АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.04.2024

Перевод на другую должность сотрудника, несоответствующего требованиям Единого справочника должностей

опрос

Вправе ли работодатель перевести работника на должность заместителя главного энергетика, если в силу требований Единого квалификационного справочника должностей на указанную должность вправе претендовать только лицо, имеющее высшее профессиональное образование и стаж работы от 5 лет? Какая ответственность может наступить в данном случае у работодателя?

Ответ

Решение вопроса о возможности перевода работника на должность Заместителя Главного энергетика при несоответствии им требованиям Единого квалификационного справочника, зависит от того, устанавливаются ли данному работнику дополнительные компенсации и льготы либо ограничения в связи с занятием указанной должности, что обуславливает обязательность применения положений Единого квалификационного справочника, а также имеются ли требования федерального закона или иных нормативно-правовых актов, которые бы устанавливали обязанность работодателя учитывать уровень образования по соответствующей должности.

Если данная обязанность была установлена, а работодатель принял работника на должность не по квалификации, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

Обоснование

В соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **квалификационных справочниках**, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, **или соответствующим положениям профессиональных стандартов.**

Например, для исполнения обязанностей ответственного за электрохозяйство и его заместителя данные работники должны быть обучены и пройти проверку знаний с получением группы по электробезопасности в соответствии с требованиями ПТЭЭП и Межотраслевых правил по охране труда (правил безопасности) при эксплуатации электроустановок, утвержденных Приказом Минэнерго России от 27 декабря 2000 г. N 163.

Соответственно, если работа в должности в организации не связана с тяжелыми условиями труда или предоставлением дополнительных льгот и компенсаций, то требования к квалификации, предъявляемые работодателем к работнику, **могут не соответствовать** Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

В соответствии с п. 10 раздела «Общие положения» Квалификационного справочника лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, **по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности** так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Соответственно, решение вопроса о возможности перевода работника на должность Заместителя Главного энергетика при несоответствии им требованиям Единого квалификационного справочника, зависит от того, устанавливаются ли данному работнику дополнительные компенсации и льготы либо ограничения в связи с занятием указанной должности, что обуславливает обязательность применения положений Единого квалификационного справочника, а также имеются ли требования федерального закона или иных нормативно-правовых актов, которые бы устанавливали обязанность работодатель учитывать уровень образования по соответствующей должности.

В случае если данная обязанность была установлена, а работодатель принял работника на должность не по квалификации, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

Кроме того, анализ судебной практики о прекращении трудового договора также свидетельствует о допустимости перевода работника на должность в отсутствии высшего образования в случае, если требований к наличию такого уровня образования не было установлено федеральным законом или иными нормативно-правовыми актами.

Так, трудовой договор может быть прекращен вследствие отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний согласно федеральному закону или иным нормативным правовым актам (ч. 1 ст. 84 ТК РФ). Документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний необходим при поступлении на работу, если характер этой работы предполагает наличие у работника определенной квалификации (ст. 65 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по данному основанию должны соблюдаться следующие условия:

- у работника должен отсутствовать специальный документ об образовании, которое необходимо для выполнения поручаемой работы, если работник не представляет данный документ, считается, что у него его нет;
- необходимо наличие установленного федеральным законом или иными нормативно-правовыми актами запрета на использование труда работника, не имеющего специального образования для выполнения порученной ему работы. Если подобного запрета нет, работник не может быть уволен из-за отсутствия соответствующего документа об образовании. Так, в Постановлении президиума Санкт-Петербургского городского суда от 30.01.2008 N 44г-40/08 указано на незаконность увольнения работника, не имеющего высшего профессионального образования, по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Суд также отметил, что Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) носит рекомендательный характер и не устанавливает в качестве обязательного требования наличие высшего образования по конкретной

должности. Увольнение в связи с отсутствием документа об образовании с должности, для которой его наличие предусмотрено лишь локальными нормативными актами или должностной инструкцией, а не федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами, незаконно. Так, Астраханский областной суд восстановил главного инженера на работе, потому что Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих носит рекомендательный характер и не обязывает работодателя требовать наличия высшего образования по конкретной должности, а федеральных законов или нормативных правовых актов, устанавливающих необходимость наличия у главного инженера высшего образования, не имеется (Кассационное определение Астраханского областного суда от 29.02.2012 по делу N 33-543/2012).

- у работодателя должна отсутствовать возможность перевести работника на другую вакантную должность в организации (ч. 2 ст. 84 ТК РФ).

На вопрос отвечала:
Надежда Владимировна Корженевская
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».