

Конкурентное право

Зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Рег. ПИ № ФС77-80846 от 9 апреля 2021 г. Издаётся с 2011 г. 2 раза в полугодие.

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

4

2023

Учредитель: Издательская группа «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Попондопуло Владимир Фёдорович,
заслуженный деятель науки
Российской Федерации, д.ю.н., профессор

Заместители главного редактора:

Бодренков Валерий Александрович, к.ю.н.
Петров Дмитрий Анатольевич, д.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Белых Владимир Сергеевич, д.ю.н., профессор
Варламова Алла Николаевна, д.ю.н., доцент
Городов Олег Александрович, д.ю.н., профессор
Еременко Владимир Иванович, д.ю.н., профессор
Егорова Мария Александровна, д.ю.н., профессор

Кинёв Александр Юрьевич, д.ю.н.
Князева Ирина Владимировна, д.э.н., профессор
Парашук Сергей Анатольевич, к.ю.н., доцент
Пузыревский Сергей Анатольевич, к.ю.н., доцент

Тимошенко Алефтина Сергеевна

Тотьев Константин Юрьевич, к.ю.н.

Гаврилов Денис Александрович, к.ю.н.

Кондрашова Ольга Георгиевна

Главный редактор ИГ «Юрист»:

Гриб В.В., заслуженный юрист
Российской Федерации,
академик РАО, д.ю.н., профессор

Заместители главного редактора ИГ «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,
Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Редакция: Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 — многоканальный
rodписка@lawinfo.ru

Подписной индекс по каталогу

Почта России (электронный каталог) — Т1045;

Агентство «Урал-Пресс» — 80005.

Адрес редакции / издателя:

115035, г. Москва,
Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru

Цена свободная. Формат 60x90/8.

Печать офсетная.

Физ. печ. л. 5,0. Усл. печ. л. 5,0.

Общий тираж 1000 экз.

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

ISSN 2225-8302

Номер подписан в печать: 12.10.2023.

Номер вышел в свет: 19.10.2023.

В номере: ▾

Антимонопольное регулирование

Ефимцева Т.В., Баймуканова В.С. К вопросу о запрете на злоупотребление хозяйствующим субъектом доминирующим положением с использованием сетевых эффектов в рамках «пятого антимонопольного пакета»2

Башлаков-Николаев И.В. Антимонопольный иммунитет в картелях и иных формах группового антиконкурентного поведения хозяйствующих субъектов5

Недобросовестная конкуренция

Олейник П.В. О соотношении некоторых видов недобросовестной конкуренции и ненадлежащей рекламы9

Клименко А.А. Создание смешения как вид недобросовестной конкуренции13

Проблемы формирования конкурентной среды

Жмулина Д.А. Электронная торговля посредством цифровых платформ: тенденции и перспективы17

Лесных Е.К. Стратегический альянс банка с микрофинансовой организацией как средство конкурентной борьбы20

Ильягуева М.И., Бреус П.В., Петрова А.А. Конкурентные преимущества и особенности лизинга недвижимости25

Обсуждаем проблему...

Елбаева Н.А., Крюков А.С., Москвитин О.А. Теоретические и практические основы профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»: возможности применения28

Шумакаева С.Е. Сделки экономической концентрации в рамках процедуры банкротства35

Внимание наших авторов!

Отдельные материалы журнала размещаются в электронной справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

Полная или частичная перепечатка материалов без письменного разрешения авторов статей или редакции преследуется по закону.

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) eLIBRARY.RU

Плата с авторов за публикацию статей не взимается.

Теоретические и практические основы профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»: возможности применения

Елбаева Н.А. *, Крюков А.С. **, Москвитин О.А. ***

Статья посвящена анализу существующего российского профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву», описанию сущности и назначения стандарта. В статье отражены мнения авторов, а также других экспертов, обладающих знаниями и опытом правоприменения норм конкурентного права, заинтересованных в последующем практическом применении профессионального стандарта.

Ключевые слова: специалист по конкурентному праву, профессиональный стандарт, квалификация.

Введение

Профессия специалист по конкурентному праву (далее — Специалист) сегодня является одной из самых молодых. Несмотря на это интерес к ней на рынке труда возрастает. Данная тенденция, с одной стороны, объясняется необходимостью предпринимателей выстраивать бизнес-процессы по управлению антимонопольными рисками. С другой стороны, проводимые государством превентивные меры в области защиты и развития конкурентной среды на рынках способствуют популяризации данной профессии. В том числе закрепленные в п. 5 ч. 2 ст. 9.1 Федерального закона от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (далее — Закон)¹ условия предусматривают необходимость предоставления при согласовании с Федеральным антимонопольным органом (далее — ФАС России) внутреннего акта по антимонопольному комплаенсу информации о должностном лице, ответственном за функционирование данной системы. Собственники и руководители компании заинтересованы во внедрении системы корпоративного самоконтроля, каковым является антимонопольный комплаенс. Учитывая, что основной целью профессиональной деятельности Специалиста, предусмотренной в разработанном профессиональном стандарте «Специалист по конкурентному праву», утвержденному Приказом Минтруда России от 16 сентября 2021 г.

№ 637н (далее — Стандарт)², являются предупреждение нарушений антимонопольного законодательства и разработка превентивных мер по управлению и снижению антимонопольных рисков, то именно профессия Специалиста больше всего соответствует выполнению данных задач. Существующий Стандарт является своевременным правовым актом, который должен быть востребован работодателями, представителями среднего и крупного бизнеса.

Как это происходит на практике, каковы проблемы и перспективы в правоприменении Стандарта — на эти и другие темы авторами статьи проведены исследования и сделаны выводы, которые заслуживают внимания специалистов данной сферы, работодателей и экспертного сообщества. В России проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, квалификация которых соответствует требованиям работодателей на рынке труда, являются последние десятилетия актуальной темой. Необходимость разработки и внедрения современных, эффективных подходов, методов регулирования сферы труда и образования является важной потребностью современного общества. Сегодня в России имеется спрос на специалистов по конкурентному праву, при этом важным представляется определение работодателем едино-

¹ Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» // СЗ РФ. 2006. № 31. Ст. 3434.

² Приказ Минтруда России от 16 сентября 2021 г. № 637н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»» (зарегистрировано в Минюсте России 21 октября 2021 г. № 65510) // Официальный интернет-портал правовой информации // URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.06.2023).

* Справка об авторе: **Елбаева Наталья Абуевна**, доцент Департамента международного и публичного права Финансового университета при Правительстве Российской Федерации города Москвы, член Ассоциации антимонопольных экспертов, кандидат юридических наук (электронный адрес: nelbaeva@gmail.com)

** Справка об авторе: **Крюков Алексей Сергеевич**, старший преподаватель базовой кафедры «Федеральная антимонопольная служба» Юридического факультета Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, заместитель начальника Управления контроля размещения государственного заказа Федеральной антимонопольной службы России (электронный адрес: kryukov@fas.gov.ru)

*** Справка об авторе: **Москвитин Олег Андреевич**, партнер, руководитель антимонопольной и тарифной практик коллегии адвокатов «Муранов, Черняков и партнеры» города Москвы, член Генерального совета Ассоциации антимонопольных экспертов, заместитель директора Института исследований национальной и сравнительного права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (электронный адрес: O.Moskvitin@dcpravo.ru)

образных квалификационных требований к ним, которые предусмотрены в разработанном Стандарте.

Нормативно-правовое закрепление профессиональных стандартов в России

В соответствии с требованиями Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании (с изменениями и дополнениями)» Трудовой кодекс (далее — ТК РФ)³ был дополнен ст. 195.1 «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта». На основании ст. 195.1 ТК РФ и Постановления Правительства РФ «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» от 22 января 2013 г. № 23⁴ были утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов в России (далее — Правила). В соответствии с данными Правилами и Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными Приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н⁵, предусмотрена разработка проектов профессиональных стандартов в Российской Федерации. Утверждение профессионального стандарта осуществляется Минтрудом России на основании заключения экспертного совета с рекомендациями о его утверждении. Положение об экспертном совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты РФ утверждено Приказом Минтруда России от 25 марта 2013 г. № 118н.

Понятие «профессиональный стандарт» впервые введено в ТК РФ в 2012 г., и основной целью было определение квалификационных требований работника для осуществления определенного вида деятельности.

Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»⁶ уточнено понятие профессионального стандарта: это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Содержание профессиональных стандартов напрямую зависит от характера профессиональной

деятельности, законодательства, регулирующего ту или иную сферу деятельности. В этом заключается их разнообразие. При этом у всех профессиональных стандартов есть общее в содержании — это, как правило, квалификационные требования к профессиональной деятельности по конкретным областям.

Профессиональные стандарты бывают отраслевыми, национальными и международными. Применение их на практике позволяет прежде всего осуществлять координацию деятельности всех частных субъектов данных правоотношений: работодателей, государственных органов властей, образовательных организаций, экспертных сообществ по выработке основных направлений, подходов в разработке данных стандартов. Они же принимают активное участие в разработке проектов профессиональных стандартов (п. 3 Правил), например, через объединения работодателей, профессиональных сообществ, отдельных работодателей, в том числе при участии образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций⁷.

Профессиональные стандарты рассматриваются российскими экспертами как важный инструмент эффективного взаимодействия в сфере труда и образования как со стороны работодателей, так и со стороны образовательного сообщества, которое ориентировано на рынок труда и на предъявляемые профессиональные требования.

Важной составляющей высокой конкурентоспособности организации является уровень компетенции сотрудников.

Для достижения данной цели необходимо взаимодействие государства, работодателей и профессиональных сообществ по разработке и созданию единообразных требований к профессиональной деятельности работников различных квалификаций⁸.

Таким образом, можно сделать вывод, что без опоры на профессиональные стандарты практически невозможно установить требования к квалификации, необходимой работнику для осуществления того или иного вида профессиональной деятельности.

Особенности применения Стандарта в современных условиях саморегулирования рынка труда

Действующий профессиональный стандарт «Специалист по конкурентному праву» был разработан ФАС России совместно с Ассоциацией антимонопольных экспертов, Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и иными субъектами. Его принятие, по мнению авторов статьи, было вызвано прежде всего необходимостью разработки единых требований к специалистам в сфере конку-

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» // СЗ РФ. 2013. № 4. Ст. 293 (в настоящее время документ утратил силу, упоминается в статье для полноты хронологии).

⁵ Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. № 8. 2013.

⁶ Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 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.

⁷ Комментарий к ст. 195.1 ТК РФ // URL: <https://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-9/glava-31/st-195-1-tk-rf> (дата обращения: 06.06.2023).

⁸ Профессиональные стандарты в России: современное состояние вопроса, возможности применения // https://mcrk.urfu.ru/fileadmin/user_upload/site_15121/Methodich/Professionalnye_standarty_v_Rossii.pdf (дата обращения: 06.06.2023).

ОБСУЖДАЕМ ПРОБЛЕМУ...

рентного права, собственной организационной модели для обеспечения соответствия единообразных квалификационных требований к этой сфере профессиональной деятельности.

По мнению статс-секретаря — заместителя руководителя ФАС России Сергея Пузыревского, «вопросы развития конкуренции сейчас весьма актуальны. В марте 2018 г. приказом Минобрнауки специальность «конкурентное право» была включена в перечень научных специальностей, по которым присуждаются научные степени. Разработка профессиональных стандартов призвана настроить систему образования под требования рынка труда»⁹.

Главным аргументом в разработке профессионального стандарта Федеральной антимонопольной службой России был тезис о необходимости установления требований к профессиональной квалификации специалистов в этой области науки, создания соответствующих учебно-методических комплексов и систем оценки компетенций, что невозможно без опоры на профессиональные стандарты.

⁹ Информация ФАС России: Утвержден профессиональный стандарт «Специалист по конкурентному праву» // URL: <https://fas.gov.ru/news/26279> (дата обращения: 06.06.2023).

Еще одним аргументом является тот факт, что квалификационные требования, предусмотренные Стандартом, могут быть полезны и работодателю, и работнику. Работодателю в зависимости от своих бизнес-процессов, задач удобно подбирать сотрудников, разрабатывать соответствующие Стандарту должностные инструкции. Работник с помощью Стандарта может увидеть, соответствует ли он квалификационным требованиям, а также определить свой уровень компетенций, понимания и оценки перспектив профессионального роста.

Важным в применении Стандарта представляется внимательное изучение всеми заинтересованными лицами применимых квалификационных требований Стандарта, а главное — обобщенных трудовых функций и предложенных вариантов возможных наименований профессий, используемых работодателем.

В Стандарте в п. 3.1 раздела 3 «Характеристика обобщенных трудовых функций» предусмотрены в зависимости от уровня квалификаций возможные наименования профессий, применимых для работы, и профессиональные требования как к уровню образования, так и к наличию практического опыта (см. таблицу).

Таблица

Параметры Стандарта

Параметр	Стандарт			
Разработчик	ФАС России	Ассоциация антимонопольных экспертов, представители бизнеса и других экспертных сообществ, всего 12 разработчиков (п. 4.2)		Торгово-промышленная палата РФ
Цель	Предупреждение нарушений антимонопольного законодательства РФ, снижение риска нарушения, прекращение и устранение нарушений антимонопольного законодательства РФ (далее — АМЗ РФ), развитие конкуренции			
Уровень квалификации	6		7	
Возможные наименования должностей	1. Специалист по конкурентному праву 2. Помощник юриста конкурентной практики	1. Юрист конкурентной практики 2. Консультант по конкурентному праву 3. Ведущий специалист-эксперт по конкурентному праву 4. Главный специалист-эксперт по конкурентному праву	Код С: 1. Руководитель подразделения в сфере конкурентного права 2. Руководитель антимонопольной практики 3. Антимонопольный риск-менеджер	Код Д: 1. Эксперт по конкурентному праву 2. Аналитик в сфере конкурентного права 3. Комплаенс-контролер в сфере антимонопольных рисков
Требования к образованию и обучению	Высшее образование — бакалавриат и дополнительное профессиональное образование в сфере конкурентного права после трудоустройства	Высшее образование (непрофильное) — специалист и дополнительное профессиональное образование — программы профессиональной переподготовки в сфере конкурентного права или высшее образование — магистратура	Высшее образование (непрофильное) — специалист и дополнительное профессиональное образование — программы профессиональной переподготовки в сфере конкурентного права или высшее образование — магистратура	

ОБСУЖДАЕМ ПРОБЛЕМУ...

Требования к опыту практической работы	Не предусмотрено	Не менее 2 лет в сфере конкурентного права	Не менее 3 лет в сфере конкурентного права и не менее одного года управления персоналом	Не менее 4 лет в сфере конкурентного права
Трудовая функция	Сбор и предварительный анализ данных о соответствии деятельности организации требованиям АМЗ РФ	Выявление и устранение признаков нарушений АМЗ РФ	Планирование деятельности подразделения (организации) по правовому сопровождению и (или) контролю соответствия организаций требованиям АМЗ РФ	
Основные необходимые умения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Систематизация информации о соответствующих требованиях АМЗ РФ 2. Сбор информации и документов о признаках нарушений АМЗ РФ и их последствиях 3. Анализ АМЗ РФ и практики его применения и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ и обобщение информации и документов о признаках нарушения АМЗ РФ 2. Анализ состояния конкуренции на товарном рынке 3. Оценка актов, соглашений, информации о действиях органов власти и организаций на предмет их соответствия требованиям антимонопольного законодательства 4. Анализ судебной практики, связанной с оспариванием предупреждений, решений и предписаний антимонопольных органов и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивать: <ul style="list-style-type: none"> — наличие оснований и достаточность материалов для выдачи антимонопольным органом в отношении организации предупреждения, возбуждения дела по признакам нарушения АМЗ РФ — обоснованность заключения об обстоятельствах дела, решения и предписания по делу 2. Выявлять причинно-следственную связь между оцениваемыми актами, соглашениями и действиями и фактическими либо возможными негативными последствиями для конкуренции на товарном рынке 3. Подготавливать, направлять процессуальные документы, необходимые для представления интересов организации в антимонопольном органе 4. Диагностировать и прогнозировать риски привлечения организации и ее должностных лиц к административно-правовой, гражданско-правовой и уголовно-правовой ответственности за нарушения законодательства 5. Рассчитывать размер убытков, причиненных в результате нарушения 6. Применять меры дисциплинарной ответственности к должностным лицам организации за совершение действий (бездействия), которые привели к нарушению АМЗ РФ, и т.д. 	
Основные необходимые знания	<p>Знать основы законодательства РФ в данной сфере:</p> <ul style="list-style-type: none"> — конкурентное право — антимонопольное законодательство — гражданское законодательство — административное законодательство и КоАП РФ и т.д. 	<p>Знать основы законодательства РФ в данной сфере:</p> <ul style="list-style-type: none"> — конкурентное право — антимонопольное законодательство — гражданское законодательство — отраслевые законодательства в сферах электроэнергетики и т.д. — административное законодательство и КоАП РФ — бюджетное законодательство — основы экономической теории, ценообразования, теории отраслевых рынков — маркетинг и т.д. 	<p>Знать основы законодательства РФ в данной сфере:</p> <ul style="list-style-type: none"> — конкурентное право — антимонопольное законодательство — гражданское законодательство — отраслевые законодательства в сферах электроэнергетики и т.д. — административное законодательство и КоАП РФ — бюджетное законодательство — основы экономической теории, ценообразования, теории отраслевых рынков — маркетинг и т.д. 	

Источник: составлено авторами на основе Стандарта

Наличие в Стандарте 3 уровней квалификации (6, 7, 8) (далее — уровни) по отношению к должностям специалистов в данной сфере дает работодателям возможность выбора квалификационных требований, которые можно взять за основу при разработке должностных инструкций для своих сотрудников. При этом 6-й уровень не содержит требований к компетенциям: достаточно высшего образования (бакалавриата).

При применении 7-го уровня (п. 3.2 раздела 3 Стандарта) предусмотрены другие возможные наименования профессий: «юрист конкурентной практики», «консультант по конкурентному праву», «ведущий специалист-эксперт по конкурентному праву», «главный специалист-эксперт по конкурентному праву». При этом на данном уровне зафиксированы профессиональные обязательные требования, такие как наличие высшего образования (специалитета) и программы профессиональной переподготовки в сфере конкурентного права (ДПО) либо, как альтернатива, высшее образование — магистратура.

При применении более высокого, 8-го уровня (п. 3.3, 3.4 раздела 3 Стандарта) предусмотрены другие наименования должностей: «руководитель подразделения в сфере конкурентного права», «руководитель антимонопольной практики», «антимонопольный риск-менеджер». Здесь обязательные квалификационные требования усиливаются пунктами, описанными в 7-м уровне, и к ним добавлены требования практического опыта (не менее 3 лет работы в сфере конкурентного права и не менее одного года в сфере управления персоналом).

В п. 3.4 этого раздела предусмотрены и другие должности: «эксперт по конкурентному праву», «аналитик в сфере конкурентного права», «комплаенс-контролер в сфере антимонопольных рисков». К данным должностям предъявляются такие же требования к образованию, как и к должностям, указанным в п. 3.3, с разницей лишь в наличии опыта работы — не менее 4 лет в сфере конкурентного права¹⁰.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что данным Стандартом работодателю представлена возможность выбора разных должностей, профессий и определения их профессиональных требований.

Можно сказать, что в Стандарте также речь идет об обязательных компетенциях: Hard skills — экспертиза на наличие базовых знаний, компетенций по выбранному профилю, наличие практических навыков и т.д. Не менее важны «мягкие» навыки: Soft skills — организация и постановка задач,

работа в команде и коммуникация, навыки переговоров, клиентоориентированность и т.д.¹¹

Вместе с тем Стандарт носит рекомендательный характер и не является общеобязательным к применению, поэтому это право работодателя — применять положения Стандарта при разработке должностных инструкций и иных локальных актов или нет.

Необходимо иметь в виду, что Стандарты подлежат обязательному применению лишь в определенных случаях, предусмотренных действующим законодательством (ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

Актуальные вопросы правоприменения Стандарта

В России Стандарт играет важную роль в формировании современного рынка квалификаций и компетенций специалистов, востребованных российскими компаниями¹².

По мнению Н.В. Даниловой, задача любого профессионального стандарта не только системно описать трудовую деятельность работника в логике компетентностного и деятельностного подходов, но и стать прозрачным инструментом определения результатов труда.

В профессиональных стандартах фиксируются актуальные и опережающие требования к содержанию и качеству выполнения трудовых функций работником. Актуальность требований, мобильность содержания, системный характер и модульная структура отличают профессиональный стандарт от всех документов, использовавшихся в практике управления персоналом и регулирования рынка труда ранее¹³.

Вместе с тем на данном этапе принятый Стандарт, на наш взгляд, пока не нашел широкого применения у работодателей. Одной из очевидных проблем применения данного Стандарта может стать отсутствие однозначного понимания технологии применения этого документа в практике управления персоналом. Актуальный на сегодня для работодателей вопрос: какие возможности открываются перед ними в связи с введением профессиональных стандартов в практику управления персоналом¹⁴?

На эти и другие вопросы, как было отмечено выше, предстоит ответить авторам данного Стандарта.

¹¹ Лекция Виталия Калугина, преподавателя РАНХиГС, магистра в области менеджмента и Product Owner в Otus // URL: <https://znanierussia.ru/library/video/soft-i-hard-skills-952>.

¹² Приказ Минтруда России от 16 сентября 2021 г. № 637н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»» (зарегистрировано в Минюсте России 21 октября 2021 г. № 65510) // Официальный интернет-портал правовой информации // URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.06.2023).

¹³ Данилова Н.В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации. Екатеринбург: УрФУ. 2016. 76 с.

¹⁴ Там же.

¹⁰ Подготовлен профстандарт для специалистов по конкурентному праву // URL: <https://www.garant.ru/news/1199120/> (дата обращения: 06.06.2023).

Приведем ряд факторов, которые могут повлиять на практику применения Стандарта работодателями.

1. Отсутствие четкой позиции работодателя по вопросам эффективности и применимости Стандарта.

2. Отсутствие на должном уровне методического и информационного сопровождения применимости Стандарта.

3. Недостаточная работа экспертных сообществ по анализу Стандарта и квалифицированных рекомендаций и выстраиванию публичного диалога с регуляторами по данному вопросу с использованием различных форматов встреч с обязательным привлечением представителей работодателей.

Все это приводит к неоднозначным выводам о применимости Стандарта на практике.

Вместе с тем авторы уверены в необходимости подготовки методических рекомендаций по применению Стандарта, адресованных непосредственно специалистам в сфере конкурентного права, управления персоналом и руководителям структурных подразделений, реализующим функции набора, отбора, развития и аттестации персонала, формирования кадрового резерва.

Заслуживают внимание имеющиеся научные статьи по данной тематике, в частности, А.В. Молчанов отмечает, что для работодателей определяющее значение имеет наименование той должности, на которой работник будет выполнять соответствующие функции, отвечать требованиям к характеристикам профессионального образования и опыту работы, которыми должен располагать такой работник.

Не меньшее значение имеет профессиональный стандарт для разработки федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, что, по мнению авторов, позволяет успешно решать обострившуюся в последние годы проблему несоответствия профессиональных знаний и умений выпускника учебного заведения потребностям работодателя.

Стоит обратить внимание и на утверждение А.В. Молчанова о том, что нередко более года требуется выпускнику другой специальности, чтобы вникнуть в проблематику деятельности антимонопольного органа. При этом цена ошибки весьма высока: полномочия ведомства позволяют назначать высокие штрафы, применять другие существенные санкции к хозяйствующим субъектам. Это оказывает большое влияние на отраслевые рынки.

В связи с этим А.В. Молчанов указывает, что необходимо организовать систему подготовки специалистов и внедрить дисциплину «Конкурентное право» в федеральный государственный стандарт российского профессионального образования¹⁵.

¹⁵ Там же.

В подтверждение данной позиции на практике в целях подготовки высококвалифицированных специалистов по конкурентному праву ведущие вузы страны разработали магистерские программы с углубленной специализацией в области конкурентного права, например, юридический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт права и национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и т.д.

Таким образом, авторы настоящей статьи приходят к выводу о важности таких факторов, как наличие четкой связи между профессиональными требованиями стандартов и образованием специалиста, поскольку обновление квалификационных требований должно происходить в тесной взаимосвязи с образовательными программами.

Заключение

В настоящее время у работодателей имеется возможность на основе Стандарта разрабатывать должностные инструкции для сотрудников — специалистов в сфере конкурентного права.

Важно иметь в виду, что корпоративные профессиональные стандарты утверждаются локальными нормативными актами организаций и не могут противоречить Стандарту¹⁶.

Авторы приводят ответы на поставленные к изучению в настоящей статье вопросы.

- Как на практике организовать деятельность по введению профессиональных стандартов в кадровые процессы и процедуры системы управления персоналом?

- Какие изменения необходимо внести в локальную нормативную документацию?

Так, авторы полагают, что:

- необходимо соотнести требования Стандарта с аналогичными требованиями, закрепленными в должностной инструкции или трудовом договоре. Если в кадровых документах имеется несоответствие требованиям Стандарта, рекомендуется внести в эти инструкции изменения и устранить обнаруженные противоречия. Кроме того, необходимо соотнести те же требования с реальной квалификацией работника¹⁷;

- вполне допустимо предъявление работодателем, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, к лицу, претендующему на вакантную должность, иных требований, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение иностранным языком);

- при выявлении несоответствий квалификации сотрудника (соискателя) необходимым требо-

¹⁶ Данилова Н.В. Там же.

¹⁷ Там же.

ОБСУЖДАЕМ ПРОБЛЕМУ...

ваниям предусмотреть возможные способы решения вопроса. Например:

1) при отсутствии достаточного опыта — перевод сотрудника на другую должность с обязательным соблюдением требований ТК РФ;

2) при обнаружении несоответствий в уровне образования — формирование плана обучения для каждого конкретного сотрудника и доку-

ментальное закрепление этого решения на уровне организации.

Таким образом, авторы полагают, что понимание необходимости применения четко определенных требований, предложенных профессиональными стандартами, будет способствовать более эффективному регулированию и развитию профессионального потенциала той или иной компании.

Литература

1. Данилова Н.В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации / Н.В. Данилова. Екатеринбург : УрФУ. 2016. 76 с.
2. Молчанов А.В. Профессиональный стандарт как инструмент государственной политики по развитию конкуренции / А.В. Молчанов // Российское конкурентное право и экономика. 2018. № 3 (15). С. 16–20.

Уважаемые авторы!

- Обращаем ваше внимание на то, что результаты исследования, изложенные в предоставленной вами рукописи, должны быть оригинальными. Заимствованные фрагменты или утверждения должны быть оформлены с обязательным указанием автора и первоисточника. Чрезмерные заимствования, а также плагиат в любых формах, включая неоформленные цитаты, перефразирование или присвоение прав на результаты чужих исследований, неэтичны и неприемлемы.
- Необходимо признавать вклад всех лиц, так или иначе повлиявших на ход исследования, в частности, в статье должны быть представлены ссылки на работы, которые имели значение при проведении исследования.
- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.