

Профессиональный стандарт градостроителя-менеджера: преодоление противоречий в понимании смыслов применения документа как инструмента влияния на квалификацию

В сложившейся сегодня в России практике трудовых отношений профессиональная квалификация градостроителя-менеджера как базис профессиональной деятельности по управлению градостроительной деятельностью на территории муниципального образования не имеет четких характеристик, соответствующих современным запросам государства и общества: современных и актуальных требований к знаниям, умениям, опыту работы, уровню образования. Отсутствует ясность в требованиях к функциональным обязанностям и результатам деятельности, что объясняет невысокую эффективность реализации всех входящих в компетенцию носителей данной квалификации процессов.

Развитие Национальной системы квалификаций и внедрение ее элементов в кадровые процессы организаций становятся не просто идеологическим вектором государственной политики, а реальным инструментом повышения эффективности системы управления персоналом.

Ключевым элементом Национальной системы квалификаций является профессиональный стандарт, призванный системно описать трудовую деятельность работника в логике компетентностного и деятельностного подходов и стать прозрачным инструментом определения результатов труда.

В условиях постоянных технологических и организационных изменений, происходящих в сфере труда, профессиональные стандарты учитывают важные изменения профессиональной сферы, разрабатываются на основе лучшего российского и международного опыта. В профессиональных стандартах фиксируются актуальные и опережающие требования к содержанию и качеству выполнения трудовых функций работником.

Актуальность требований, мобильность содержания, системный характер и модульная структура отличают профессиональный стандарт от всех документов, использовавшихся в практике управления персоналом и регулировании рынка труда ранее.

В процессе разработки профессионального стандарта градостроителя-менеджера рабочая группа привлекает широкий круг специалистов в данном виде профессиональной деятельности. Экспертиза проекта профессионального стандарта, формирование предложений и рекомендаций по коррекции структуры и содержания проекта базируются на понимании возможностей использования этого документа в качестве инструмента влияния на квалификацию, используемого как в образовании, так и в сфере трудовых отношений. Рабочая группа разработчиков профессионального стандарта градостроителя-менеджера при организации широкого профессионально-общественного обсуждения этого документа считает целесообразным для профессионального сообщества, не имеющего опыта применения профессиональных стандартов, указать на нормативно обусловленные и отраженные в документах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правила применения профессиональных стандартов. В настоящей статье использованы Рекомендации по применению профессиональных стандартов, подготовленные Минтрудом России в целях оказания практической помощи организациям различной формы собственности при применении профессиональных стандартов¹.

1

Сфера профессионального образования получает возможность ориентироваться на требования консолидированного профессионального сообщества, нормативно закрепленного в профессиональных стандартах, в своих образовательных стандартах и образовательных программах и формировать результаты обучения, обеспечивающие способность выпускника выполнять указанные в профессиональном стандарте трудовые функции.

В сфере трудовых отношений сегодня складывается практика применения профессиональных стандартов, стандартизирующих требования к квалификации работника, в различных кадровых процессах, связанных с оценкой квалификации: при наборе и отборе персонала, при аттестации, формировании системы оплаты труда и обучении персонала. У работодателя появились нормативные критерии для оценки квалификации работников. Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работников оцениваются работодателем в различных ситуациях. Необходимость такой оценки возникает уже при приеме кандидата на работу. В дальнейшем, когда трудовой договор заключен, квалификация работника имеет значение при решении вопроса об успешном прохождении испытания, аттестации, для определения возможности перевода работника на другую работу. Важное значение уровень квалификации работника имеет и при решении вопросов об увольнении по отдельным основаниям.

С 1 июля 2016 года профессиональные стандарты стали обязательными для применения работодателями независимо от формы собственности или статуса в следующих случаях:

если требования к квалификации уже установлены в Трудовом кодексе, других федеральных законах, а также иных нормативных правовых актах (ст. 195.1 ТК РФ);

если работа дает право на компенсации и льготы либо имеет ограничения, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами (ч. вторая ст. 57 ТК РФ).

В иных случаях требования профессиональных стандартов носят для работодателя рекомендательный характер. Работодатели могут руководствоваться профессиональными стандартами, когда формулируют требования к должности, разрабатывают должностные инструкции (п. 25 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23). Если соискатель им не соответствует, организация или предприятие вправе отказать ему в приеме на работу.

Структура профессионального стандарта, который разрабатывается не на должность или профессию, а на целостный вид профессиональной деятельности, включает трудовые функции, имеющие близкий характер, результаты и условия труда, связанные общими объектами и предметами деятельности. Совокупность всех трудовых функций обеспечивают достижение установленной в документе цели вида профессиональной деятельности. Это актуальное детализированное описание конкретного вида профессиональной деятельности формируется вне зависимости от того, в каких организациях (малых/средних/крупных; частных/государственных) и регионах страны он реализуется, как сформировано штатное расписание (проведено разделение труда) в конкретных организациях.

Совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе, составляет обобщенную трудовую функцию профессионального стандарта, являющуюся «моделью», типовым описанием профессии или должности в рамках описанного вида профессиональной деятельности. Каждая такая обобщенная функция может быть выполнена одним работником, корреспондируется с

должностными обязанностями, но не тождественна должностной инструкции в конкретной организации.

При формировании должностной инструкции работника в конкретной организации может быть использован не весь набор трудовых функций в обобщенной трудовой функции или же набор трудовых функций может быть расширен исходя из специфики выполняемой работы. Допускается использовать несколько обобщенных трудовых функций для формирования требований к квалификации работника, при этом необходимость определенного образования и опыта работы определяются по более высокому уровню квалификации.

В ТК РФ (ст. 57) трудовая функция определяется как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации», а также как «конкретный вид поручаемой работнику работы», таким образом, первая часть определения соответствует обобщенной трудовой функции, а вторая – трудовой функции в профессиональном стандарте.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, чья квалификация в части имеющегося образования и опыта работы не соответствует профессиональному стандарту. При применении профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы (если иное не установлено законодательством), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Без согласия работника, состоящего в трудовых отношениях, работодатель не вправе изменить наименование должности и трудовые функции, закрепленные трудовым договором.

С учетом требований профессиональных стандартов работодатель вправе:

формировать документы для аттестации работников;

определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд;

использовать градацию Уровней квалификации (Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов») или градацию, отраженную в конкретном профессиональном стандарте, на основе ее соотнесения с ранжированием уровней квалификаций в системе оплаты труда, установленной в организации.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 196 ТК РФ).

В заключении хотелось бы призвать всех представителей профессионального сообщества, которые будут знакомиться и высказывать свое экспертное мнение относительно проекта профессионального стандарта градостроителя-менеджера, рассматривать предложенный документ именно как инструмент влияния на данную квалификацию, предоставляющий возможность сопряжения системы подготовки кадров и профессионально-квалификационного развития персонала для сферы муниципального градостроительства.