



ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЖКХ

А. М. Козлов, председатель Комиссии по ЖКХ Общественной палаты города Москвы, председатель Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ

Л. Н. Чернышов, доктор эконом. наук, профессор, заместитель председателя Совета по профессиональным квалификациям в ЖКХ

Высококвалифицированные кадры для городского хозяйства – основополагающая составляющая для оптимального функционирования системы ЖКХ и достижения результатов в вопросах повышения энергоэффективности и энергосбережения. Проблемам в этой области был посвящен круглый стол, организованный в рамках конференции «Москва – энергоэффективный город» (Москва, 24–26 октября 2018 года). Предлагаем рассмотреть обсуждавшиеся на данном круглом столе вопросы перехода при определении трудозатрат в ЖКХ от традиционных форм, основанных на тарифно-квалификационных справочниках, к инструментам, формируемым на базе профессиональных стандартов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

жилищно-коммунальное хозяйство
оплата труда
профессиональный стандарт
должностные инструкции
рынок труда
тарифно-квалификационный справочник
трудовые отношения
уровни квалификации

Для дальнейшего изменения структуры национальной экономики, наращивания ее конкурентоспособности необходимо на принципиально ином уровне задействовать источники роста. <...> Прежде всего – увеличить производительность труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе. <...> Обновление городской среды должно базироваться на широком внедрении передовых технологий и материалов в строительстве, современных архитектурных решениях, на использовании цифровых технологий в работе социальных объектов, общественного транспорта, коммунального хозяйства, что в том числе позволит обеспечить прозрачность и эффективность системы ЖКХ, чтобы граждане получали качественные услуги и не переплачивали за них...

Из Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 марта 2018 года

Изменения на рынке труда в ЖКХ

Процессы реформирования жилищно-коммунального хозяйства России свидетельствуют о том, что сложившаяся в советский период инфраструктура данного сектора муниципальной экономики в последние десятилетия претерпевает существенные изменения.

Появились совершенно новые виды профессиональной деятельности, связанные с управлением многоквартирными домами (МКД), организацией проведения капитального ремонта МКД, новые формы сбора и утилизации твердых коммунальных отходов, комплексного благоустройства городских территорий и др. [1–4].

Меняется организационно-экономическая основа управления объектами коммунальной инженерной инфраструктуры: на смену муниципальным унитарным предприятиям (МУП) приходят компании немуниципальной и негосударственной форм собственности для осуществления деятельности по производству ресурсов и предоставлению услуг в сфере водо-, газо-, тепло-, электроснабжения потребителей и обращения с отходами производства и потребления, в том числе на основе концессии [5–6].

В совокупности наличие этих факторов приводит к появлению новых и угасанию существующих в отрасли профессий рабочих и служащих, оказывает существенное влияние на изменение квалификационных требований к работникам жилищно-коммунального хозяйства [7–8].

Эти изменения на рынке труда требуют совершенствования действующей, основанной на тарифно-квалификационных справочниках, системы регулирования трудовых отношений.

Помимо указанного, необходимость использования современных инструментов регулирования трудовых отношений и системы оплаты труда в ЖКХ обусловлена также внедрением нового современного оборудования, технологий и материалов.

Совершенствование действующей системы регулирования трудовых отношений

В создавшихся условиях внедрение национальной системы квалификаций в целом и профессиональных стандартов как ее основополагающего элемента в практическую деятельность современных предприятий жилищно-коммунального хозяйства становится одной из важнейших задач

региональных и муниципальных органов власти, а также руководителей предприятий этого сектора муниципальной экономики.

Необходимость формирования качественно нового рынка труда, в том числе и в ЖКХ, обозначена президентом Российской Федерации (см. послание президента РФ).

В настоящее время в сфере трудовых отношений имеет место практика установления требований к квалификации работника как на основании Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), так и на основании профессиональных стандартов. При этом необходимо понимать, что профессиональный стандарт – это продукт эволюции ЕТКС – документ более высокого порядка, разработку и профессионально-общественное обсуждение которого, в соответствии с действующим законодательством, осуществляют работодатели и/или их объединения.

Тарификация работ

Требования к квалификации работника в указанных документах схожи, но различаются по полноте описания, актуальности, точности и однозначности формулировок благодаря тому, что представленные в профессиональных стандартах виды деятельности ближе и понятнее работодателю.



П. 9 «Общих положений ЕТКС рабочих профессий народного хозяйства СССР»¹ (далее – Общие положения) установлено, что тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик, в которых приведено описание основных, наиболее часто встречающихся работ по профессиям рабочих.

Ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет тарификацию работ как отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. В соответствии с данной статьей тарификация работ производится с учетом ЕТКС и ЕКС или с учетом профессиональных стандартов.

От правильности тарификации зависит правильность установления условий оплаты труда работников, определения их функциональных и должностных обязанностей.

Для этого тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами – аналогами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами (характеристиками) работ, приведенными в ЕТКС для работника соответствующей квалификации.

Дополнительные перечни работ

Учитывая, что приведенные в тарифно-квалификационных характеристиках профессий рабочих примеры работ, относящиеся к данному разряду, не исчерпывают всех работ, имеющих в отрасли, соответствующие министерства и ведомства по согласованию с соответствующими ЦК профсоюза (ст. 135 ТК РФ) имеют право разрабатывать и утверждать дополнительно перечни примеров работ (п. 6 Общих положений).

В этой связи необходимо отметить, что для сферы ЖКХ такие дополнительные перечни никогда не разрабатывались и не утверждались.

Анализ действующей редакции ЕТКС (выпуск 69, раздел «Водопроводно-канализационное хозяйство») показал, что имеющиеся примеры работ не могут обеспечить в полной мере решения вопросов тарификации работ. Например, по профессии «Оператор на отстойниках» (§ 16–18) отсутствуют примеры работ, касающиеся проверки технического состояния технологического оборудования и инженерных коммуникаций отстойников, обеспечения предварительной очистки сточных вод в первичных отстойниках и др. По профессии «Оператор на азротенках» (§ 27–30) отсутствуют примеры работ, касающиеся ведения технологического процесса разделения активного ила и воды на вторичных отстойниках и азротенках, а также подготовки технологического оборудования и инженерных коммуникаций отстойников и азротенков к зимним условиям эксплуатации и др.

Аналогичные несоответствия характерны и для других разделов тарифно-квалификационного справочника, описывающих примеры работ для профессий в жилищно-коммунальном хозяйстве.

В свою очередь, профессиональный стандарт в соответствии с п. 25 «Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов»² применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Профессиональный стандарт

В случае применения для тарификации работ профессионального стандарта используются содержащиеся в нем «Трудовые действия», описывающие последовательность выполнения работ для того или иного вида деятельности с учетом показателей уровней квалификации³.

Кроме того, в параграфе «Дополнительные характеристики» раздела III профессионального стандарта приводятся номера параграфов тарифно-квалификационных справочников по родственным или близким по содержанию работ профессиям, которые могут быть использованы специалистами экономических служб предприятий ЖКХ по аналогии с методом «сопоставления», применяемым при тарификации работ в соответствии с ЕТКС.

С точки зрения установления современных требований к квалификации работника именно профессиональный стандарт, в соответствии со ст. 195.1 ТК РФ, содержит характеристики квалификаций и требования к выполнению определенных трудовых функций, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок применения профессиональных стандартов регламентируется ст. 195.3 ТК РФ, которая устанавливает, что характеристики квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой на предприятии организацией производства и труда.

На большинство предприятий ЖКХ распространяются требования постановления Правительства РФ № 584⁴, которое, с одной стороны, предписывает организациям разработать планы (алгоритм) применения профессиональных стандартов, а с другой – определяет срок по их реализации – 1 января 2020 года.

¹ Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30.

² Утверждены постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 года № 23.

³ Приведены в приказе Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н.

⁴ Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».



Круглый стол «Кадры будущего в городском хозяйстве: перспективы и решения» (XXXV конференция «Москва – энергоэффективный город»)

Уровень квалификации

Структура профессионального стандарта, как уже отмечалось, предусматривает наличие уровней квалификаций от 1-го до 9-го – аналога разрядов в ЕТКС и квалификаций в ЕКС. Например, вместо ранее существовавших в соответствии с ЕТКС «Операторов на иловых площадках 1-го; 2-го и 3-го разряда» в соответствии с профессиональным стандартом «Оператор по обработке сырого и илового осадка» Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) утверждены наименования квалификаций «Помощник оператора по обработке сырого и илового осадка (2 КУ)», «Оператор по обработке сырого и илового осадка (3 КУ)» и «Техник-оператор по обработке сырого и илового осадка (4 КУ)».

То есть при тарификации работ в соответствии с профессиональным стандартом сохраняется главный тарифообразующий фактор – сложность выполнения работ и уровень квалификации работника.

Тем не менее в процессе применения профессиональных стандартов работодатели высказывают озабоченность тем, что по некоторым профессиям один уровень квалификации в профессиональном стандарте соответствует нескольким разрядам в ЕТКС, что не позволяет при внедрении профессионального стандарта в полной мере учесть иерархию родственных квалификаций.

Подуровни квалификаций

В то же время в «Методических рекомендациях по разработке профессиональных стандартов»⁵ сказано: «Единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификаций, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики конкретной трудовой функции. В этом случае разработчик профессионального стандарта может ввести подуровни квалификаций». Например, 2-й уровень квалификации в профессиональном стандарте «Рабочий

по комплексной уборке территории многоквартирного дома» может иметь подуровни: 2.1 – «Рабочий по уборке общего имущества жилого дома» и 2.2 – «Рабочий по уборке придомовой территории жилого дома».

Минтруда России подготовлены соответствующие разъяснения по методологии введения в структуру наименований квалификаций подуровней квалификаций.

Структура и содержание

Как показывает практика применения профессиональных стандартов [9–11], утвержденных для сферы ЖКХ на отраслевых предприятиях, их структура и содержание:

- не нарушают взаимодействия зон ответственности работников при осуществлении производственных процессов, обеспечивающих предоставление конечной продукции, работ и услуг потребителям;
- имеют всю необходимую информацию для тарификации работ.

Например, раздел «Обобщенные трудовые функции» в профессиональных стандартах, разработанных для сферы ЖКХ (управление и капитальный ремонт МКД, водоснабжение и водоотведение, коммунальная энергетика, благоустройство и озеленение территорий, похоронное дело, обращение с отходами производства и потребления), предусматривает классификации по сложности выполняемых работ от 2-го до 7-го уровня, что полностью коррелируется со сложностью труда, выполняемого в этих отраслевых сегментах.

Раздел «Дополнительные характеристики» по каждой обобщенной трудовой функции и, соответственно, по каждому уровню квалификации содержат информацию о наименованиях профессий в соответствующих разделах ЕТКС, позволяющую, как отмечалось ранее, сопоставить действовавшие квалификационные требования по ЕТКС с уровнями квалификации и сложностью работ по профессиональному стандарту.

⁵ Утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 года № 170н.

При этом приведенные в ЕТКС требования к опыту работы по соответствующей профессии и разряду в данном случае являются не единственным (исключительным), а лишь одним из возможных вариантов подтверждения квалификационных требований по тому или иному уровню квалификации в профессиональном стандарте.

Оценка опыта применения профессиональных стандартов

Имеющийся опыт применения профессиональных стандартов свидетельствует также о том, что:

1. Наличие утвержденных для сферы ЖКХ профессиональных стандартов дает кадровым и экономическим службам предприятий ЖКХ возможность не только реализовать в установленные сроки требования постановления Правительства РФ № 584, но и осуществлять соответствующие действия, связанные с последствиями их применения – тарификацией работ и формированием на ее основе системы оплаты труда.

2. Отдельные профессиональные стандарты уже требуют актуализации как в части применения на предприятиях отрасли более совершенных форм и методов организации и технологии производства и охраны труда, так и в части введения в них по отдельным квалификациям подуровневой квалификации.

3. Формирование отраслевой системы квалификации налаживается на ресурсные и социальные ограничения, а также на попытки сохранения существующей системы регулирования трудовых отношений с использованием ЕТКС и ЕКС путем консервации общественного сознания.

4. В общественном сознании бытует мнение о возможности отложить на какое-то время, как минимум до 1 января 2020 года, внедрение профессиональных стандартов в практическую деятельность предприятий ЖКХ.

Руководство отдельных предприятий «не видит пользы» во внедрении профессиональных стандартов, в том числе и по причине того, что при их внедрении потребуются изменить большое количество локальной нормативной документации, включая должностные/рабочие инструкции, имеющие привязку к разрядам, устанавливаемым в соответствии с действующей тарифно-квалификационной сеткой.

Удивляет также позиция отдельных чиновников региональных и муниципальных органов власти, которые настойчиво проповедуют необязательность применения профессиональных стандартов.

Казалось бы, президент России в 2012 году запустил механизм разработки профессиональных стандартов, в которых должны быть описаны прогрессивные требования к организации, технологии и охране труда по вполне конкретным видам деятельности. Это было сделано для того, чтобы применение профессиональных стандартов на предприятиях национальной экономики позволило привести компетенции работников к современным требованиям рынка труда, обеспечив тем самым повышение производительности труда и качество производимых предприятиями продукции, работ и услуг. Что же в этом плохого? Тем не менее за редким исключением органы власти на местах не уделяют должного

внимания развитию отраслевого (жилищно-коммунального) сегмента Национальной системы профессиональных квалификаций.

Наличие таких тенденций, а также приведенная в статье хронология перехода на регулирование трудовых отношений в отрасли в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 584 ставит перед СПК ЖКХ задачу более активного использования информационно-коммуникационных инструментов органов власти и экспертов в области Национальной системы профессиональных квалификаций (конференций, семинаров, круглых столов, вебинаров), а также развития социального диалога на уровне трудовых коллективов предприятий ЖКХ по разъяснению положительных результатов внедрения не только профессиональных стандартов, но и всех элементов Национальной системы квалификаций.

Литература

1. Збрицкий А. А., Чернышов Л. Н., Ивчик Т. А. Организационно-методические проблемы формирования системы независимой оценки квалификаций в ЖКХ // Экономика строительства. 2017. № 2. С. 3–12.

2. Агапитов С. Н. Эффективность разработки профессиональных стандартов в ЖКХ – задача объединения работодателей // Экономика строительства. 2013. № 6. С. 28–32.

3. Чернышов Л. Н. Методологические проблемы организации подготовки и переподготовки кадров для сферы ЖКХ // Экономика строительства. 2014. № 6. С. 63–75.

4. Збрицкий А. А., Ивчик Т. А., Миронова Л. В., Шрейбер А. К. Профессиональные стандарты как основа повышения качества и престижности высококвалифицированного труда рабочих ведущих профессий в строительном производстве // Экономика строительства. 2015. № 4. С. 3–8.

5. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Управленческие аспекты развития социально-экономических систем ЖКХ // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2015. № 1 (11).

6. Цаплин Е. В., Волкова В. С. Эволюция реформирования жилищно-коммунального хозяйства в 1991–2017 годах // Экономика строительства. 2017. № 1. С. 34–44.

7. Разуева О. В. Совершенствование управления предприятием в системе ЖКХ // Проблемы современной экономики. 2015. № 24.

8. Поклонова Е. В., Ускова П. А. Рынок ЖКХ: состояние и проблемы // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. № 37–2.

9. Збрицкий А. А., Чернышов Л. Н., Ивчик Т. А., Слободян А. А. Профессиональные стандарты – основа системы обеспечения отрасли ЖКХ профессиональными кадрами // Экономика строительства. 2013. № 6. С. 38–42.

10. Чернышов Л. Н. Методология применения профессиональных стандартов на предприятиях ЖКХ // Экономика строительства. 2016. № 5. С. 22–31.

11. Чернышов Л. Н., Збрицкий А. А., Ивчик Т. А., Миронова Л. В. Методология разработки профессиональных стандартов для рабочих специальностей жилищно-коммунального комплекса // Экономика строительства. 2015. № 4. С. 9–16. ■