Проблема № 2 перехода на профессиональные стандарты

Мы не раз писали о проблеме перехода на профстандарты тех организаций, штатные расписания которых основаны на квалификационных справочниках (ЕТКС/ЕКС). На специализированных информационных ресурсах Минтруда России и ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (включая «программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» http://profstandart.rosmintrud.ru) можно ознакомиться с ответами экспертов на типичные вопросы по применению профстандартов, однако проблема нестыковок разрядов, категорий и прочих элементов ЕТКС/ЕКС с профстандартами до сих пор не освещена даже на экспертном уровне.

Между тем, эти квалификационные справочники (ЕТКС/ЕКС) не только лежат в основе наименований штатных единиц у сотен тысяч российских предприятий, но составляют каркас системы оплаты труда миллионов работников!

Три года назад Минтруд России разработал проект приказа об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов, однако по неизвестным (для широкой аудитории) причинам он до сих пор не принят. Разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов вправе давать только федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Эту норму, изложенную в ч. 3 ст. 195.3 Трудового кодекса, Минтруд России как раз и планировал выполнить в форме упомянутого приказа, проект которого был анонсирован ещё в 2014 г.

После вступления в силу с 1 июля 2016 г. норм, обязывающих применять профессиональные стандарты, Минтруд России по многочисленным запросам давал те или иные разъяснения на уровне заместителя министра и руководителей профильного департамента, однако, необходимо отметить, что **официальным разъяснением или позицией Минтруда России может быть только документ, подписанный министром.** Письма Минтруда России за подписью заместителей министра, директоров департаментов и, тем более, заместителей директоров департаментов являются лишь экспертным мнением специалистов Минтруда России на дату подписания письма. Это мнение может самым драматическим образом поменяться на прямо противоположное, если «вдруг» изменится государственная политика, а поскольку Минтруд России – пока тот самый «федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики… в сфере труда», то официальная позиция, проясняющая политические вопросы тех или иных решений федеральной власти (к коим относятся и переход всей

экономики от квалификационных справочников на профстандарты), может быть озвучена только членом Правительства РФ, то есть министром. Более того, если вопрос носит межведомственный характер, то политическое решение по нему может быть принято *только коллегиально* всем Правительством РФ (обратите внимание на правительственные заседания по четвергам, фрагменты которого обязательно передают СМИ) и озвучено (подписано) либо его Председателем («премьером») либо кем-то из заместителей Председателя («вице-премьером») Правительства РФ[1].

Суть проблемы в том, что в отличие от профстандартов, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37) – **ЕКС** – прямо допускал *внутридолжностное квалификационное категорирование* работников, а Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30) – **ЕТКС** – прямо служил целям тарификации работ и присвоения рабочим квалификационных *тарифных разрядов*.

В соответствии с определениями в ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации, *тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарификация работ – отнесение видов труда *к тарифным разрядам* или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется *на основе их тарификации*. *Тарификация работ и присвоение тарифных* разрядов работникам производятся с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) ***или*** (более поздняя норма!) с учётом профессиональных стандартов.

Согласно пунктам 2 и 4 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, ЕТКС предназначен *для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим*, а также для составления программ *по подготовке и повышению квалификации рабочих* во всех отраслях народного хозяйства СССР. Разряды работ установлены *по их сложности,* как правило, без учета условий труда. Аналогичные положения содержатся во Введении к Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих: в *квалификационных характеристиках* проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения *единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и*

[1] Вспомним, что компромиссное решение по государственной регистрации Приказа Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда…» было принято лишь в марте на уровне «вице-премьера» Ольги Голодец. Таковы были политические разногласия между Минтрудом, Минэкономразвития и объединениями профсоюзов по этой Методике.

соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности.

Согласно п. 3 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утв. приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н), **разработчики** проектов профессиональных стандартов организуют проведение **анализа** тарифно-квалификационных характеристик, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, и квалификационных характеристик, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (то есть *анализ* ЕТКС/ЕКС).

При разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников применяются *уровни квалификации* (Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. №148н).

С учётом изложенного, следует полагать, что, исходя из принципов преемственности и единства с ЕТКС/ЕКС, уровень квалификации по профессиональному стандарту должен если не совпадать, то хотя бы стыковаться с величиной тарифного разряда для рабочих и сложностью выполняемой работы для служащих. Анализ профстандартов в этой части показал недостаточное понимание многими разработчиками *специфики* ЕТКС/ЕКС, а в некоторых случаях – непонимание того, как была выстроена система организации труда и зависимая от квалификации и сложности работы дифференциация оплаты труда на российских предприятиях. Очевидно, что требуемый Методическими рекомендациями Минтруда России **анализ** ЕТКС/ЕКС как минимум не всегда был организован должным образом.

По заявке одного из корпоративных заказчиков нами был проанализирован ряд выбранных для *обязательного* (в силу требований статей 57 и 195.3 Трудового кодекса) внедрения профессиональных стандартов в разрезе уровней квалификации (60 по профессиям рабочих и 25 по должностям служащих). Анализ проводился с учётом штатного расписания заказчика (далее – ШР), а также должностных и производственных инструкций, предоставленных заказчиком.

В результате анализа определено соотношение разрядов по профессиям и уровням квалификации, установленным в профессиональных стандартах (ПС). Как видно из Таблицы № 1, привязать тарифные разряды к каким-то определённым квалификационным уровням *без их дифференциации на подуровни* не возможно: квалификационные уровни в профстандартах в силу укрупнённости критериев дифференциации квалификационных уровней в Приказе Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н не столь точно дифференцируют тарифные разряды по сложности работ как квалификационные справочники ЕТКС/ЕКС.

Таблица № 1

Соотношение тарифных разрядов к уровням квалификации по профессиям рабочих (по ряду профстандартов)

тарифные разряды по профессиям рабочих согласно ЕТКС, ШР	**соответствующие им квалификационные уровни по ПС**
2 разряд	1, 2, 3 квалиф. уровни
3 разряд	2, 3 квалиф. уровни
4 разряд	2, 3, 4 квалиф. уровни
5 разряд	2, 3, 4, 5, 6 квалиф. уровни
6 разряд	3, 4, 5, 6 квалиф. уровни
7 разряд	4, 5 квалиф. уровни
8 разряд	4, 5 квалиф. уровни

Во время принятия Методических рекомендаций и Уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов Минтруд России предполагал, что разработчики последуют рекомендациям ввести **подуровни квалификаций**, но эта рекомендация в массе своей была проигнорирована.

Во всех отобранных профессиональных стандартах отсутствует привязка к категориям за исключением двух профессиональных стандартов для инженеров-проектировщиков: «Инженер-проектировщик насосных станций систем водоснабжения и водоотведения» (утв. приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1085н) и «Инженер-проектировщик сооружений очистки сточных вод» (утв. Приказ Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1084н). В связи с этим, нами дополнительно были выбраны должности работников с учётом присвоенных им категорий (по ШР, должностным инструкциям заказчика) в разрезе уровней квалификации согласно соответствующим профессиональным стандартам. Результаты приведены в Таблице №2.

Таблица № 2

Соотношение тарифных разрядов к уровням квалификации по должностям служащих (по ряду профстандартов)

категории специалистов согласно ШР Заказчика	**соответствующие им квалификационные уровни по ПС**
1 категория	4-7 квалиф. уровни
2 категория	4-7 квалиф. уровни
3 категория	5-7 квалиф. уровни
высшая категория	5-7 квалиф. уровни

Наблюдаем аналогичную картину: привязать категории к каким-то определённым квалификационным уровням без их дифференциации на подуровни также не возможно.

Данный пример наглядно показывает, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов на основе ЕТКС, также как и категорирование специалистов на основе ЕКС, не соответствует тем уровням квалификации, которые предложили разработчики соответствующих профессиональных стандартов, что при формальном их применении приведёт к ухудшению положения более квалифицированных работников, уравниловке и смешиванию уровней квалификации рабочих и служащих.

Например, рабочие 7 и 8 разрядов в случае формального применения профстандартов по уровню квалификации будут приравнены к рабочим 4, 5, 6 тарифного разряда: для профессий машинист автогрейдера, бульдозера, экскаватора 7 и 8 разрядов профессиональными стандартами «Машинист автогрейдера» (утв. приказом Минтруда России от 21 ноября 2014 г. № 932н), «Машинист бульдозера» (утв. приказом Минтруда России от 8 декабря 2014 г. № 984н) и «Машинист экскаватора» (утв. приказом Минтруда России от 21 ноября 2014 г. № 931н) предусмотрены лишь 4 уровень квалификации, равно как штукатуру, буфетчику, официанту 4 разряда по профессиональным стандартам «Штукатур» (утв. приказом Минтруда России от 10 марта 2015 г. № 148н) и «Официант/бармен» (утв. приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 910н).

Профессиональным стандартом «Спортсмен» (утв. приказом Минтруда России от 7 апреля 2014 г. № 186н) для должности «спортсмен-инструктор» также предусмотрен уровень квалификации 4, как и для рабочих, например, операторов по искусственному осеменению животных и птицы 6 разряда по профессиональному стандарту «Оператор по искусственному осеменению» (утв. приказом Минтруда России от 4 июня 2014 г. № 358н) или официантов 4 разряда по профессиональному стандарту «Официант/бармен» (утв. приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 910н). Для должности инженер-программист по профессиональному стандарту «Программист» (утв. приказом Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 679н) предусмотрен 5 уровень квалификации, в то время как для профессии пекаря 5 разряда согласно профессиональному стандарту «Пекарь» (утв. приказом Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 914н) предусмотрен 6 квалификационный уровень.

Таким образом, формальное применение профессиональных стандартов в части квалификационных уровней без **предварительного** разделения на подуровни в производственных компаниях, построивших свою кадровую политику на основе квалификационных справочников ЕТКС/ЕКС, приведёт к нивелированию тарификации работ, нарушению дифференциации оплаты труда, что в конечном итоге разбалансирует систему организации труда и оплаты труда. Ухудшение положения при этом затронет наиболее квалифицированных работников.

Вместе с тем, самостоятельно разработать диапазон подуровней квалификации с целью более гибко привязать присвоенные работникам разряды и категории к уровням квалификации по профессиональному стандарту в этой ситуации также проблематично по следующей причине.

Согласно п. 7 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утв. Приказом Минтруда России № 170н от 29.04.2013), единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть *расширены и уточнены* с учетом специфики конкретных трудовых функций. В этом случае *разработчик* профессионального стандарта *может ввести подуровни* квалификации, фиксируемые в формате: х.х, где первый знак обозначает уровень квалификации, а второй знак через точку – подуровень квалификации, указываемый от наименьшего к наивысшему.

Таким образом, Минтруд России допускает введение подуровней квалификации только разработчиком профессионального стандарта, а не работодателем. Внесение любых изменений в уже утверждённые профстандарты возможно только соответствующими приказами этого министерства.

Как быть «простым смертным» в ситуации такой политической неопределённости? Как строить кадровую политику в эпоху новых перемен?

В связи с изложенными ограничениями возможны следующие варианты.

1) отложить применение проблемных профессиональных стандартов до появления официальных разъяснений Минтруда России (то есть, по сути, на неопределённый срок);
2) приступить к постепенному (осторожному) внедрению проблемных профессиональных стандартов путём принятия *временного* (до появления официальных разъяснений Минтруда России или внесения изменений в сырые, по сути, профстандарты приказами Минтруда России) локального акта, устанавливающего *подуровни*.

Во втором случае рекомендуем *сначала* приступить к осторожному внедрению профессиональных стандартов, в которых в разделе «возможные наименования должностей (профессий)» обобщённых трудовых функций отсутствуют разряды при условии, что сам профессиональный стандарт разработан для определенного диапазона тарифных разрядов ЕТКС. Данные сведения указаны в разделе «дополнительные характеристики» по каждой обобщенной трудовой функции и сносках на ЕТКС (его выпуск, разряд по профессии) в профессиональном стандарте.

Это чисто техническое решение не потребует изменения системы оплаты труда и его можно принять простым решением работодателя даже без согласования с собственниками.

На *следующем* этапе проблемы возникнут при внедрении профессиональных стандартов, в которых **не представляется возможным определить тарифный разряд (и как следствие оклад) работника**. Например, для работников в должности официанта 3 разряда профессиональным стандартом «Официант/бармен» предусмотрено

единственно возможное наименование – помощник официанта, а для пекарей 5 разряда разработчики профессионального стандарта «Пекарь» предусмотрели только два возможных наименований должностей: управляющий хлебобулочным производством, начальник хлебобулочного цеха.

Такая же проблема возникнет, если внедрение профессионального стандарта сопряжено с неизбежным изменением трудовой функции (или её переименованием). Например, в профессиональном стандарте «Официант/бармен» для буфетчиков 4 и 5 разрядов предусмотрены два возможных наименования профессии: официант, бармен, в то время как согласно ЕТКС (Выпуск 51, Раздел «Торговля и общественное питание») официант, бармен, буфетчик являются **разными профессиями** с совершенно *разными* трудовыми функциями.

Аналогичные несоответствия содержатся в профессиональных стандартах «Огнеупорщик» (утв. приказом Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1080н) – огнеупорщик 4 разряда должен переименоваться в огнеупорщика-футеровщика, а огнеупорщик 5, 6 разряда – в огнеупорщика-обмуровщика). По профессиональному стандарту «Работник по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки в системах теплоснабжения» (утв. приказом Минтруда России от 24 декабря 2015 г. № 1122н) аппаратчик химводоочистки 2 разряда будет именоваться аппаратчиком водоподготовки и т.д. везде, где **неизбежно переименование профессии** и соответствующее изменение трудовой функции. В этой группе профстандартов весьма затруднительно определить тарифные разряды для рабочих, *в связи с чем снова возникает правомерный вопрос о целесообразности их внедрения.*

Применение таких профстандартов возможно лишь путём внесения изменений в действующую организацию труда и систему оплаты труда предприятия, исключив их из тарифной системы оплаты труда и тарификации работ, и разработав соответствующие переходные положения.

А как иначе? Иначе следует подождать политической стабилизации до начала 2019 г.: впереди – неизбежная конституционная смена Правительства РФ после очередных выборов главы государства в 2018 г. и формирование Президентом страны новой системы федеральных органов исполнительной власти. Тогда новый (или вновь переутверждённый) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда возможно даст официальные разъяснения и внесёт ясность.

© Материал подготовлен экспертами Восточно-Сибирского филиала ВНИИ труда/АНОО ДПО «Институт труда» по опыту работы над заказом одной из крупнейших компаний страны (более 27,5 тыс. штатных ед.), а также по итогам проведения курсов повышения квалификации специалистов по управлению персоналом сотен компаний Сибири и Дальнего Востока,
© июль-август 2017 г. Москва-Иркутск.
Оригинал публикации: Профриск.РФ