
УДК 303.732.4**Галкина Н.О., Камышников А.И.****ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНДАРТА СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С ВРЕМЕННЫМ
ДЕТСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ (ВОЖАТЫЙ)**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ*

В данной статье рассматриваются существующие нормативно-правовые акты, участвующие в классификации трудовой деятельности, а также трудовых и рабочих должностей. Проведен анализ необходимости применения профессионального стандарта для специалистов по работе с временным детским коллективом, а также сравнительный анализ российской и американской систем организации отдыха детей и молодежи относительно персонала.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, профессиональное образование, вожатый, педагогическая деятельность.

UDC 303.732.4**Galkina N.O., Kamyshnikov A.I.****FEATURES OF APPLYING THE PROFESSIONAL STANDARD OF A
SPECIALIST WHO WORKING WITH TEMPORARY CHILDREN'S
GROUPS (CAMP COUNSELLOR)**

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

This article considers the existing legal acts involved in the classification of labor works, as well as labor positions. The analysis of the need to apply a professional standard for specialists working with temporary children's groups, as well as a comparative analysis of the Russian and American systems for organizing recreation for children and youth according with staff headcount.

Keywords: professional standard, professional education, camp counselor, pedagogue work.

Профессиональный стандарт – есть характеристика квалификации, которая необходима сотруднику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции, закрепленной в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. С 2013 года на основании Федерального закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью первую Федерального закона «О техническом регулировании» и Постановления Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» в Российской Федерации осуществляется разработка профессиональных стандартов видов профессиональной деятельности.

Ранее в России функции классификации трудовых должностей, а также нормативного регулирования трудовой деятельности выполнял Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), в который входило свыше 5500 профессий рабочих, а также 2000 должностей служащих.[3] Дополнительно в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), а также в Едином квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕКТС) можно было изучить квалификационные требования к работникам. На данный момент эти документы являются действующими, ведь замена всех ныне существующих справочников вновь созданными профессиональными стандартами будет происходить постепенно в течение достаточно продолжительного периода времени, но для государственных организаций фактически этот период ограничился 1 января 2020 года. Именно с этой даты, согласно Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 требования к квалификации, необходимой работнику для

выполнения определенной трудовой функции в государственных организациях должны соответствовать утвержденным профессиональным стандартам.

Что же касается негосударственных организаций, разберемся ниже. В связи с определенными изменениями, произошедшими в социально-экономической жизни российского общества значимость различных классификаторов профессий, а также справочников работ сегодня не так сильна. Огромное количество ранее неизвестных, абсолютно новых профессий ранее никогда не упоминавшихся в каких-либо квалификационных единых справочниках должностей на сегодняшний день создаются стихийно, зачастую не имея согласования с образовательными программами. Образовательные программы, существующие на данный момент, в свою очередь, в нашей стране, просто не успевают за многочисленными и стремительными изменениями, происходящими на рынке в отношениях между работодателями и потенциальными сотрудниками.

На сегодняшний день в 75% случаев выпускники находят работу не по специальности. В свою очередь бизнес среда активно критикует сегодняшнюю ситуацию, сложившуюся на рынке образовательных услуг. В связи с таким положением вещей бизнес вынужден не только работать с неподготовленными специалистами, но и обучать их, для того, чтобы соответствовать нормативно-правовым актам российской федерации.

Рассмотрим на конкретном примере, внедрения профессионального стандарта «Вожатого» или специалиста по работе с временным детским коллективом. В трудовые функции которого входит сопровождение деятельности временного детского коллектива в организациях отдыха детей и их оздоровления под руководством педагогического работника, а также оказание организационной поддержки обучающимся образовательной

организации в создании, развитии и деятельности детского коллектива под руководством педагогического работника.

В требованиях к уровню образования и профилю подготовки вожатого указано наличие основного общего образования или среднего общего образования, а также профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по должностям служащих в области образования и педагогики.

Также в профессиональном стандарте закреплены особые условия допуска к работе – совершеннолетие, отсутствие ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, и обязательный срок предварительных и периодических медицинских осмотров и обследований.

Согласно абзацу 3 части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным расписанием либо по профессии; также может быть указана специальность и/или квалификация; либо трудовая функция указывается как конкретный вид поручаемой работнику работы. [1]

Далее закреплено, что существует зависимость между наименованием должностей, специальностей или профессий, а также квалификационных требований и наименований, которые закреплены в квалификационных справочниках, утверждаемых согласно порядку, установленному Правительством РФ, или же соответствующими положениями профессиональных стандартов. Описанная выше зависимость возникает в том случае, если Трудовым кодексом РФ или иными нормативно правовыми актами закреплено, что выполнение работ по данной должности, профессии или специальности связано с предоставлением компенсаций или льгот, либо наличие определенных ограничений.

Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок применения профессиональных стандартов» профессиональные стандарты обязательны для соблюдения, если федеральным законом или иными нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции. Если же обязательность не установлена, то профессиональные стандарты должны применяться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей, выполняемых ими трудовых функций, а также применяемыми технологиями и принятой организацией производства труда, иными словами, в этом случае профессиональные стандарты носят лишь рекомендательный характер.

Рассмотрим нормативно-правовые акты, в которых могли бы быть установлены компенсации, льготы или ограничения к рассматриваемому нами профессиональному стандарту «Специалист», участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» для того, чтобы определить обязательность исполнения профессиональных стандартов относительно данной позиции.

В соответствии с частью первой статьи 146 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.[2]

Поскольку рассматриваемая нами позиция специалиста, участвующего в организации деятельности детского коллектива (вожатый) согласно общероссийскому классификатору занятий относится к категории Помощники учителей, а также согласно Общероссийскому классификатору видов

экономической деятельности к виду Образование дополнительное детей и взрослых, можем сделать вывод, что данная позиция входит в число педагогических. Обязательность применения профессиональных стандартов для работников сферы образования также отмечена в ответе на вопрос номер 7 письма Министерства труда Российской Федерации от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253 и не зависит ни от формы собственности, ни от статуса работодателя. Работодатель несет риски за нарушение требований о применении профессиональных стандартов и, в соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях может быть привлечен к ответственности.[6]

Хотелось бы отметить, что получение дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации при наличии высшего или среднего профессионального образования – педагогического или в области предмета является избыточным, т.е. необязательным. Следовательно, для работы на позиции специалиста, участвующего в организации деятельности детского коллектива (вожатый) достаточным является, как мы отмечали выше, наличие профессионального образования по программам профессиональной подготовки по должностям служащих в области образования и педагогики, т.е. высшего педагогического образования, средне-профессионального педагогического образования или дополнительного профессионального обучения.

Согласно статистическим данным средний возраст специалистов, работающих по профессии вожакого колеблется от 19 до 21 года, в связи с чем, можем сделать вывод, что по данной профессии в большинстве своем работают студенты, еще не имеющие высшего или средне-профессионального образования, что говорит о необходимости прохождения ими дополнительных профессиональных программ обучения с целью получения новой профессии.

Также, хотелось бы отметить, что профессиональным стандартом не предусмотрены исключения относительно сотрудников, которые уже имеют опыт работы в качестве вожатых. Несмотря на то, что многие из них отработали в детских лагерях ранее в течение нескольких лет, имея на руках лишь документ о прохождении курса повышения квалификации по педагогическому направлению, вынуждены искать возможность получить дополнительное образование по данной профессии. Что же касается площадок детских лагерей, они в свою очередь вынуждены искать сотрудников, полностью удовлетворяющих потребностям ныне введенных профессиональных стандартов, а также отказывать опытным сотрудникам, которые по объективным причинам на данный момент не успели получить профессиональное образование.

Согласно статистике в России не более, чем в 100 учебных заведениях запущены программы профессионального образования, позволяющие получить профессию вожатого, несмотря на то, что профессиональный стандарт уже внедрен и начал действовать 11 февраля 2019 года. В связи с этим бизнес начинает порождать огромное множество образовательных программ, собранных на скорую руку, чтобы удовлетворить требованиям, объявленным новым профессиональным стандартом.

Рассмотрим ситуацию, происходящую в сфере организации отдыха детей и молодежи, которая сложилась в США. Как говорят нам официальные источники – никакой особой квалификации для работы вожатым не требуется, но работодатель имеет право проводить свой собственный отбор, проверяя, что кандидат является ответственным человеком с позитивным настроем и хорошими организаторскими способностями. Большинство вожатых и организаторов американского лагеря – это студенты колледжей или старшеклассники, работающие на летней практике, чтобы получить опыт или

заработать деньги до начала учебы в колледже. Работодатели могут посмотреть на диплом о среднем образовании человека, но в большинстве случаев эта процедура не является обязательной.

Программные лагеря, такие как научные или религиозные, могут потребовать дополнительных критериев, таких как опыт работы в соответствующем направлении. Например, экологический или открытый летний лагерь может потребовать выпускников научных школ или студентов, работающих над получением степени, связанной с экологическими науками. Религиозные лагеря могут требовать, чтобы кандидаты принадлежали к определенной церкви или проходили формальное религиозное обучение. Для некоторых ролей может потребоваться определенное профессиональное обучение или навыки, например, спасателя, по направлению здоровье и безопасность, или для других программных направлений, которые могут потребовать специальной подготовки.

Если речь идет о круглогодичных лагерях, то в таких организациях вожатых привлекают чаще всего из конкретных организаций, повышая осведомленность, охватывая различные школы, поддерживая связь с колледжами, продвигая организацию летнего отдыха путем запроса поддержки, в том числе со стороны государства. Для того, чтобы работать в таком лагере потребуется, по меньшей мере, диплом средней школы, но иногда и ученая степень. Предмет диплома не будет иметь значения, но бизнес-степень, такая как MBA или маркетинг, может оказаться предпочтительнее.

И, тем не менее, как уже было сказано выше, в американском законодательстве не закреплено наличие обязательных профессиональных требований к работе вожатого или специалиста, участвующего в организации деятельности детского коллектива.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что российское законодательство сделало огромный шаг в попытке классифицировать и навести порядок в отношении всевозможных классификаций трудовой деятельности, а также стандартов относительно различных трудовых функций, а также возможных наименований трудовых должностей. Но с другой стороны мы можем видеть, что на данный момент законодательство, а также образовательные программы не успевают быстро адаптироваться к быстроизменяющимся условиям рынка труда. В связи с этим повсеместно возникают не только новые профессии, но и также новые образовательные программы, которые утверждаются не на уровне государства, а сегодня на уровне бизнеса. Мы находимся в замкнутом пространстве, где первичным оказывается возникающая профессия, а обучение является сопутствующим действием для легальности осуществления деятельности. Если рассмотреть в частности введение профессионального стандарта специалиста, участвующего в организации деятельности детского коллектива (вожатый), мы увидим, что первичным оказалась деятельность или позиция специалиста, далее появилось законодательство, регулирующее деятельность данного специалиста, и только сейчас рынок, и государство в том числе, начинает обеспечивать образование для данного направления деятельности. Имеет ли право государство в данном случае требовать немедленного исполнения вновь введенного профессионального стандарта, не обеспечив условия для его введения в деятельность? Вопрос, который сегодня возникает не только у коммерческих организаций занимающихся отдыхом детей и молодежи, но и у государственных структур в том числе. Причем если рассматривать детально, бизнес среда куда более гибкая в данном отношении сегодня запускает собственные образовательные программы для подготовки профессиональных кадров, отвечающих условиям нового стандарта. В свою очередь государственные структуры вынуждены искать среди

немногочисленных кандидатов сотрудников для детских лагерей опираясь не на их профессиональные навыки, как это было раньше, а в первую очередь на их профессиональное образование, для того, чтобы отвечать новым требованиям. Вероятно, данные действия приведут нас в конечном итоге к укреплению и совершенствованию с педагогической точки зрения системы отдыха детей и молодежи, но в том случае, если рынок не предложит для нас новую профессию. Ведь в этом случае процедура вновь окажется запущенной в некорректном направлении от новой профессии к новым образовательным программам, а не наоборот.

Список использованных источников

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020)
2. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.08.2020)
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020)
4. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 »
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 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"

7. Письмо Минтруда Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»