УДК 640.4 (083.7)

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

On the Occupational Standards Appliance
in the Hospitality Industry

Чугунова О.В., Соловьева В.П., Пономарев А.С.
Chugunova O.V., Solovjeva V.P., Ponomarev A.S.

Ключевые слова:

профессиональные
стандарты;
индустрия
гостеприимства;
оценка
квалификаций

Реферат

В статье рассматриваются вопросы изменения государственной политики в области оценки профессиональных квалификаций по отраслям народного хозяйства и роль в этом процессе Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК). Дана оценка текущего состояния, описаны перспективы Совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства в части реализации государственной политики по стандартизации деятельности и сертификации квалификационных уровней сотрудников индустрии питания и гостеприимства, а также туризма. Показано, что в основу профессиональных стандартов положено описание функций, выполняемых работниками различных квалификационных уровней, профессий, должностей на предприятиях индустрии питания, гостеприимства и туризма, и требований к выполнению этих функций. Приведены отличия профессиональных стандартов от квалификационных справочников. В частности, профессиональные стандарты включают в себя описание качественного уровня квалификации сотрудника; в их структуру входят паспорт и карточки видов трудовой деятельности, оцениваемые по нескольким квалификационным уровням; они могут быть использованы в качестве критериев при найме персонала и оценке действующих сотрудников, для повышения квалификации, для формирования механизмов оценки при проведении сертификации и аттестации, для определения возможностей профессионального развития и обучения работников и т.п. Даны рекомендации по совершенствованию подготовки кадров для индустрии гостеприимства с учетом профессиональных стандартов. Актуальность проблемы кадрового обеспечения подчеркивается необходимостью реформирования системы образования. Рассмотрены возможности практического применения профессиональных стандартов для работодателей и образовательных учреждений, обеспечивающие соблюдение единых требований к профессиональной деятельности, поддерживающие единый уровень качества труда независимо от места нахождения и типа предприятия и, наконец, позволяющие проводить независимую оценку компетенций работников, освоенных как за период обучения, так и в процессе трудовой деятельности.

Keywords:

occupational standards;
hospitality industry;
skills assessment

Abstract

The article concerns the state policy changes in the area of the professional skills evaluation by the national economy sectors and the National Professional Skills Council under the President of the Russian Federation in the process. The authors estimate conditions and describe the development prospects of the industry council in the hospitality related

to the implementation of the national policy on the employees standartization activities and skills certification in the catering and hospitality as well as tourism. The scientific paper shows that the occupational standards are based on the description of the functions fulfilled by employees of different skills levels, occupations, ranks on the food industry, hospitality and tourism enterprises, and the requirements to fulfill these functions. It concerns the difference between the occupational standards and the job evaluation catalog. The occupational standards include a description of the qualitative employee skills level. The structure of the occupational standard includes the passport and work activities cards evaluated by the several skills levels. One can use occupational standards as criteria while hiring and evaluating existing staff, for advance training, formation of the assessment mechanisms during the certification and review to identify opportunities for professional development and employees training, etc. The article also provides with the training improvement recommendations for the hospitality industry through the occupational standards use. The urgency of the problem of staff assistance emphasizes the reformation need of the educational system. The work displays the implementation possibilities of the occupational standards for employers and educational institutions allowing to provide integrated requirements for professional activities, to maintain the work quality apart from the enterprise location and type, and to run an independent employees skills evaluation acquired both while educating and training, and while labor process.

В современных условиях качество работы предприятий общественного питания обеспечивается за счет соблюдения принципов системного подхода и процессной деятельности. Поэтому одной из гарантий стабильного качества предоставляемых услуг в сфере туризма и гостеприимства являются системы менеджмента качества, создаваемые в организациях индустрии гостеприимства.

Системный подход в сфере индустрии питания и сервиса означает не только наличие связей между ее подсистемами, решение комплекса взаимосвязанных задач, выпуск продукции или услуг, соответствующих установленным требованиям, нормам и правилам, но и гарантированную стабильность, безопасность и постоянство качества с учетом роста требований и динамично изменяющихся внешних условий и состояния самой системы [1].

Особенностью современного кадрового рынка в HoReCa является растущая заинтересованность работодателей в подготовленном и аттестованном по единым отраслевым стандартам персонале. Поэтому карьерный рост сотрудника поставлен в зависимость от уровня его рабочих компетенций. Для их оценки специалисты Федерации рестораторов и отельеров (ФРИО) предложили профессиональные стандарты, разработанные по результатам анкетирования работников различных предприятий питания и с учетом консультаций с ведущими представителями отрасли.

С 1 июля 2016 г. вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ, касающиеся применения

профессиональных стандартов¹. Работодатели теперь обязаны применять профстандарты, если законами или нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации, необходимой сотрудникам для выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.3 ТК РФ – с 1 июня 2016 г.). Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения конкретной трудовой функции (ч. 2, ст. 195.1 ТК РФ – с 1 июля 2016 г.). Профессиональный стандарт – это основополагающий документ, в котором отражены:

- трудовые функции работника в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью;
- требования к опыту и знаниям работника.

Таким образом, профессиональные стандарты включают в себя описание качественного уровня квалификации сотрудника, которому тот обязан соответствовать, чтобы по праву занимать свое место в штате любой организации независимо от рода ее деятельности (ст. 195.1 ТК РФ).

На сегодня принято около 800 профстандартов из 1000 плановых. В дальнейшем планируется разработать и принять до 2000 стандартов. Реестр принятых стандартов находится на сайте Росминтруда².

¹Федеральный 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»».

²Реестр профессиональных стандартов. [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

Цель введения системы профстандартов – повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников и, как результат, повышение конкурентоспособности экономики страны в целом.

В основу профессиональных стандартов положено описание функций, выполняемых работниками различных квалификационных уровней, профессий, должностей на предприятиях индустрии питания, гостеприимства и туризма, и требований к выполнению этих функций.

В структуру профессионального стандарта включены паспорт и карточки видов трудовой деятельности, оцениваемых по нескольким квалификационным уровням.

Профессиональные стандарты могут быть использованы в качестве критериев при найме персонала и оценке действующих сотрудников, для повышения квалификации, для формирования механизмов оценки при проведении сертификации и аттестации, для определения возможностей профессионального развития и обучения работников и т.п.

На данный момент Министерством труда России утверждены 8 профессиональных стандартов в индустрии гостеприимства:

1. Повар.
2. Кондитер.
3. Официант (вкл. бармен).
4. Пекарь.
5. Руководитель предприятия питания.
6. Сомелье (вкл. кавист).
7. Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц.
8. Экскурсовод/гид.

Каждый профстандарт разбит на 4–5 квалификационных уровней профессии; итого в отрасли утверждены стандарты по 32 квалификационным уровням профессий.

Профстандарты зарегистрированы в Минюсте России как нормативные правовые акты, т.е. «общеобязательные государственные предписания постоянного или временного характера, рассчитанные на многократное применение».

Уже принятые в индустрии гостеприимства профстандарты были разработаны с привлечением работодателей, а значит, они отражают актуальные требования работодателей к подготовке специалистов.

Применение профстандартов организацией означает:

- приведение в соответствие профстандартам штатного расписания организации, трудовых договоров (в части наименования профессии);
- проверку на соответствие профстандартам персонала организации (осуществляется в аттестованных СПК центрах оценки квалификации);

- необходимость по результатам оценки проведения обучения (переобучения) персонала, не соответствующего требуемому уровню квалификации.

В отличие от квалификационных справочников (ЕКС по должностям служащих и ЕТКС по профессиям рабочих), в которых каждый раздел посвящен одной должности или участку работ, профессиональный стандарт может содержать требования, предъявляемые к разным должностям (профессиям), дифференцировать уровни квалификации работников и т. д. Можно сказать, что в профессиональных стандартах трудовые функции работников описаны более четко и подробно, чем в квалификационных справочниках (табл. 1) [1].

Таким образом, в отличие от специализированных справочников по квалификациям профстандарты дают более четкое представление о рабочих функциях трудящихся, которые имеют абсолютно точные и подробные описания. Со временем профстандарты полностью заменят квалификационные справочники как документация, более соответствующая требованиям нынешнего времени.

Однако, если законодательство РФ не содержит обязательных требований к квалификации той или иной категории работников, то работодатель вправе использовать соответствующий профстандарт лишь как рекомендательный методический документ.

Применение профстандартов на предприятиях индустрии питания, гостеприимства и туризма позволяет контролировать затраты на персонал и его развитие, т.е. повышает эффективность бизнеса в целом.

Очевидно, что при введении профстандартов работодателям придется пересмотреть процедуру аттестации работников, содержание их должностных инструкций и систему оплаты труда. Известно, что неприменение профстандарта грозит административными санкциями: для юридических лиц – до 200 тыс. р. за каждое отдельное нарушение; для физических лиц – до 40 тыс. р.

«В информации Министерства труда неоднократно подчеркивается, что профстандарты обязательны только в той части, которая уже ранее предусмотрена действующим законодательством. Особенности их применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями и унитарными предприятиями, а также госкорпорациями, госкомпаниями и хозяйственными обществами, где более 50 % акций (долей) находится в государственной или муниципальной собственности, дополнительно будет уста-

Таблица 1

Отличия профстандартов от квалификационных справочников

Показатель	Профессиональные стандарты	Квалификационные справочники
Область применения	Описание трудовых функций, трудовых действий, требований к образованию и обучению работников	Описание трудовых функций, требований к образованию и обучению работников
Содержание	Полномочия и ответственность специалистов различных уровней, характер знаний и умений, основные пути достижения уровня квалификации	Должностные обязанности, необходимые знания, требования к квалификации
Наличие уровней квалификации	Установлены различные уровни квалификации	Уровни квалификации отсутствуют
Наличие системы подтверждения соответствия	Соответствие придется подтверждать с помощью сертификата	Система подтверждения соответствия отсутствует
Нормативное регулирование	На каждую профессию оформляется отдельный профессиональный стандарт	Регулирует несколько специальностей
Описание ответственности	Есть	Нет
Возможность использования без специальных знаний и умений	Нет	Есть

навливать правительство (ст. 4 Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ)¹.

Работодатели могут принять решение направить работников на курсы повышения квалификации или на переподготовку в целях соответствия их требованиям профстандартов. Однако такой обязанности у работодателей нет. Согласно ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель.

Необходимо учитывать, что дополнительное образование, предусмотренное во многих профстандартах, включает в себя программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации составляет 16 ч, а программ профессиональной переподготовки – 250 ч (п. 12 Порядка, утв. приказом Минобрнауки РФ от 1 июля 2013 г. № 499). Организация, которая проводит такое обучение, должна иметь лицензию на право осуществления образовательной деятельности по соответствующей программе (ч. 1 ст. 91 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

¹Минтруд разъяснил, в каких случаях будут штрафовать за неприменение профстандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://ppt.ru/news/135948>.

Приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н утверждены уровни квалификации, которые учтены при разработке профстандартов (табл. 2)².

К сотруднику применяют не все требования профстандарта. Работник и работодатель выбирают из текста стандарта трудовые функции и действия, о которых договариваются³. Их и включают в трудовой договор (ст. 15 ТК РФ). Обязательной в ряде случаев станет та часть профстандарта, в которой прописаны требования к квалификации (ст. 195.3 ТК РФ – с 1 июля 2016 г.). Однако, если работник добросовестно выполняет трудовые обязанности, прошел аттестацию, то у работодателя нет оснований для его увольнения. Законодательно не определен механизм действий по внедрению профстандартов в организации. Значит, соответствующий регламент [2] разрабатывает сам работодатель⁴.

²Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

³Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы».

⁴Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными

Таблица 2

Уровни квалификации, применяемые при разработке профстандартов

Уровень	Показатель уровня квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации*
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1	Деятельность под руководством; индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж; практический опыт
2	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий; индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий; выбор способа действия по инструкции; корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее двух месяцев); практический опыт
3	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач; планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи; индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач; выбор способа действия на основе знаний и практического опыта; корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач; применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих, служащих; программы повышения квалификации рабочих, служащих (до 1 года); практический опыт
4	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений; планирование собственной деятельности и (или) деятельности группы работников исходя из поставленных задач; ответственность за результат	Решение различных типов практических задач; выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта; текущий и итоговый контроль; оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач; применение специальных знаний; самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих); основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, переподготовки рабочих, служащих; повышения квалификации рабочих, служащих; практический опыт

Окончание таблицы 2

Уровни квалификации, применяемые при разработке профстандартов

Уровень	Показатель уровня квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации*
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
5	Самостоятельная деятельность по решению практических задач; участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения; ответственность за решение поставленных задач	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования; выбор способа решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации; текущий и итоговый контроль; оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих (служащих); основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих, служащих; программы повышения их квалификации; дополнительные профессиональные программы; практический опыт
6	Самостоятельная деятельность; определение задач собственной работы и (или) подчиненных; взаимодействие сотрудников и смежных подразделений; ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний, в том числе инновационных; самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата; среднего профессионального – программы подготовки специалистов среднего звена; дополнительные профессиональные программы; практический опыт
7	Определение стратегии; управление процессами и деятельностью с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений; ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития в области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий; разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности, создание новых знаний прикладного характера	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета; дополнительные профессиональные программы; практический опыт

* Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем получения высшего и среднего образования, но часто и на базе опыта практической работы.

Сегодня возникла потребность в разработке объективной системы оценки квалификации как выпускников учебных заведений, так и уже состоявшихся специалистов индустрии гостеприимства. При реализации оценки квалификации следует в обязательном порядке придерживаться профессиональных стандартов, детально регламентирующих требования, которым должен соответствовать будущий специалист [1; 2].

Президент России 3 июля 2016 г. подписал Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». Закон вступил в силу с 1 января 2017 г. и стал базовым документом, регулирующим формирование объединениями работодателей системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан¹.

Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК) – орган управления, наделенный в соответствии с указанным ФЗ полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности на общероссийском уровне.

С 1 июля 2016 г. постановлением Правительства № 584² предусмотрено применение профессиональных стандартов в части квалификационных требований в обязательном порядке для персонала предприятий индустрии гостеприимства, созданных при участии государственного капитала, а также для государственных или муниципальных учреждений (например, для общеобразовательных школ, детских садов и иного рода образовательных структур, лечебных заведений и др.), для государственных или муниципальных унитарных предприятий (например, для федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП), областного государственного унитарного предприятия (ОГУП), муниципального унитарного предприятия (МУП)) [1].

В период с 1 января 2017 г. по 31 июля 2019 г. предусмотрен упрощенный порядок прохождения процедуры подтверждения уровня квали-

фикации персонала³ (нет необходимости подтверждать низкие уровни квалификации) [3].

С 1 августа 2019 г. по 31 декабря 2019 г. предстоит осуществить переход на полноценную систему независимой оценки квалификации персонала, в том числе в индустрии гостеприимства. Очевидно, что при введении профстандартов работодателям придется пересмотреть процедуру аттестации работников, содержание должностных инструкций и систему оплаты труда.

Для оценки квалификации работников предусмотрено создание специализированных центров, которые смогут подтверждать и выявлять несоответствие уровня их подготовки заявленным требованиям.

Независимая оценка профессиональных квалификаций – это особая процедура, в ходе которой навыки специалиста (соискателя) сравнивают с имеющимся профессиональным стандартом. Требования к работнику предъявляются согласно профессии, в которой он хочет подтвердить свою компетентность (например, повар или бармен). Проводится такая оценка не работодателем и не внутри самого учреждения – этим занимается специализированный центр оценки квалификации (ЦОК)⁴.

Для оценки уровня квалификации в индустрии гостеприимства используют методику оценки SkillsPro, адаптированную под требования профессиональных стандартов и учитывающую лучшие мировые практики.

В настоящее время тема повышения эффективности управления персоналом в индустрии гостеприимства с помощью внедрения профессиональных стандартов приобрела особую значимость и все активнее обсуждается профессионалами. Развитие экономики, индустрии питания и гостиничного бизнеса привело к необходимости повышения качества трудовых ресурсов, роста профессионализма работников и, как результат, повышения конкурентоспособности экономики страны в целом.

Основной социальный показатель образовательной ориентации – уровень и качество подготовки, степень ее соответствия требованиям выполняемой работы, личным интересам и возможностям реализации полученных знаний в процессе трудовой деятельности. В настоящее время отрасли индустрии питания и сервиса становятся все более высокотехнологичными, контактными сферами, нуждающимися в высокообразованных, коммуникабельных, профессионально подготовленных сотрудниках.

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».

¹Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

²Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов ...».

³Распоряжение Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 881-р «Об утверждении плана-графика создания сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций».

⁴Там же..

Актуальность проблемы кадрового обеспечения подчеркивается необходимостью реформирования системы образования. Вместе с тем очевидно противоречие между необходимостью многоаспектного совершенствования

современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров сферы индустрии питания и сервиса и дефицитом обоснованных рекомендаций [3].

Библиографический список

1. Васенина А.Ю. Как работать с профессиональными стандартами: практическое пособие. М.: ООО «Аktion кадры и право», 2016. 35 с.
2. Зайцева Н.А. Практические аспекты информирования профессионального сообщества о разработке и применении профессиональных стандартов в индустрии гостеприимства // Российские регионы: взгляд в будущее. 2016. № 2 (7). С. 92–108.
3. Чугунова О.В. Профессиональные стандарты в подготовке кадров для индустрии питания // Научное обозрение. Педагогические науки. 2017. № 4. С. 161–168.

Bibliography

1. Vasenina A.Ju. Kak rabotat' s professional'nymi standartami: prakticheskoe posobie. M.: ООО «Aktion kadry i pravo», 2016. 35 s.
2. Zajceva N.A. Prakticheskie aspekty informirovaniya professional'nogo soobshhestva o razrabotke i primenении professional'nyh standartov v industrii gostepriimstva // Rossijskie regiony: vzgljad v budushhee. 2016. № 2 (7). С. 92–108.
3. Chugunova O.V. Professional'nye standarty v podgotovke kadrov dlja industrii pitaniya // Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki. 2017. № 4. S. 161–168.

**Чугунова
Ольга Викторовна**

Chugunova
Olga Viktorovna

Тел./Phone: (343) 221-26-72
E-mail: chugun.ova@yandex.ru

*Доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой технологии питания
Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45*

*Doctor of Technical Science, Professor, Head of the Food Technology Department
Ural State University of Economics
620144, Russia, Ekaterinburg, 8 March St. / Narodnoy Voli St., 62/45*

**Соловьева
Вера Петровна**

Solovjeva
Vera Petrovna

Тел./Phone: (343) 221-17-26
E-mail: deptps@usue.ru

*Кандидат педагогических наук, директор института торговли,
пищевых технологий и сервиса
Уральский государственный экономический университет
620144 г., РФ, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45*

*Candidate of Pedagogic Science, Director of the Institute of Trade,
Food Technologies and Services
Ural State University of Economics
620144, Russia, Ekaterinburg, 8 March St. / Narodnoy Voli St., 62/45*

**Пономарев
Аркадий Сергеевич**

Ponomarev
Arkadij Sergeevich

Тел./Phone: (343) 221-17-26
E-mail:
arkadiy.ponomarev.69@mail.ru

*Президент Ассоциации кулинаров и рестораторов Свердловской области,
судья WACS категории В, директор
ООО «Про-Питание-ВК»
620144, РФ, Екатеринбург, 8 Марта / Народной Воли, 62/45*

*President of the Culinary and Restaurant Specialists of the Sverdlovsk Region,
WACS Judge of the B category, Director
LLC "Pro-Pitanie-VK"
620144, Russia, Ekaterinburg, 8 March St. / Narodnoy Voli St., 62/45*