



**Союз «Региональное объединение работодателей Тюменской области»  
Региональный методический центр по квалификациям в Тюменской области**

**Союз «Западно-Сибирская Правовая Палата»**

**ООО Юридическая форма «Центр правовых услуг»**

# **ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

## **Методические рекомендации**

(одобрены протоколом заседания Межведомственной комиссии по профессиональным квалификациям в Тюменской области от 28.03.2018)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
1. Общие положения .....	5
2. Категории работников, для которых требования профессиональных стандартов обязательны для применения в силу ст. 195.3 Кодекса .....	10
3. Категории работников, для которых требования профессиональных стандартов обязательны для применения в силу части второй ст. 57 Кодекса .....	15
4. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов .....	18
5. Образцы локальных нормативных правовых актов.....	27
6. Ответственность за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов.....	30
Заключение.....	31
Список литературы.....	32

## Авторы:

**Паламарчук Татьяна Викторовна**, директор ООО Юридическая фирма «Центр правовых услуг» - Член Союза «Западно-Сибирская Правовая Палата», руководитель проекта.

625002, г. Тюмень, ул. Сакко, д.30, пом.4а.

Тел. (3452) 55-55-10, моб. 8-9088-74-51-64

E-mail [cpu72@bk.ru](mailto:cpu72@bk.ru)

**Кутельмах Елена Григорьевна**, заместитель исполнительного директора Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области», заместитель руководителя Регионального методического центра по квалификациям Тюменской области Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области»

625000, г. Тюмень, ул. Советская, д.54 оф.503.

Тел. (3452) 55-03-65, моб. 8-932-474-2015

E-mail [kutelmah@mail.ru](mailto:kutelmah@mail.ru)

## Рецензент:

**Лазаренко Анатолий Константинович**, к.э.н., исполнительный директор Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области», разработчик региональной модели взаимодействия с Национальной системой профессиональных квалификаций, почетный работник Роснефтегазстроя.

## Рецензия

на методические рекомендации специалистов в составе Кутельмах Е.Г. под руководством Паламарчук Т.В. по теме **«Применение профессиональных стандартов»**.

Развитие технологий значительно опережает существующую систему требований производства к составу рабочих и управленческих профессий, их компетенциям.

Проблемы обеспечения производства квалифицированными работниками обострились после перехода страны на инновационный путь развития. Разрыв между требованиями со стороны предприятий и теми компетенциями, которые работники приобретают в системе профессионального образования, увеличение затрат работодателя на профессиональную переподготовку и адаптацию, несвоевременная профессиональная переподготовка, являются факторами, сдерживающими развитие экономики любого масштаба.

Четкая позиция государства в области разработки современных профессиональных стандартов начала формироваться в 2007 году, после заключенного Соглашения между Минобрнауки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей.

7 мая 2012 года Президент России В.В. Путин подписал указы «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Внесены изменения в Трудовой Кодекс Российской Федерации, законы об образовании, техническом регулировании. 3 июля 2016 года принят Федеральный закон «О независимой оценке профессиональных квалификаций» № 238-ФЗ. Начинают развиваться региональные и отраслевые сегменты, а также корпоративные части и элементы национальной системы квалификаций.

Профессиональный стандарт – это первый и самый главный шаг на пути становления эффективной системы управления кадровым потенциалом в современных организациях.

Со временем профессиональные стандарты придут на смену ЕТКС и ЕКС.

Настоящие методические рекомендации хорошо структурированный документ, содержащий обоснование необходимости и целесообразности внедрения профессиональных стандартов, а также независимой оценки квалификаций. Методические рекомендации состоят из шести частей, начиная с общих положений (терминов и понятий), заканчивая ответственностью за неприменение и неправильное применение профессиональных стандартов.

Содержание работы актуализировано по состоянию на декабрь 2017 г. и соответствует требованиям действующего законодательства.

Представленная методическая разработка содержательна, логична, имеет практическую направленность.

Данная работа может выступать как средство обучения и как инструкция для работников, осуществляющих деятельность в сфере кадрового обеспечения, в том числе для решения задач по внедрению стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Методические рекомендации могут быть использованы для самостоятельной работы работниками кадровых служб и преподавателями в системе ДПО, органами государственной власти и местного самоуправления.

## ВВЕДЕНИЕ

С 1 июля 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Начала действовать статья 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой профессиональные стандарты, утвержденные Минтрудом России для отдельных профессий (должностей), носят обязательный характер для организаций тех отраслей экономики, где законодательством установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения им трудовой функции. Каждый работодатель обязан предъявлять требования к образованию (уровень, специализация) или к опыту работы согласно соответствующей части утвержденного профессионального стандарта.

Во избежание административной ответственности за нарушение трудового законодательства, всем организациям независимо от правовых форм собственности, рекомендуется провести анализ должностных инструкций работников и скорректировать их с учетом соответствующего профессионального стандарта, исходя из конкретных задач на каждом рабочем месте с соблюдением положений Трудового кодекса Российской Федерации.

В методических рекомендациях приведен примерный алгоритм действий работодателя (независимо от организационно правовой формы собственности), направленный на реализацию мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

## 1. Общие положения

Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (далее – Рекомендации) подготовлены в целях оказания практической помощи организациям различной формы собственности при применении профессиональных стандартов.

В Рекомендациях применяются следующие основные термины и их определения:

**профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс));

**квалификация** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 Кодекса);

**вид профессиональной деятельности** – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (приказ Минтруда России № 170н от 29.04.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» (далее – приказ Минтруда № 170н);

**обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе (приказ Минтруда России № 170н);

**трудовая функция** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции (приказ Минтруда России № 170н);

*Справочно. В Кодексе (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.*

**трудовое действие** – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача (приказ Минтруда России № 170н).

Профессиональный стандарт – это актуальное детализированное описание конкретного вида профессиональной деятельности 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.

Профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, где представленные обобщенные трудовые функции – это «модель» (типовое описание) профессии, должности, раскрывающая ключевой (основной) набор трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Каждая обобщенная трудовая функция описывает профессиональную деятельность, которая может быть выполнена одним работником (в большинстве организаций, где реализуется данный вид профессиональной деятельности). Иными словами, обобщенная трудовая функция корреспондируется с должностными обязанностями (типовое описание профессии, должности), 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, при этом требования к квалификации работника определяются по более высокому уровню квалификации.

Профессиональные стандарты применяются в организации в целях:

- определения трудовых функций работников;
- разработки штатных расписаний, должностных инструкций;
- аттестации работников;
- независимой оценки квалификации;
- организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

При применении профессиональных стандартов необходимо руководствоваться:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс):

- частью второй статьи 57: *наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах*, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- статьей 195.3: *требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*
- Постановлением Правительства Российской Федерации 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 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»;

- нормативными правовыми актами, регулирующими вид профессиональной деятельности;

- информацией Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>;

- локальными актами организаций.

Обязательность применения профессиональных стандартов не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя и устанавливается для случаев, предусмотренных Кодексом:

Согласно части второй статьи 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

*Справочно. Если работнику установлены льготы, компенсации или существуют ограничения на выполнение работ по должностям, профессиям, то ущемление прав работника в этом случае недопустимо. В случае несоответствия наименований должностей, профессий, указанных в профессиональных стандартах, наименованиям профессий и должностей, содержащихся в Списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10, для сохранения права работников на льготное пенсионное обеспечение рекомендуется использовать квалификационные справочники.*

Согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*Справочно. К иным нормативным правовым актам относятся: указы Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; приказы Минтранса России, Минобрнауки России, Минтруда России (за исключением приказов об утверждении профессиональных стандартов), других федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, и носят нормативный правовой характер.*

В остальных случаях требования к квалификации работника носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда



При применении профессионального стандарта необходимо учитывать следующее.

- Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.
- Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.
- При отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется пользоваться квалификационными справочниками.
- Кодекс предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей, профессий рабочих и трудовых функций работников в соответствии с уставом организации, устанавливать категории (разряды, классы) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).
- Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда и требований нормативных правовых актов, регулирующих вид профессиональной деятельности.
- Профессиональный стандарт – не должностная инструкция. Профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности. Права и обязанности работника могут быть определены непосредственно в трудовом договоре либо в должностной инструкции на основе положений профессионального стандарта (пп. 5 и 6 Рекомендаций).
- Работодатель вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и 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.
- Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, применяемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Запрещается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

- При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать положения профессионального стандарта.
- Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования,

а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Кодекса).

- Перечень в позиции «Возможные наименования должностей, профессий» описания обобщенной трудовой функции профессионального стандарта не является исчерпывающим или закрытым. Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании.

- При отсутствии в обобщенной трудовой функции профессионального стандарта наименований должностей заместителей руководителей их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.

- В профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.

- В разделе «Дополнительные характеристики» приводится сопряжение описания обобщенной трудовой функции с действующими классификаторами и справочниками социально-трудовой, образовательной и научной информации. При этом перечень приведенных кодов общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) определяет приоритетную направленность (профиль) профессионального образования в обобщенной трудовой функции и не является исчерпывающим.

- Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда. Работодатель при установлении системы оплаты труда в организации опирается на установленную в организации градацию (ранжирование) всех должностей и профессий работников в зависимости, например, от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, их ценности для организации. При этом работодателем может быть использована градация Уровней квалификации (от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов») или градация, отраженная в конкретном профессиональном стандарте, на основе ее соотнесения с градацией (ранжированием), установленной в организации.

**2. Категории работников, для которых требования профессиональных стандартов обязательны для применения в силу ст. 195.3 Кодекса.**

**Статья 195.3 Кодекса:**

«Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.».

Таблица №1

<b>Категории работников</b>	<b>Нормативные правовые акты, которыми установлены требования к квалификации</b>
Работы, профессии, должности, непосредственно связанные с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств	Глава 51 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 N 16 "Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств", ст. 25, 26 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения", ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" и т.д.
Лица, занимающиеся педагогической деятельностью	Глава 52 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

Работники, занятые на подземных работах	ст. 330.1, ст.330.2 Трудового кодекса Российской Федерации
Медицинские и фармацевтические работники	ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минздрава России от 07.10.2015 N 700н "О номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование", Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.04.2008 N 176н "О Номенклатуре специальностей специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации"
Работники, деятельность которых связана с использованием атомной энергии	ст. 38, 52 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии", Постановление Правительства РФ от 20.07.2011 № 597 "О перечне эксплуатирующих организаций, на которые распространяется действие Федерального закона "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии", об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации"
Главные бухгалтера организаций: открытые акционерные общества, страховых организации и некоторых других, указанных в законе	ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете"
До 1 января 2017 года работники контрактной службы или контрактные управляющие	ст. 112 Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"
Аудиторы	ст. 4, ст. 11 Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности"
Адвокаты	ст. 9 Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»
Арбитражные управляющие	ст. 20 Федеральный закон от 26 октября 2002 г. №

	127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»
Государственные гражданские и муниципальные служащие	ст. 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; ст. 9 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
Кадастровые инженеры	ч. 2 ст. 29 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 221-ФЗ «О кадастровой деятельности»; приказ Минэкономразвития России от 15 марта 2010 г. № 99
Оценщики	ст. 15, 21, 21.1, 21.2 Федерального закона от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»
Эксперты в государственных судебно-экспертных учреждениях	ст. 13 Федерального закона от 31 мая 2001 г. № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации»
Эксперты-техники, которые проводят независимую техническую экспертизу транспортных средств	приказ Минтранса России № 124, Минюста России № 315, МВД России № 817, Минздравсоцразвития России № 714 от 17 октября 2006 г. «Об утверждении Условий и порядка профессиональной аттестации экспертов-техников, осуществляющих независимую техническую экспертизу транспортных средств, в том числе требований к экспертам-техникам»
Эксперты в области промышленной безопасности	абз. 11 ст. 1 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»
Медиаторы	ст. 16 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»
Нотариусы, помощники нотариуса и стажеры нотариуса	ст. 2, 19, 19.1 Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1

Частные охранники	ст. 11.1 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 14 августа 1992 г. № 587
Частные детективы	ст. 6 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 14 августа 1992 г. № 587
Персонал (специалисты) в области неразрушающего контроля	абз. 8 п. 1 ст. 9 Закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ; разделы II и III Правил, утвержденных постановлением Госгортехнадзора России от 23 января 2002 г. № 3
Работники, которые работают на опасном производственном объекте	п. 1 ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»
Работники, которые оказывают бесплатную юридическую помощь	ст. 8 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации»
Работники области профессионального консультирования, профессионального отбора (подбора), психодиагностики и коррекции	п. 8 Положения, утвержденного постановлением Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1
Работники, ответственных за обеспечение безопасной эксплуатации судов	п. 3 ст. 34.1 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ; раздел 3 Правил, утвержденных приказом Минтранса России от 11 сентября 2013 г. № 287
Работники, которые осуществляют функции единоличного исполнительного органа негосударственного пенсионного фонда, членов коллегиального исполнительного органа фонда, контролеров (руководителей службы внутреннего контроля)	п. 4 ст. 6.2 Закона от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах»

<p>негосударственного пенсионного фонда</p>	
<p>Сварщики и специалисты сварочного производства</p>	<p>П.3.1 Правил, утвержденных постановлением Госгортехнадзора России от 30 октября 1998 г. № 63</p>
<p>Спасатели в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях</p>	<p>ст. 9 Закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»</p>
<p>Высококвалифицированные иностранцы специалистов, которые руководят и координируют деятельность, связанную с торговлей</p>	<p>п. 1.3 ст. 13.2 Закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ, приказ Минтруда России от 23 сентября 2013 г. № 475н «Об утверждении перечня профессий (должностей, специальностей) иностранных работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли, и квалификационных требований к таким работникам»</p>

**3. Категории работников, для которых требования профессиональных стандартов обязательны для применения в силу части второй ст. 57 Кодекса.**

**Часть вторая статьи 57 Кодекса:**

«Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям **связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений**, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;»

Таблица №2

<b>Категории профессий, должностей и специальностей</b>	<b>Нормативные правовые акты, которыми установлены наименования работ, профессий, должностей, специальностей</b>
Профессии, должности и специальности с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, на сокращенный рабочий день	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22
Работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда	ст.ст. 92, 117, 147 Трудового Кодекса Российской Федерации



Работники на работах, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях

Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 "Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"

Постановление Правительства РФ от 01.03.1992 № 130 "Об утверждении Списка производств и профессий текстильной промышленности, работа в которых дает женщинам право на пенсию по возрасту по достижении 50 лет и при стаже работы в этих производствах и профессиях не менее 20 лет"

Постановление Правительства РФ от 07.07.1992 № 467 "Об утверждении Списка работ (профессий и должностей), с учетом которых назначается пенсия за выслугу лет рабочим и специалистам, работающим на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности"

Постановление Совета Министров РСФСР от 13.09.1991 № 481 "Об утверждении списка работ и профессий, дающих право на пенсию за выслугу лет независимо от возраста при занятости на указанных работах не менее 25 лет"

Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 № 272 "Об утверждении Списка профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий на железнодорожном транспорте и метрополитене, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда"

Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 № 273 "Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда"

Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии"

---

по старости в соответствии со статьей 27  
Федерального закона "О трудовых пенсиях в  
Российской Федерации"

Постановление Совета Министров РСФСР от  
28.08.1991 № 447 "Об утверждении Списка  
профессий и должностей работников театров и  
других театрально - зрелищных предприятий и  
коллективов, творческая работа которых дает  
право на пенсию за выслугу лет"

#### 4. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов

Таблица №3

Название мероприятия	Формы, методы реализации мероприятия	Срок исполнения мероприятия/ответственный
1. Создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов	Рекомендуется утвердить локальными актами организации: - создание рабочей группы; - состав рабочей группы; - положение о рабочей группе.	
2. Составление плана-графика мероприятий по внедрению профессиональных стандартов с учетом мнения представительного органа работников (статья 372 Кодекса).		
3. Анализ положений нормативных правовых актов, определяющих требования к квалификации, необходимой работникам для выполнения определенных трудовых функций, и категории работников, имеющих льготы, компенсации или ограничения.	– См. пункты 2, 3 Рекомендаций	
4. Анализ реестра профессиональных стандартов (сайт Минтруда России <a href="http://profstandart.rosmintrud.ru/">http://profstandart.rosmintrud.ru/</a> ) с целью определения перечня профессиональных стандартов, необходимых для применения в организации	Рекомендуется утверждение перечня профессиональных стандартов локальным актом организации и (или) протоколом рабочей группы.	

<p>5. Ознакомление работников организации с содержанием профессиональных стандартов, разъяснение новых терминов и требований</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Отделу кадров необходимо создать приказ об организации работы по внедрению профессиональных стандартов;</li> <li>– оформление профессиональных стандартов в виде отдельных брошюр;</li> <li>– обсуждение на методических советах, на общих собраниях сотрудников и др.;</li> <li>– доведение информации через непосредственных руководителей (начальников служб и подразделений);</li> <li>– доведение информации через размещение информации на стендах организации, сайте организации;</li> <li>– создание «уголка» с материалами «Профессиональный стандарт», «рубрики» на сайте организации «Профессиональные стандарты».</li> </ul>	
--	---	--

<p>6. Анализ соответствия должностей штатного расписания наименованиям должностей, содержащимся в профессиональных стандарта (см. Таблицу № 4)</p>	<p>Важно учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Согласно части второй статьи 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений.</li> <li>– Перечень в позиции «Возможные наименования должностей, профессий» описания обобщенной трудовой функции профессионального стандарта не является исчерпывающим или закрытым. Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании.</li> <li>– При отсутствии в обобщенной трудовой функции профессионального стандарта наименований должностей заместителей руководителей, их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.</li> <li>– В разделе «Дополнительные характеристики» приводится сопряжение описания обобщенной трудовой функции с действующими классификаторами и справочниками социально-трудовой, образовательной и научной информации. При этом перечень приведенных кодов общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) определяет приоритетную направленность (профиль) профессионального образования в обобщенной трудовой функции и не является исчерпывающим.</li> </ul>	
--	---	--

<p>7. Установление соответствия уровня образования работников и их опыта практической работы требованиям, определенным в профессиональных стандартах, с учетом выполняемых трудовых обязанностей</p>	<p>Необходимо учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</li> <li>– Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников;</li> <li>– Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей;</li> <li>– При отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется пользоваться квалификационными справочниками;</li> <li>– Кодекс предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей, профессий рабочих и трудовых функций работников в соответствии с уставом организации, устанавливать категории (разряды, классы) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).</li> </ul>	
--	--	--

<p>8. Составление плана-графика проведения аттестации в соответствии с законодательством</p>	<p>Необходимо учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Работодатель вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и 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;</li> <li>– Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, применяемыми с учетом мнения представительного органа работников;</li> <li>– Запрещается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту;</li> <li>– При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать положения профессионального стандарта.</li> </ul>	
--	---	--

<p>9. Составление плана-графика направления (при необходимости) на дополнительную подготовку, независимую оценку квалификации (в соответствии с законодательством)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Определение численности работников, для которых необходима дополнительная профессиональная подготовка, независимая оценка квалификации;</li> <li>– Составление сметы затрат, необходимой на проведения дополнительной профессиональной подготовки, независимой оценки квалификации;</li> <li>– Составление плана–графика прохождения работниками организации дополнительной профессиональной подготовки, независимой оценки квалификации.</li> </ul> <p>Необходимо учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Кодекса);</li> <li>– Перечень в позиции «Возможные наименования должностей, профессий» описания обобщенной трудовой функции профессионального стандарта не является исчерпывающим или закрытым. Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании;</li> <li>– При отсутствии в обобщенной трудовой функции профессионального стандарта наименований должностей заместителей руководителей, их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей;</li> <li>– В профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.</li> </ul>	
--	---	--



<p>10. Анализ локальных нормативных актов организации с целью формирования перечня документов для актуализации (разработки) в связи с внедрением профессиональных стандартов.</p>	<p>Изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством; Введение их в действие либо внесение в них изменений осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.</p>	
<p>11. Внесение изменений в локальные нормативные акты организации для приведения ее в соответствие профессиональным стандартам.</p>	<p>Составление плана-графика внесения изменений в локальные нормативные документы предприятия, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– коллективный договор,</li> <li>– должностные инструкции;</li> <li>– трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору)</li> </ul>	
<p>12. При необходимости произвести: оптимизацию системы оплаты труда сотрудников в связи с установленными уровнями квалификаций, актуализацию штатного расписания</p>	<p>Необходимо учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда. Работодатель при установлении системы оплаты труда в организации опирается на установленную в организации градацию (ранжирование) всех должностей и профессий работников в зависимости, например, от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, их ценности для организации. При этом работодателем может быть использована градация Уровней квалификации (от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов») или градация, отраженная в конкретном профессиональном стандарте, на основе ее соотнесения с градацией (ранжированием), установленной в организации.</li> </ul>	
<p>13. Подготовка годового отчета по итогам внедрения профессиональных стандартов.</p>		

<p>14. Внесение изменений в план-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в связи с утверждением новых и актуализацией действующих профессиональных стандартов, изменениями федерального законодательства, а также организационной структуры организации.</p>		
--	--	--

*Справочно. Независимая оценка квалификации*

1. 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 Кодекса).

2. Независимая оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу (Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

3. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 196 Кодекса).

При этом, при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, с отрывом от работы в другую местность – производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Кодекса).

4. В соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"» предполагаются меры:

для работодателей – включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников;

для соискателей – право на получение налогового вычета.

## Анализ штатного расписания

Наименование профессии/должности по штатному расписанию	Наличие требований к квалификации в НПА РФ (ст. 195.3 Кодекса)	Наличие компенсаций, льгот и ограничений (ст.57 Кодекса)	Наименование профессионального стандарта	Наименование профессии/должности по профессиональному стандарту	Требование к образованию в профессиональном стандарте	Требование к опыту работы в профессиональном стандарте	Выявленные несоответствия
Главный бухгалтер	Ч.4 ст.7 Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»						
Сварщик							
.....							

## 5. Образцы локальных нормативных правовых актов.

### Фирменный бланк предприятия

---

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

#### ПРИКАЗ О введении профессиональных стандартов

В связи с вступлением 1 июля 2016 года в силу ФЗ от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также на основании Письма Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»)

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав рабочей комиссии по внедрению профессиональных стандартов, в составе:

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность*

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность*

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность*

2. Ознакомить руководителей структурных подразделений и работников с законодательной базой по внедрению профессиональных стандартов в срок до « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

3. Утвердить прилагаемый План-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов (Приложение № 1).

4. Контроль за исполнение приказа оставляю за \_\_\_\_\_ -  
*Должность* *ФИО*

Руководитель предприятия

\_\_\_\_\_

*Подпись*

\_\_\_\_\_

*Расшифровка*

С приказом ознакомлены:

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность* *Дата*

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность* *Дата*

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
*ФИО* *Должность* *Дата*

**ПРОТОКОЛ № 1**  
**заседания рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов о**  
**переименовании должности**

г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Вид заседания: очередное.

Дата и время проведения заседания: «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., 14:00 час.

**ПРИСУТСТВОВАЛИ:**

_____	-	_____
ФИО		Должность
_____	-	_____
ФИО		Должность
_____	-	_____
ФИО		Должность

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

Об утверждении перечня должностей в организации, по которым приняты профессиональные стандарты

**СЛУШАЛИ:**

Начальника отдела кадров Громову Е.Э., которая доложила о расхождениях наименования должности «Электрогазосварщика» в штатном расписании и в профстандарте «Сварщик», утвержденном приказом Минтруда России от 28 ноября 2013 г. № 701Н.

В определенных случаях должности должны называться так же, как они указаны в квалификационных справочниках или в профессиональных стандартах. А именно: если с выполнением работ трудовое законодательство связывает какие-либо ограничения либо компенсации и льготы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 Кодекса).

Профессия «Электрогазосварщик» входит в Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (Список № 2 утвержден постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10).

Громова Е.Э. предложила с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года изменить наименование должности «Электрогазосварщик» в штатном расписании организации на «Сварщик (2–3-й разряд)». При этом условия труда сотрудника, который трудится по этой должности, не изменятся. У него по-прежнему будет идти льготный стаж для досрочной пенсии.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. С «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. года поменять наименование должности «Электрогазосварщик» в штатном расписании на должность «Сварщик» (2–3-й разряд).
2. На основании протокола рабочей группы руководителю отдела кадров Громовой Е.Э. разработать проект приказа о внесении изменений в штатное расписание с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года и подписать его у директора организации.

_____	-	_____	-	_____
ФИО		Должность		Дата
_____	-	_____	-	_____
ФИО		Должность		Дата
_____	-	_____	-	_____
ФИО		Должность		Дата

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_**  
**к трудовому договору от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_**

г. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ООО « \_\_\_\_\_ », именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании [Устава], с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый (-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, договорились внести в трудовой договор от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ следующие изменения:

1. В связи с утверждением профессионального стандарта по специальности «Юрисконсульт» изложить пункт \_\_\_\_\_ Трудового договора от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ в следующей редакции:  
**«По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу в должности Юрисконсульта, а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора».**
2. Все другие условия трудового договора от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ считать неизменными и обязательными для исполнения сторонами.
3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для Работника и Работодателя, и вступает в \_\_\_\_\_ **года**.
4. Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

**Подписи сторон:**

Работодатель:

Работник:

\_\_\_\_\_ А.В. Львов

\_\_\_\_\_ В.Н. Зайцева

М.П.

Экземпляр дополнительного соглашения получил \_\_\_\_\_ В.Н. Зайцева

## **6. Ответственность за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов**

Кодекс устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу в следующих случаях:

Согласно части второй статьи 57 Кодекса наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

Согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Необходимость внедрения профессиональных стандартов, отвечающих требованиям и уровню применяемых технологий, используемых материалов и их дальнейшей актуализации с федеральными государственными образовательными стандартами, обусловлена необходимостью инновационного пути развития России, что позволит ликвидировать существующий разрыв между теорией и практикой в учебных заведениях, а также позволит решить проблему отсутствия программ обучения по многим профессиям и специальностям, востребованным отраслью, подготовка по которым ведется самими предприятиями и организациями.

По инициативе Президента Российской Федерации уже построена вертикаль управления кадровым потенциалом страны. Государство предоставляет работодателям (объединениям работодателей) большие права и полномочия в плане определения соответствия навыков, знаний и умений работников потребностям трудового рынка.

Выстраиваемая в России национальная система квалификаций призвана стать долгожданным средством достижения баланса между спросом на квалификации работников со стороны работодателей и предложения со стороны системы образования и обучения.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Федеральный закон № 122 от 02.05.2015 г «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"».
3. Федеральный закон от 28.12.2016 № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» - определение порядка формирования и применения справочника профессий.
4. Федеральный закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
5. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».
6. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».
7. Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
8. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 №249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».
9. Указ Президента Российской Федерации № 676 от 18 декабря 2016 г. «О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и в состав этого Совета, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249».
10. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».
11. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014.
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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».
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

14. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2016 г. № 2348-р об осуществлении от имени Российской Федерации функций и полномочий учредителя автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций».
15. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.
16. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».
17. Приказ Минтруда России №832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».
18. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛА2/05 вн).
19. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов профессиональным квалификациям.
20. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 февраля 2016 года «О применении профессиональных стандартов в сфере труда».
21. Рекомендации по применению профессиональных стандартов. ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России».