

**УДК 349.2****Квалификация как составляющая преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации****Устинова Светлана Александровна**

Кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры социальной работы, управления и права,  
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал)  
Российского государственного  
профессионально-педагогического университета,  
622031, Российская Федерация, Нижний Тагил, ул. Красногвардейская, 57;  
e-mail: ystinova\_sa@mail.ru

**Аннотация**

Сокращение численности или штата работников является одним из сложных оснований прекращения трудового договора. Процедура сокращения включает несколько взаимосвязанных этапов, автор останавливается на исследовании нормативно-правового регулирования процедуры определения преимущественного права на этапе установления уровня квалификации сокращаемого работника. Цель статьи – проанализировать существующие проблемы при установлении уровня квалификации работников, их отражение в научной литературе и судебной практике, определить возможные пути их решения. Используются методы анализа, синтеза, формально-юридический, сравнительно-правовой, метод толкования правовых актов. На основе исследования нормативной базы, трудов юристов и судебной практики сделан вывод о том, что существующие проблемы при сравнении уровня квалификации сокращаемых работников возникают в том числе из-за правовой неопределенности как термина «квалификация», так и термина «более высокая квалификация». Существует необходимость в совершенствовании нормативно-правового регулирования процедуры определения преимущественного права работника при сокращении численности или штата.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Устинова С.А. Квалификация как составляющая преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 3А. С. 128-134.

**Ключевые слова**

Трудовое право, трудовой договор, сокращение штата, квалификация работника, преимущественное право, трудовой спор.

## Введение

При сокращении численности или штата работников организации на этапе определения преимущественного права работника на практике достаточно часто возникает проблема выбора и оставления на работе специалиста с наиболее высокой квалификацией. Об этом говорят и многочисленные научные публикации, и существующая судебная практика по вопросам восстановления работников, уволенных на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Тем не менее, имеется необходимость проанализировать существующие подходы к определению термина «квалификация» и нормативно-правовое регулирование определения уровня квалификации работника. Можно предположить, что на сегодняшний день существует потребность в совершенствовании нормативно-правового регулирования процедуры сокращения численности или штата работников.

### Квалификация работника: понятие и подтверждение

В ТК РФ термин «квалификация» встречается неоднократно: при определении трудовых отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем, в котором в том числе указана квалификация (ст. 15 ТК РФ); при характеристике права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией (ст. 21 ТК РФ); при закреплении содержания трудового договора, одним из элементов которого является трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации (ст. 57 ТК РФ), при соблюдении процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора работнику в случае его несогласия работать в новых условиях работодатель обязан предложить работу, соответствующую квалификации работника (ст. 74 ТК РФ) и др. В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую квалификации работника. Таким образом, в этих и других статьях ТК РФ квалификация позволяет работнику занять ту или иную должность, получить ту или иную работу. Она является одним из важных условий возникновения трудовых отношений, а в некоторых случаях ее недостаточность может привести к их прекращению (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В соответствии со ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В указанной статье употребляется не просто термин «квалификация», а «более высокая квалификация», вводится оценочная категория, которая должна разделить квалификацию на уровни.

Рассмотрим вопрос подтверждения квалификации. В ст. 65 ТК РФ среди документов, предъявляемых при заключении трудового договора при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, назван документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. В связи с тем, что общественные отношения, возникающие и прекращающиеся в сфере образования, регулируются образовательным правом, необходимо обратиться к одному из основных его источников – Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В ст. 60 указанного закона говорится, что в Российской Федерации выдаются документы об образовании и (или) о

квалификации, к которым относятся документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации, из чего следует, что не все документы об образовании подтверждают квалификацию. Например, документ об образовании, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждает получение основного общего образования или среднее общее образование. Документ об образовании и о квалификации подтверждает получение профессионального образования определенного уровня и квалификации (квалификаций): среднее профессиональное образование; высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура, высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации (ординатура, ассистентура-стажировка). Более того, в п. 8 ст. 60 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прямо закреплено, что уровень профессионального образования и квалификация (квалификации), указываемые в документах об образовании и о квалификации, дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации. Таким образом, ТК РФ и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» связывают право трудоустройства на конкретную должность с предоставлением документа об образовании и квалификации.

Кажется, все достаточно определено в законодательстве: подтверждением наличия соответствующей квалификации является документ об образовании и квалификации, полученный после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования. И можно предположить, что этот документ (или документ, полученный уже в процессе трудовой деятельности, например, диплом о переподготовке, удостоверение о повышении квалификации) должен быть рассмотрен при определении квалификации работника при установлении преимущественного права в случае сокращения численности или штата работников организации. Выглядит этот вывод вполне логичным. Но не все так просто. «Лицо может иметь два (три) высших образования, а другое – одно высшее образование, но по квалификации более подходящее к сфере деятельности организации. Каким образом определить преимущественное право на оставление на работе – норма ТК РФ не регламентирует» [Оспичев, 2019, 120].

Более того, в соответствии с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ, квалификация работника – «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы». Закрепленное в законодательстве определение квалификации не уменьшает спорных моментов, которые возникают при определении работодателем квалификации работника, а может даже и увеличивает их. Следуя логике законодателя, квалификацию «необходимо оценивать не с позиции образования, а с позиции содержательной составляющей понятия «квалификация», а это – знания, умения, навыки, опыт» [Слабоспицкая, 2023, 107]. По мнению В. В. Архипова «квалификация – степень годности к какому-нибудь виду труда, уровень подготовленности работника исполнять те или иные трудовые функции. Основным критерием, определяющим квалификацию работника, является отсутствие у него брака в работе» [Архипов, 2007, 65]. По мнению Верховного Суда Российской Федерации, «квалификация работника характеризуется уровнем его подготовленности, мастерства, степени годности к выполнению труда по определенной специальности (виду профессиональной деятельности), определяемым разрядом и другими квалификационными категориями». Именно сравнение уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы различных работников позволит выделить различные уровни квалификации, определить работника с наиболее высокой производительностью труда.

## Более высокая квалификация – как определить при сокращении?

Возникают вопросы: как измерить, чем подтвердить тот или иной уровень знаний, умений, навыков; можно ли имеющееся у работника образование приравнять к квалификации?

В научной литературе предлагаются различные уточнения, определения элементов квалификации, указанных в ТК РФ, и методики оценки уровня квалификации. Так, О. С. Бернацкая и П. П. Лутовинов считают, что необходимо оценивать по отдельности профессиональные знания, умения и навыки, деловые (управленческие) качества, образовательный уровень и профессиональный опыт и рассчитывать интегральный показатель уровня квалификации работника, причем делать это надо в определенных форматах, под которыми понимаются границы, в рамках которых рассматриваются требования к должности [Бернацкая, Лутовинов, 2014]. Как мы видим, авторы образовательный уровень рассматривают как один из элементов квалификации и предлагают следующее определение формата «Образовательный уровень» (format «Educational level»): компетенции, определяющие требования к базовому (basic education) и дополнительному образованию (additional education) работника для работы в данной должности» [там же, 46]. Как мы рассматривали выше, законодатель именно в таком ключе рассматривает имеющееся образование работника – как возможность занять определенную должность, для которой профессиональный стандарт или квалификационный справочник закрепил определенные требования к образованию. Можно согласиться с авторами, что для эффективной и объективной оценки компетенций работника на предприятии должна быть методика, позволяющая рассматривать, оценивать и анализировать каждую компетенцию, должны разрабатываться оценочные листы, а оценкой уровня квалификации должна заниматься аттестационная комиссия, которая определяет интегральный показатель уровня квалификации работника – общий балл, который получается путем сложения баллов всех форматов компетенций. Н. Н. Соколенко обращает внимание: «Несмотря на то, что согласно действующему законодательству работодатель не обязан проводить аттестацию работников для определения их квалификации она, безусловно, может являться дополнительным подтверждением надлежащей проверки наличия преимущественного права у сокращаемых специалистов» [Соколенко, 2019, 95].

На наш взгляд, разработанная методика оценки уровня квалификации работников должна закрепляться на локальном уровне предприятия, организации; учитывать существующие требования к должности, закреплённые в должностных инструкциях, и может применяться не только при сокращении численности или штата работников, но и при решении текущих управленческих вопросов, при проведении процедуры аттестации работников. Но в связи с тем, что законодатель на сегодняшний момент не закрепил требований к процедуре проведения оценки уровня квалификации, разработка различных механизмов, методик, способов такой оценки может быть применена работодателем исключительно добровольно. Однозначно, в спорной ситуации в суде у работодателя будут доказательства объективности принятого решения по сокращению конкретного работника.

В научном сообществе уже давно обращается внимание на необходимость при определении преимущественного права на оставление работе оценивать не квалификацию работника, а именно его деловые качества [Коваленко, Новикова, 2021], предлагается закрепить законодательно указанный термин. Например, В. В. Ахтулов, Ю. А. Громова предлагают рассматривать под деловыми качествами работника «способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-

квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, умение работать в команде, коммуникабельность и др.)» [Ахтулов, Громова, 2019, 473]. Возможно, именно данный подход получит дальнейшее свое развитие в науке трудового права и будет закреплен в ТК РФ. Это позволит разграничить термин «квалификация», который используется для определения соответствия будущего работника должности, на которую он претендует, и применяемый сегодня законодателем термин «высокая квалификация» для определения преимущественного права при сокращении численности или штата.

### Заключение

Таким образом, при сокращении численности или штата работников организации возникают проблемы, связанные с отсутствием в ряде случаев необходимых процедурных норм, в связи с чем требуется «детализации уже имеющихся норм» [Алиева, 2021, 97]. Термин «квалификация» и термин «более высокая квалификация» применяются законодательством в различных правовых ситуациях, на различных этапах существования трудовых отношений. И кажущаяся на первый взгляд схожесть терминологии и желание свести сравнение квалификации к сравнению документов, подтверждающих тот или иной уровень образования и квалификации, на практике приводят к неправильным выводам. Все-таки при трудоустройстве работника, при переводе его на другую работу достаточно квалификации, подтвержденной соответствующими документами. При определении же преимущественного права работника на этапе установления уровня его квалификации недостаточно формального сравнения записей в документах об образовании и квалификации, работодатель должен перейти к анализу качественных характеристик квалификации работников, подлежащих сокращению. Проведение указанной процедуры осложняет отсутствие в законодательстве не только четких критериев, которые бы позволили определить, у кого из работников более высокая квалификация, но и отсутствие таких обязанностей работодателя в ТК РФ и в иных нормативных правовых актах. Необходимо дальнейшее изучение данного вопроса для формулировки соответствующих предложений по внесению дополнений в ст. 179 ТК РФ.

### Библиография

1. Алиева З.А. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2021. Т. 38. № 2. С. 93-98. DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-93-98.
2. Архипов В.В. Относительно или абсолютно преимущественное право при сокращении численности или штата персонала? // Современное право. 2007. № 12. С. 59-70.
3. Ахтулов В.В., Громова Ю.А. Предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности работников: проблемы правоприменения // Сборник трудов конференции XVIII Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Актуальные вопросы публичного права». Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2019. С. 469-475.
4. Бернацкая О.С., Лутовинов П.П. Методика оценки уровня квалификации // Труд и социальные отношения. 2014. № 11/12. С. 42-55.
5. Коваленко К.Е., Новикова Ю.А. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников // Сборник статей II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (симпозиума) «Правовое обеспечение агропромышленного комплекса: современное правовое регулирование и перспективы развития законодательства». Краснодар, 2021. С. 39-44.
6. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. URL: <http://actual.pravo.gov.ru>
7. Определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 2 марта 2017 г. № АПЛ17-19 // СПС «Гарант».

8. Оспичев И.М. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении: законодательное регулирование нуждается в доработке // Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. 2019. С. 118-120.
9. Слабоспицкая Н.Н. Преимущественное право работника: правовая природа и проблемы реализации // Вестник Гуманитарного университета. 2023. № 1 (40). С. 102-110. DOI: 10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).08.
10. Соколенко Н.Н. Судебная защита преимущественного права оставления работника на работе при сокращении численности или штата персонала: процессуальные аспекты // Юридический вестник Кубанского государственного университета. 2019. № 2. С. 93-97.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Официальный портал правовой информации. URL: <http://actual.pravo.gov.ru>

## **Qualification as a component of preemptive right to remain at work during a reduction in the number or staff of the organization's employees**

**Svetlana A. Ustinova**

PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of social work, management and law,  
Nizhny Tagil State Social Pedagogical Institute (branch)  
of the Russian State Vocational Pedagogical University,  
622031, 57 Krasnogvardeiskaya str., Nizhny Tagil, Russian Federation;  
e-mail: [ystinova\\_sa@mail.ru](mailto:ystinova_sa@mail.ru)

### **Abstract**

A reduction in the number or staff of employees is one of the complex grounds for terminating an employment contract. The layoff procedure includes several interrelated stages; the author dwells on the study of the legal regulation of the procedure for determining the preemptive right at the stage of establishing the qualification level of the laid-off employee. The purpose of the article is to analyze existing problems in establishing the level of qualifications of workers, their reflection in the scientific literature and judicial practice, and to determine possible ways to solve them. Methods of analysis, synthesis, formal legal, comparative legal, and method of interpretation of legal acts were used. Based on a study of the regulatory framework, the works of lawyers and judicial practice, it was concluded that the existing problems when comparing the level of qualifications of laid-off workers arise, among other things, due to the legal uncertainty of both the term “qualification” and the term “higher qualification”. There is a need to improve the legal regulation of the procedure for determining the preemptive right of an employee when reducing numbers or staff.

### **For citation**

Ustinova S.A. (2024) Kvalifikatsiya kak sostavlyayushchaya preimushchestvennogo prava na ostavlenie na rabote pri sokrashchenii chislennosti ili shtata rabotnikov organizatsii [Qualification as a component of preemptive right to remain at work during a reduction in the number or staff of the organization's employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (3A), pp. 128-134.

### **Keywords**

Labor law, employment contract, staff reduction, employee qualifications, preemptive right, labor dispute.

---

## References

1. Akhtulov V.V., Gromova Yu.A. (2019) Predostavlenie preimushchestvennogo prava na ostavlenie na rabote pri sokrashchenii chislennosti rabotnikov: problemy pravoprimereniya [Providing a preferential right to remain at work when the number of employees is reduced: problems of enforcement]. In: *Sbornik trudov konferentsii XVIII Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii molodykh uchenykh i studentov «Aktual'nye voprosy publichnogo prava* [Proc. All-Russian Conf. of "Current Issues of Public Law]. Ekaterinburg: Ural State Law University, pp. 469-475.
2. Alieva Z.A. (2021) Osobennosti rassmotreniya individual'nykh trudovykh sporov o rastorzhении трудового договора по инициативе работодателя [Peculiarities of consideration of individual labor disputes on termination of an employment contract at the initiative of the employer]. *Yuridicheskii vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Legal Bulletin of the Dagestan State University], 38 (2), pp. 93-98. DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-93-98.
3. Arkhipov V.V. (2007) Otnositel'no ili absolyutno preimushchestvennoe pravo pri sokrashchenii chislennosti ili shtata personala? [Relatively or absolutely preferential right when reducing the number or staff?]. *Sovremennoe parvo* [Modern law], 12, pp. 59-70.
4. Bernatskaya O.S., Lutovinov P.P. (2014) Metodika otsenki urovnya kvalifikatsii [Methodology for assessing the level of qualifications]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya* [Labor and social relations], 11/12, pp 42-55.
5. Kovalenko K.E., Novikova Yu.A. (2021) Preimushchestvennoe pravo na ostavlenie na rabote pri sokrashchenii chislennosti ili shtata rabotnikov [Preferential right to remain at work when the number or staff of employees is reduced]. In: *Sbornik statei II Vserossiiskoi (natsional'noi) nauchno-prakticheskoi konferentsii (simpoziuma) «Pravovoe obespechenie agropromyshlennogo kompleksa: sovremennoe pravovoe regulirovanie i perspektivy razvitiya zakonodatel'stva»* [Proc. All-Russian Conf. "Legal support of the agro-industrial complex: modern legal regulation and prospects for the development of legislation."]. Krasnodar, pp. 39-44.
6. *Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ* [On education in the Russian Federation: Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ]. Available at: <http://actual.pravo.gov.ru> [Accessed 19/03/2024].
7. *Opreделение Apellyatsionnoi kollegii Verkhovnogo Suda RF ot 2 marta 2017 g. № APL17-19* [Determination of the Appeal Board of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 2, 2017 No. APL17-19]. *SPS «Garant»* [SPS Garant].
8. Ospichev I.M. (2019) Preimushchestvennoe pravo na ostavlenie na rabote pri sokrashchenii: zakonodatel'noe regulirovanie nuzhdaetsya v dorabotke [Preferential right to remain at work during layoffs: legislative regulation needs to be improved]. *Trudy Orenburgskogo instituta (filiala) MGYuA* [Proceedings of the Orenburg Institute (branch) of Moscow State Law Academy], pp. 118-120.
9. Slabospitskaya N.N. (2023) Preimushchestvennoe pravo rabotnika: pravovaya priroda i problemy realizatsii [Preferential right of an employee: legal nature and problems of implementation]. *Vestnik Gumanitarnogo universiteta* [Bulletin of the Humanitarian University], 1 (40), pp. 102-110. DOI: 10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).08.
10. Sokolenko N.N. (2019) Sudebnaya zashchita preimushchestvennogo prava ostavleniya rabotnika na rabote pri sokrashchenii chislennosti ili shtata personala: protsessual'nye aspekty [Judicial protection of the preemptive right to leave an employee at work when reducing the number or staff of personnel: procedural aspects]. *Yuridicheskii vestnik Kubanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Legal Bulletin of the Kuban State University], 2, pp. 93-97.
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ]. *Ofitsial'nyi portal pravovoi informatsii* [Official portal of legal information]. Available at: <http://actual.pravo.gov.ru> [Accessed 19/03/2024].