 18.12.2019).
5. Худякова С. С., Турчина О. В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России // Трудовое право. — 2007. — № 4. — С. 67–72.
6. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. — 2004. — № 10. — С. 14–21.

Материал поступил в редакцию 24 декабря 2019 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Lushnikova M. A., Lushnikov A. M. Pravo na professional'noe obrazovanie i obuchenie: problemy realizacii v sovremennykh usloviyakh // Upravlenie personalom. — 2007. — № 7. — S. 47–52.
2. Mitrofanova O. I. Professional'nye standarty : uchebno-prakticheskoe posobie / otv. red. D. L. Kuznecov. — M. : Kontrakt, 2017. — 136 s.
3. Novikova N. V. Pravovoe regulirovanie otnoshenij po povysheniyu kvalifikacii rabotnikov v Rossii: istoriya i sovremennost' // URL: <http://pandia.ru/text/78/051/79181.php> (data obrashcheniya: 18.12.2019).
5. Hudyakova S. S., Turchina O. V. K voprosu o sodержanii pravovoj kategorii «delovye kachestva» v sovremennom trudovom prave Rossii // Trudovoe pravo. — 2007. — № 4. — S. 67–72.
6. Chikanova L. Prava rabotnikov i rabotodatelej pri postuplenii (prieme) na rabotu // Hozyajstvo i pravo. — 2004. — № 10. — S. 14–21.