

Практика внедрения профессиональных стандартов

Все, кто уже приступил к переходу на профстандарты, наверняка столкнулись с нестыковками разного рода, и в ходе работы, как обычно, возникли совершенно конкретные вопросы разной степени сложности, на которые никто – ни «экспертное сообщество», ни, тем более, официальные лица – не дадут вам прямого ответа.

Например, задают вполне конкретный вопрос специализированному изданию для кадровиков: «Разъясните, пожалуйста, возможность применения профстандарта «слесарь-электрик» по профессии «электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования», является ли это необходимостью для нашего горнодобывающего предприятия? Далее редакция журнала даёт квази-ответ в виде пространный рассуждения о том, что такое профстандарт, какие требования предъявляются бухгалтеру (?!) и т.д. и т.п., но только не прямой ответ на поставленный вопрос.

Давайте рассмотрим некоторые из проблем, с которыми приходится сталкиваться на практике при попытке внедрения профстандартов, и попытаемся разобраться с возможными вариантами решений. Итак, составили план-график перехода на профстандарты, определили мероприятия, распределили ответственность между подразделениями и исполнителями, приступили к сравнительному анализу, работа закипела...

Понятно, что сначала, зная свою организацию (по крайней мере, вид(ы) экономической деятельности по ОКВЭД и кадровый состав по штатному расписанию), вы приступили к изучению Реестра профстандартов на сайте Минтруда России или даже ознакомились с соответствующим инфоресурсом нашего головного Института: что же там уже есть и что вам подходит. В результате у вас должно получиться, примерно, следующее:

- подготовили перечень профессиональных стандартов, соответствующих видам деятельности вашей организации, в том числе обязательных к применению в силу ст. 57 и ст. 195.3 Трудового кодекса РФ (далее – Перечень)
- проанализировали штатное расписание на предмет определения соответствия указанных в них наименований должностей/профессий наименованиям, содержащимся в профессиональных стандартах, включенных в предварительно составленный Перечень;
- составили акт расхождений и нестыковок для обсуждений с руководством организации.

В ходе выполнения этой работы, кроме указанных статей 57 и 195.3 Трудового кодекса вы, понятно, руководствовались также Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), учитывая, что наименования профессий и должностей ваших работников, как и их функционал и т.п. были взяты не из воздуха, а именно из этих справочников.

При сравнительном анализе Перечня профстандартов и вашего штатного расписания, наверняка, учитывалась информация из раздела «Дополнительные характеристики» каждой обобщенной трудовой функции (ОТФ) каждого профессионального стандарта. Дополнительно также анализировались трудовые функции согласно должностным/рабочим инструкциям ваших работников с целью уточнения их соответствия с ОТФ в том или ином профессиональном стандарте.

Если у вас есть штатные рабочие профессии, то вы уже обратили внимание на несоответствия по тем профессиям, наименования которых содержат *тарифные разряды*, в то время как многие профессиональные стандарты возможные наименования должностей предлагают без тарифных разрядов. Например, штатным расписанием предусмотрены «Повар 3 разряда» и «Повар 4 разряда», которые должны соответствовать профессиональному стандарту «Повар» (рег. номер 557, утв. Приказом Минтруда России №610н от 8.09.2015), в котором, в свою очередь, предусмотрены лишь возможные наименования «Помощник повара» и «Младший повар». Стандарт обязателен к применению, как минимум, в силу требований статьи 213 Трудового кодекса РФ («Медицинские осмотры некоторых категорий работников»).

В этой связи, возникает вопрос о *технологии* перехода на данный профстандарт и соответствующего переименования профессии в штатном расписании, если вы понимаете, что вполне живому, конкретному повару 4-го разряда необходимо будет объявить, что по его душу профстандарт предлагает ему стать помощником повара или младшим поваром. И дело даже ещё не дошло до оплаты его труда, ведь это отдельный вопрос – втиснуть в «уровни квалификаций» действующую на вашем предприятии тарифную сетку! Для этого надо не только конкретно представлять себе, буквально, кухню ваших поваров, но и «кухню» самой тарифной сетки, точнее, откуда и как эти разряды появились, как работают на предприятии тарифные коэффициенты или другие критерии межразрядной дифференциации, и только тогда станет более-менее ясно, что можно делать, а что категорически нельзя даже трогать сейчас, чтобы потом «вдруг» не столкнулись с тем, что система оплаты труда забуксовала из-за того, что некоторые системные элементы «вдруг» перестали работать. Старшее поколение ещё помнит, что бывает, когда не обременённые производственным опытом «эффективные менеджеры» и «научные эксперты», наскоро начитавшись заморских методичек, вмешиваются в производственные дела (в системы, построенные и отлаженные за долгие советские годы!), когда потом даже «чудеса» антикризисного менеджмента не спасают от того, чтобы под «эффектом домино» не рухнула вся система...

**Извлечение из профессионального стандарта «Повар»
(утв. Приказом Минтруда России от 8.09.2015 г. № 610н)**

3.1. Обобщённая трудовая функция

Наименование	Приготовление блюд, напитков и кулинарных изделий и другой продукции под руководством повара	Код	А	Уровень Квалификации	3
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	Х	Заимствовано из оригинала		
Возможные наименования должностей, профессий	Помощник повара Младший повар				

Дополнительные характеристики:

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	5120	Повара
ЕТКС	§22	Повар 3 разряда
	§23	Повар 4 разряда
ОКПДТР	16675	Повар

Вот ещё один пример переименования некоторых тарифицированных должностей/профессий, по которым профессиональными стандартами указание тарифных разрядов в наименовании не предусмотрены.

Должность/профессия по штатному расписанию	Должность согласно профессиональному стандарту (ПС)	Дополнительные характеристики ОТФ ПС
Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 7 разряда	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	ЕТКС §165–171: Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2-8 разряды
Кондитер 4 разряда	Помощник кондитера	ЕТКС §45: Кондитер 4 разряда
Официант 3 разряда	Помощник официанта	ЕТКС §18: Официант 3 разряда

Какие можно дать рекомендации по переходу на данные профессиональные стандарты? Вызвать ваших штатных электриков и ознакомить их с перспективой переименования: «Егорыч, ты сейчас у нас «электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 7-го разряда», а

вскоре станешь просто «слесарь-электрик по ремонту электрооборудования», как и тот парнишка-стажёр, что у тебя в подмастерьях, который сейчас 2-го разряда; зарплаты конечно же не изменятся (в смысле – никто не потеряет и останется «при своих»), но называться все будете одинокого...», так?

А если зарплаты останутся прежними и функционал тот же, то зачем весь «сыр-бор», спросят ваши работники. **Приготовьте людям правильный ответ, даже если вы пока не намерены изменять их трудовые функции или, тем более, объявлять им о предстоящей аттестации их знаний с последующей проверкой их умений на предмет степени соответствия профстандарту!** А чтобы не терять время (оно ведь обязательно наступит), задумайтесь над словами, когда вам говорят, что профессиональные стандарты идут на смену тем самым справочникам (ЕТКС и ЕКС), «которые на текущий момент утратили свою актуальность и уже не могут в полной мере отвечать современным требованиям бизнеса»... О чьём бизнесе идёт речь, ведь безликого или «бесхозного» бизнеса не бывает, не так ли? Это надо чётко и конкретно, а не в общих чертах, как часто бывает, представлять, чтобы с пониманием сути вопроса приступить к следующим шагам исполнения или корректировке вашего плана-графика.

Ломая (или «оптимизируя», или «модернизируя» - слов много для описания этого управленческого процесса) вашу тарифную сетку, вы должны на берегу, а не на переправе подготовить ваши рабочие лошадки и подобрать слова, правильно объясняющие процесс исполнения стратегии (если она есть) вашей организации, чтобы объяснить людям полезный «выхлоп» той суеты, в которую вы вынужденно (не по вашей же инициативе всё это затеяли и вас не спрашивали) втянуты.

Работая над составлением и исполнением вашего плана-графика вы должны также понимать, что параллельно кипит работа «экспертного сообщества» над новыми профессиональными стандартами. Так, например, если вы включили в свой Перечень два профессиональных стандарта «Кровельщик» (утв. Приказом Минтруда России от 31 октября 2014 г. № 860н) и «Монтажник опалубочных систем» (утв. приказом Минтруда России от 16 января 2015 г. № 17н), подходящих, согласно ОКВЭД, для вашей организации по таким штатным профессиям как «плотник», «столяр», «столяр-плотник», а потом, вдруг, выяснилось, что уже разработан проект профессионального стандарта «Плотник промышленный», который, возможно, больше подойдет для указанных профессий, то более правильным будет, наверное, не торопиться и отложить переход на указанные профессиональные стандарты до утверждения нового, более подходящего по функционалу профессионального стандарта.

В ходе сравнительного анализа должностных и рабочих инструкций ваших сотрудников и характеристик ОТФ профессиональных стандартов, выяснится, что некоторые профессиональные стандарты подходят лишь частично. Например, для слесаря-сантехника *горно-обогажительного комбината*, частично подходит профессиональный стандарт «Монтажник санитарно-технических систем и оборудования» (рег. номер 794, утв.

приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1077н), который предусматривает трудовые функции не только по монтажу систем отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения и водостоков, но и по ремонту этих систем. Но, очевидно, благоразумнее было бы также рассмотреть вопрос о преждевременности перехода на данный профессиональный стандарт и отложить его применение до возможного принятия более подходящего профстандарта. **Ведь процесс стандартизации профессий ещё далёк от завершения и вряд ли будет завершён вообще, пока экономика ещё жива (вопрос отнюдь не философский, не все задумываются над этим!).**

Стоит ли переходить на профессиональный стандарт «Бухгалтер», который предусматривает только две должности - «главный бухгалтер» и «бухгалтер», если принятая у вас дифференциация наименований бухгалтеров, более точно отражает их профессиональную специализацию (по учёту финансовых операций, по налоговому учёту, по учёту затрат на производство, по учёту материальных ценностей, материально-производственных запасов, основных средств, заработной платы и т.д.)?

Вот лишь некоторые вопросы, которые наверняка у вас возникли, возникают или возникнут при переходе на профстандарты, на которые вам никто не даст однозначного ответа. На наших семинарах и курсах повышения квалификации, мы тоже не даём однозначного ответа на сложные вопросы, но на простые однозначные, не требующие философской рефлексии, отвечаем также прямо и просто, поскольку знаем предмет по собственному опыту, а для решения сложных проблем – не рассуждаем, а просто делимся своим опытом (опытом не только текущим, но и предыдущих поколений сотрудников Института труда), ведь учиться всегда лучше не на своих ошибках. Не так ли?

© Материал подготовлен экспертами Восточно-Сибирского филиала ВНИИ труда, февраль 2017 г. Иркутск.

Запись на семинары (курсы повышения квалификации и профпереподготовки) по тел. в Иркутске: **(3952) 458-500**. Время в Иркутске: МСК+5 (Москва), GMT+8 (Лондон)

Заявки на дистанционное обучение по эл. почте: seminar@vsf-niitruda.ru

или на сайте <http://vsf-niitruda.ru>

Оригинал публикации: [Профриск.РФ](#)