

УДК 349.2

## Стадии формирования трудовой функции работника

**Гранина Екатерина Павловна**

Аспирант,  
кафедра гражданского процесса и организации службы судебных приставов,  
Всероссийский государственный университет юстиции,  
117638, Российская Федерация, Москва, ул. Азовская, 2/1;  
e-mail: gr.katrin@mail.ru

### Аннотация

В статье анализируются основные этапы формирования трудовой функции работника. Указывается, в частности, что особенностью современных трудовых отношений является их мобильность. Автором обобщены нормативные акты и судебная практика по данной теме. На основе анализа судебной практики и локальных нормативных правовых актов отмечается тенденция к «универсализации» трудовой функции. В более ранних исследованиях данной темы выделяли три стадии формирования трудовой функции, однако автор предлагает выделять четыре стадии формирования трудовой функции работника. Особое внимание в статье уделяется этапу профессионального обучения будущего работника как первую стадию формирования трудовой функции. Одной из основных задач образования, как общего, так и профессионального является подготовка к выполнению определенной трудовой функции. Федеральные государственные образовательные стандарты также содержат определенные требования к профессиональным, общепрофессиональным и культурным компетенциям выпускника образовательной программы. Судебная практика по договорам целевого обучения исходит из необходимости соответствия полученного образования реально выполняемой трудовой функции, в связи с вышеизложенным автор делает вывод о том, что трудовая функция формируется еще на этапе обучения работника.

### Для цитирования в научных исследованиях

Гранина Е.П. Стадии формирования трудовой функции работника // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 5А. С. 80-86.

### Ключевые слова

Трудовая функция, профессиональные стандарты, трудовой процесс, трудовая операция.

## Введение

Трудовая функция является важнейшим условием трудового договора (ст. 56, 57 ТК РФ). В ст. 15 Трудового кодекса РФ, обозначение трудовой функции даётся через перечисление, а именно: «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы».<sup>1</sup>

Исходя из данного выше можно прийти к выводу, что «четкого» определения трудовой функции законодатель не предусмотрел, также он не раскрыл все элементы обозначения трудовой функции в Трудовом кодексе РФ. Таким образом, для данного термина предоставляется возможность двойного толкования.

Характерной особенностью трудовых обязанностей работника является их мобильность. Они могут изменяться, развиваться, пополняться, усложняться. Проанализировав современные локальные нормативные акты, судебную практику и различные статьи экспертов-практиков следует отметить тенденцию к «универсализации» трудовой функции. Так, исходя из анализа Решения Магаданского городского суда Магаданской области от 03.10.2011 по делу N 2-4357/11 [Решение Магаданского городского..., www] и Апелляционного определения Омского областного суда от 18.04.2018 по делу N 33-2307/2018 [Апелляционное определение Омского..., www] можно заметить, что истцов, принятых на работу в качестве поваров, заставляли фактически выполнять также функцию уборщиков. При этом часто работодатель вообще избегает оформления трудовых отношений. Например, работница обратилась в Октябрьский районный суда города Новосибирска и указала, что она «осуществляла трудовую деятельность в ООО в должности "повар". Кроме того, фактически она осуществляла трудовые функции кассира, мойщицы посуды и уборщицы помещений. Трудовой договор не заключался, записи в трудовую книжку не вносились» [Заочное решение Октябрьского районного..., www]. В условиях рыночной экономики руководству организации очень сложно уложить трудовую функцию в жесткие рамки только одной профессии или специальности. В большинстве случаев работодателю требуется универсальный работник, что находит свое отражение в достаточно широкой трудовой функции сотрудника.

## Основная часть

Исходя из вышеуказанного, содержание труда работника, т.е. обязанности конкретного работника действительно, предопределяются, технологическим процессом, бизнес-процессом, который избирается работодателем самостоятельно. Данные изменения можно объяснить, во-первых, мобильностью бизнес-процессов, в котором трудиться работник; во-вторых, его личностными возможностями и профессиональными знаниями; в-третьих, спецификой рынка труда, так как в зависимости от технического прогресса одни профессии необходимы работодателю, а другие нет.

В связи с этим, в современной реальности возникает вопрос: как работодатель должен определять трудовую функцию конкретного работника? На этот вопрос смогли бы дать ответ тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты. Буквально в 2016 году были введены в действия профессиональные стандарты, которые должны были прийти

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.Ст. 15.

взамен тарифно-квалификационным справочникам и которые смогли бы выступить регулятором между работником и работодателем в определении должностных обязанностей второго, но в конце концов данные стандарты не стали обязательным инструментом для коммерческих учреждений.

При этом и тарифно-квалификационные справочники, и профессиональные стандарты необходимы, так как существуют уже обученные по определенной профессии, специальности, должности работники. Кроме самой профессии в них указаны требования, которые позволяют работнику ориентироваться.

Кроме того, выполнение работником трудовой функции должно быть качественным. Это возможно при условии подчинения работника определенному порядку, принятому в организации, нашедшему выражение в трудовом кодексе, а также в локальных нормативных актах, к которым можно отнести различного рода инструкции, приказы руководителя предприятия. Среди локальных актов особое место занимают правила внутреннего распорядка, которые содержат общий порядок работы, принятый в организации.

Выполнение работником под контролем работодателя или его представителей определенной системы рабочих движений, приемов, операций, соблюдение технологий можно назвать трудовым процессом. Как отмечает О.А. Архипова, «основным структурным элементом трудового процесса является трудовая операция, т.е. законченный цикл трудовых действий, приемов, выполняемых работником на рабочем месте по указанию и под контролем работодателя (его представителя)» [Архипова, 1999, 8]. Именно трудовые операции или их совокупность составляют содержание трудовой функции работника, ради выполнения которой с ним и заключается трудовой договор. С изложенных позиций очевидно, что технологический процесс объективно предопределяет содержание трудовой функции, а, в конечном счете, и уровень подготовки работника, который необходим для ее выполнения.

Для характеристики трудовой функции как правовой категории необходимо разобраться со стадиями ее формирования. В более ранних исследованиях данной темы выделяли три стадии формирования трудовой функции [Архипова, 1999, 10-11]. Однако представляется возможным выделять четыре стадии формирования трудовой функции работника.

Можно предположить, что первая стадия происходит на этапе приобретения определённых знаний будущим работником. Первоначальные знания в различных общественных сферах приобретаются посредством освоения в учебных учреждениях подготовки (учебной, производственной). Соответственно формирование трудовой функции, как можно заметить при ближайшем рассмотрении проблемы, закладывается на этапе обучения. Это происходит потому, что современный работодатель нуждается в работнике, имеющем определенную профессиональную подготовку, а будущему работнику (соискателю) необходимы знания, для того чтобы соответствовать потребностям рынка труда и выполнять трудовые обязанности у конкретного работодателя.

Более того, одной из основных задач образования, как общего, так и профессионального является подготовка к выполнению определенной трудовой функции. Как известно, большинство будущих работников получают образование не для освоения еще одной ступени образования как таковой (затрачивая иногда значительные денежные и временные ресурсы), а для того, чтобы соответствовать предполагаемым требованиям работодателя. Несомненно, что на данной стадии будущая трудовая функция формируется в первую очередь за счет профессионального образования. Под профессиональным образованием в ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" понимается «вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения

основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности».<sup>2</sup> Федеральные государственные образовательные стандарты также содержат определенные требования к профессиональным, общепрофессиональным и культурным компетенциям выпускника образовательной программы. Данные требования представляет собой, не что иное, как описание возможной будущей трудовой функции работника. В меньшей степени можно говорить о влиянии среднего общего образования на трудовую функцию, однако очевидно, что для выполнения некоторых видов работ достаточно получения среднего образования.

Как указал Верховный суд РФ, «соответствующим образованием в зависимости от конкретных трудовых действий, выполняемых работником в рамках обусловленной трудовой функции, может являться высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры» [Постановление Пленума Верховного Суда РФ..., www].

Некоторые исследователи данной проблемы также отмечают важность профессионального образования для выполнения работником своей трудовой функции. Например, в целях более полного обеспечения трудовых прав работников полагаем М.В. Демченко полагает целесообразным ввести в ТК РФ ст. 197.1 следующего содержания: «В случае если это является необходимым для исполнения трудовой функции, работник вправе требовать от работодателя проведения подготовки, дополнительного профессионального образования за счет работодателя либо самостоятельно проходить подготовку дополнительного профессионального образования с последующей компенсацией затрат работодателем» [Демченко, 2018, 91-92]. Прекращение трудового договора возможно, если выполнение конкретной трудовой функции требует обязательного наличия документа об образовании, подтверждающего получение лицом квалификации, которая позволяет ему выполнять данную работу [Определение Верховного Суда РФ..., www].

Наиболее тесно первый этап формирования трудовой функции связан с целевым обучением, которое оплачивает работодатель для дальнейшего найма нужного работника, подготовленного для конкретной трудовой функции. Так, например, Ленинский районный суд г. Омска в 2015 г. рассмотрел иск работодателя к работнику о взыскании расходов на целевое обучение. Согласно заключенному договору о целевой подготовке и трудоустройстве, требований ТК РФ и Положений о молодом специалисте, ответчик принял на себя обязательство отработать в организации не менее 5 лет на должности, соответствующей его квалификации, а работодатель, в свою очередь, обязался предоставить ответчику работу в соответствии со специальностью и квалификацией. Однако суд указал, что «в такой ситуации, предоставление ответчику работы по должности монтера пути, не требующей наличия профессионального образования и не

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"// "Российская газета", N 303, 31.12.2012. Ст.2

несоответствующей его квалификации (инженер путей сообщения), не влечет безусловную обязанность работника выполнять трудовую функцию по указанной должности на протяжении 5 лет после окончания образования. Обязанность работника проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре, предусмотрена положением ч. 1 ст. 199 ТК РФ только в случае, если работа соответствует полученной после обучения или профессиональной переподготовкой профессией, специальностью, квалификацией. В противном случае теряется смысл обучения работника». Апелляционная инстанция согласилась с данным выводом суда [Апелляционное определение Омского областного..., www].

Таким образом, судебная практика по договорам целевого обучения исходит из необходимости соответствия полученного образования реально выполняемой трудовой функции, что еще раз подтверждает вывод о том, что трудовая функция формируется еще на этапе обучения работника.

По мнению О.А. Архиповой первой стадией трудовой функции является «формирование работодателем трудовой функции как системы рабочих операций» [Архипова, 1999, 10], которые происходят еще до момента исполнения трудовой функции работника. Нельзя не согласиться с выделением этого важного этапа трудовой функции, однако, как отмечалось выше, более правильным будет отнесение его уже ко второй стадии трудовой функции, которая начинается уже после того, как как работник приобрел определенные знания в ходе образовательного процесса. На указанном этапе работодатель определяет возможные варианты технологического процесса и выдвигает определенные требования к необходимым качествам работника исходя из потребности предприятия.

О.А. Архипова также выделяет две последние стадии формирования трудовой функции. «Третья стадия формирования трудовой функции представляет собой подбор работодателем (его представителями) на рынке труда и расстановка рабочей силы надлежащего качества, с учетом личностных качеств работника, необходимых для обеспечения нормального функционирования технологического процесса организации. Данная стадия характеризуется заключением трудового договора. Кроме того, законодательство допускает соглашения о переводе работника на другую работу (т.е. изменение, уточнение, формирование новой трудовой функции) в случае изменения работодателем технической или социальной организации труда, обусловленных совершенствованием техпроцесса (ст. 74 ТК РФ). Четвертая стадия - включение работника в рабочий коллектив, ознакомление его с рабочим местом, должностной инструкцией, а также с условиями выполнения системы рабочих движений, приемов, операций, обусловленных требованиями технологического процесса. Реализация данной стадии осуществляется в форме трудового правоотношения» [Архипова, 1999, 11]. В целом, предложенная классификация стадий формирования трудовой функции представляется правильной.

## Заключение

Подведя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы относительно трудовой функции работника:

Характерной особенностью трудовых обязанностей работника является их мобильность. Они могут изменяться, развиваться, пополняться, усложняться. Проанализировав современные локальные нормативные акты, судебную практику и различные статьи экспертов-практиков следует отметить тенденцию к «универсализации» трудовой функции.

В более ранних исследованиях данной темы выделяли три стадии формирования трудовой функции. Однако представляется возможным выделять четыре стадии формирования трудовой функции работника.

К первой стадии формирования трудовой функции можно отнести этап приобретения определённых профессиональных знаний будущим работником.

### **Библиография**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // "Российская газета", N 256, 31.12.2001. Ст. 15.
2. Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 03.10.2011 по делу N 2-4357/11 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Апелляционное определение Омского областного суда от 18.04.2018 по делу N 33-2307/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Заочное решение Октябрьского районного суда города Новосибирска от 05.06.2018 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Архипова О.А. Трудовая функция работника: Правовые вопросы: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Томский гос. ун-т. - Томск, 1999. С.8-11
6. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"// "Российская газета", N 303, 31.12.2012. Ст.2
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Демченко М. В. О некоторых проблемах, связанных с реализацией права работников на дополнительное профессиональное образование//Законы России. Опыт. Анализ. Практика. 2018. № 9. - С. 88 - 92
9. Определение Верховного Суда РФ от 08.02.2013 N 26-КГ12-12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. Апелляционное определение Омского областного суда от 10.03.2016 по делу N 33-1712/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

## **Process of formation of labor function of the employee**

**Ekaterina P. Granina**

Post-graduate student,  
Department of Civil Procedure and Organization of Bailiff's Service,  
All-Russian State University of Justice,  
117638, 2/1, Azovskaya st., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: gr.katrin@mail.ru

### **Abstract**

In article the main stages of formation of labor function of the employee are analyzed. It is specified that feature of modern labor relations is them mobility. The author generalized regulations and court practice on this subject. Based on the analysis of court practice and local regulations the tendency to "universalization" of labor function is noted. In earlier researches of this subject allocated three stages of formation of labor function, however the author suggests to allocate four stages of formation of labor function of the worker. Special attention in article is paid to a stage of vocational education of future employee as the first stage of formation of labor function. One of the main objectives of education as the general, and professional preparation for performance of a

certain labor function is. Federal state educational standards also contain certain requirements to professional, all-professional and cultural competences of the graduate of the educational program. Court practice under contracts of target training proceeds from need of compliance of the got education of really carried out labor function, in connection with the above the author draws a conclusion that labor function is formed at a grade level of the employee.

### For citation

Granina E.P. (2019) Stadii formirovaniya trudovoi funktsii rabotnika [Process of formation of labor function of the employee]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (5A), pp. 80-86.

### Keywords

Labor function, professional standards, labor process, labor operation.

### References

1. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 g. N 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197 – ФЗ] "*Rossiiskaya gazeta*" [Rossiyskaya Gazeta], N 256, 31.12.2001.St. 15.
2. *Reshenie Magadanskogo gorodskogo suda Magadanskoi oblasti ot 03.10.2011 po delu N 2-4357/11* [The decision of the Magadan City Court of the Magadan Region of 03.10.2011 in case N 2-4357] [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
3. *Apellyatsionnoe opredelenie Omskogo oblastnogo suda ot 18.04.2018 po delu N 33-2307/2018* [Appeal definition of the Omsk regional court of 04.18.2018 in case N 33-2307 / 2018]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
4. *Zaachnoe reshenie Oktyabr'skogo raionnogo suda goroda Novosibirska ot 05.06.2018* [Absentee decision of the Oktyabrsky District Court of the city of Novosibirsk of 05.06.2018]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
5. Arkhipova O.A. *Trudovaya funktsiya rabotnika: Pravovye voprosy: avtoreferat dis. ... kandidata yuridicheskikh nauk: 12.00.05 / Tomskii gos. un-t. - Tomsk, 1999. S.8-11*
6. Federal'nyi zakon ot 29.12.2012 N 273-FZ "*Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii*"// "*Rossiiskaya gazeta*", N 303, 31.12.2012. St.2
7. *Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 24.11.2015 N 52 "O primenении sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud sportsmenov i trenerov"* [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
8. Demchenko M. V. *O nekotorykh problemakh, svyazannykh s realizatsiei prava rabotnikov na dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie//Zakony Rossii. Opyt. Analiz. Praktika. 2018. № 9. - S. 88 - 92*
9. *Opredelenie Verkhovnogo Suda RF ot 08.02.2013 N 26-KG12-12* [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
10. *Apellyatsionnoe opredelenie Omskogo oblastnogo suda ot 10.03.2016 po delu N 33-1712/2016* [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».