

Межрегиональная (территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организация Общероссийского профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания

Российской Федерации

Дата образования 13 марта 1931 года

190098, г. Санкт-Петербург пл. Труда, д. 4, комн.142 Тел/факс.: (812) 571-54-04 myprofcom@mail.ru.

Информационный Бюллетень Комитета

(Издается с июня 1995 года)



ПРОФКОМ

Специальный выпуск

Профессиональные стандарты

№ 134

Санкт-Петербург
июнь 2016 года

Содержание

Введение	3
Основные термины и определения.....	4
Глава 31 Раздела IX «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников» Трудового кодекса Российской Федерации (в ред., вступающей в силу с 1 июля 2016 года).....	6
Федеральный закон от 02.07.2015 №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (извлечение).....	9
Вопросы и ответы.....	10
Разработка и утверждение профстандартов.....	16
Структура профессионального стандарта	17
Перечень некоторых профессиональных стандартов	19
Нормативно-правовые акты и разъяснения в сфере профстандартов....	22
Список литературы	23

Введение

В конце 2012 года в российском законодательстве появилось понятие «профессиональный стандарт». За прошедшее время приняты нормативные правовые акты, регламентирующие правила разработки, утверждения и применения профстандартов, порядок ведения их реестра, утвержден макет профстандарта.

В настоящее время разработано и вступило в силу более 800 профстандартов в различных областях экономики. Так, в сфере социального обслуживания уже действует 13 профессиональных стандартов.

Сейчас применение профстандартов носит рекомендательный характер, однако с 01.07.2016 вступают в силу изменения в ТК РФ, определяющие новый порядок их применения.

В чем суть этих изменений?

Какие последствия для работников повлечет вступление в силу новых требований?

Новые профстандарты, по сути, предъявляют новые квалификационные требования к работникам. В этой связи следует ожидать действий работодателей, направленных на изменение условий труда работников, возможно даже попыток увольнений.

Какие действия работодателя будут законными, а какие – нет?

Ответы на эти вопросы поможет найти предлагаемый Вашему вниманию информационный бюллетень.

Кроме того, настоящий бюллетень содержит информацию, касающуюся правового регулирования применения профессиональных стандартов: приведена типовая структура профессионального стандарта, дан перечень профессиональных стандартов в сфере действия Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ с указанием нормативных правовых актов, утвердивших эти стандарты, а также содержится другая информация, связанная с применением профессиональных стандартов.

Основные термины и определения

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

(часть вторая статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 02.05.2015 №122-ФЗ, вступающая в силу с 01.07.2016).

Вид профессиональной деятельности – несколько обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

(пункт 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда от 29.04.2013 №170н)

Обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

(пункт 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 29.04.2013 №170н)

Трудовая функция (для целей разработки профстандарта) – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

(пункт 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 29.04.2013 №170н)

Трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

(пункт 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 29.04.2013 №170н)

Квалификация работника = уровень знаний + уровень умений + уровень профессиональных навыков + опыт работы

(часть первая статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации)

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

(пункт 12 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

(пункт 13 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

(в ред. Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ, вступающей в силу с 1 июля 2016 года)

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

(в ред. Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

(введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

(введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

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.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это

является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
от 02.07.2015 №122-ФЗ

«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬИ 11 И 73
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

(извлечение)

Статья 4

1. Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать 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.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Статья 5

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Вопросы и ответы

В каких случаях требования профстандартов обязательны?

1. Если требования к квалификации, необходимой работнику, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

(ст. 195.3 ТК РФ в ред. с 01.07.2016)

Так, например, статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что 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.

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», содержащий требования к образованию, обучению, опыту практической работы и особые условия допуска к работе.

2. Если 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

(абзац третий части 2 статьи 57 ТК РФ)

В остальных случаях требования, содержащиеся в профессиональных стандартах, носят рекомендательный характер.

(письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253)

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, 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.

(часть вторая статьи 195.3 ТК РФ, в ред. с 01.07.2016)

Обязательность применения требований профессиональных стандартов распространяется на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена лишь для случаев, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий или ограничений *(абзац третий части 2 статьи 57 ТК РФ)*, либо если соответствующие требования уже установлены законодательством Российской Федерации *(ст. 195.3 ТК РФ в ред. с 01.07.2016)* и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

(письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253)

Какие еще изменения вступают в силу с 1 июля 2016 года?

В соответствии с статьей 4 Федерального закона 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», особенности использования профстандартов могут быть предусмотрены для государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, госкорпораций, а также хозяйственных обществ, в уставном капитале которых более 50% акций или долей принадлежит государству.

Правительство с 1 июля вправе устанавливать эти особенности с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии. Проект соответствующего постановления уже разработан и размещен для общественного обсуждения на федеральном портале проектов нормативных правовых актов по адресу: <http://regulation.gov.ru/projects#npa=38639>.

Кроме того, с 1 июля 2016 года вступают в силу изменения в Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которым формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии). Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Таким образом, требования к компетенции, которой должен овладеть гражданин при получении образования, приводятся в соответствие с требованиями, предъявляемыми профессиональными стандартами.

Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. В них используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

Отменяются ли с 1 июля 2016 года ЕТКС и ЕКС?

Нет, справочники продолжают действовать. В перспективе их отменят, но, как указал Минтруд России (*письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253*), это будет происходить в течение достаточно длительного периода. В настоящее время работодатель вправе сам определять, каким документом руководствоваться, за исключением случаев, когда применение профстандартов обязательно.

Должен ли работодатель приводить названия должностей в соответствии профстандартам?

Только в том случае, если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (*часть вторая статьи 57 ТК РФ*) Если в профстандарте и справочнике (ЕТКС или ЕКС) наименования должности различаются, работодатель вправе самостоятельно определять, какой нормативный правовой акт, ему использовать. Тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в справочниках, наименованиям, содержащимся в профстандартах должна быть установлена в порядке, определенном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (*статья 195.2 ТК РФ, вступает в силу с 01.07.2016*).

Если должность все-таки была переименована, нужно ли проводить внеплановую специальную оценку условий труда?

Нет, не нужно, так как условия труда работника не изменяются. Проведение специальной оценки условий труда проводится в определенных случаях (*статья 17 Федерального закона от 28.12.2013 №423 «О специальной оценки условий труда»*) Переименование должности в указанном перечне не названо.

Должен ли работодатель приводить обязанности работника, содержащиеся в должностной инструкции в соответствии профстандарту?

Нет, само по себе вступление в силу профессионального стандарта не может повлечь автоматического изменения трудовых обязанностей работника, возложенных на него трудовым договором. Изменение трудовой функции работника возможно только по соглашению сторон (*статьи 72, 72.1 ТК РФ*). Исключение составляют случаи изменений организационных или технологических условий труда (*статья 74 ТК РФ*), к которым вступление в силу профессионального стандарта не относится.

Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником, если его квалификация не соответствует профстандарту?

Нет, трудовое законодательство не содержит такого основания увольнения работника как несоответствие требованиям к квалификации, в том числе, содержащимся в профстандартах. Кроме того, следует помнить, что указанные требования профстандартов обязательны лишь когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий или ограничений (*абзац третий части 2 статьи 57 ТК РФ*), либо если соответствующие требования уже установлены законодательством Российской Федерации (*ст. 195.3 ТК РФ в ред. с 01.07.2016*)

Помимо этого, при проведении аттестации работников следует учитывать, что лица, не имеющие специальной подготовки и стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

(письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253, пункт 10 Квалификационного справочника, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37)

Может ли работодатель обосновывать отказ в приеме на работу тем, что кандидат не соответствует требованиям профстандарта?

Да, но только если эти требования документально зафиксированы и предъявляются ко всем кандидатам. Запрещено необоснованно отказывать в приеме на работу, а также отказывать по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами (*статья 64 ТК РФ*) Профстандарты содержат требования к знаниям, умениям, навыкам и опыту работы, что, по сути, и является деловыми качествами работника. При формировании кадровой политике и в управлении персоналом, разработке должностных инструкций работодатели могут руководствоваться профстандартами.

(пункт 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23)

Профстандарты, утверждаются Минтрудом России, а значит, являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если требования к квалификации установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, профстандарты в части этих требований обязательны к применению. Означает ли это, что все содержащиеся в профстандартах требования к квалификации являются обязательными?

Нет, так как при применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ, под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России). В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

(письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253)

За чей счет работник должен приводить свою квалификацию в соответствие с требованиями профессионального стандарта?

За счет работодателя. Если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников является условием выполнения ими определенных видов деятельности, проведение такого обучения является обязанностью работодателя.

(часть четвертая статьи 196 ТК РФ)

Разработка и утверждение профессиональных стандартов

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Так, установлено, что Минтруд координирует разработку профессиональных стандартов.

Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Минтрудом методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификации.

Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов, который создается и ведется Минтрудом в установленном им порядке.

Информация об утвержденных Минтрудом профессиональных стандартах и внесенных в них изменениях направляется в Минобрнауки в течение 10 дней со дня их вступления в силу для учета при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении работникам тарифных разрядов и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Реестр профессиональных стандартов размещается и актуализируется в постоянном режиме на специализированном сайте Минтруда "Профессиональные стандарты" (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

Структура профессионального стандарта

Раздел I. Общие сведения

Наименование вида профессиональной деятельности* с учетом ОКВЭД и ОКЗ;

описание основной цели вида профессиональной деятельности и др.

* - вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда

Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе.

Перечень обобщенных трудовых функций в виде таблицы. В состав каждой обобщенной функции входит несколько трудовых функций со своим номером уровня квалификации

Обобщенная трудовая функция (А):

- трудовая функция А/01.6*
- трудовая функция А/02.6
- трудовая функция А/03.6

* - код трудовой функции определяется в формате х/хх.х, где: первый знак – буквенный код обобщенной трудовой функции; два знака через дробь – порядковый номер трудовой функции; последний знак через точку – номер уровня квалификации

Обобщенная трудовая функция (В):

- трудовая функция В/01.6*
- трудовая функция В/02.6
- трудовая функция В/03.6

и т.д.

Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1 Для каждой обобщенной функции:

- список возможных наименований должностей – примеры наименования должностей работников,
- требования к образованию и обучению – требования к уровню общего и (или) профессионального образования, направленности основных и (или) дополнительных образовательных программ профессионального образования и (или) основных программ профессионального обучения.
- требования к опыту практической работы – характер и продолжительность такого опыта
- особые условия допуска к работе – требования к половозрастным характеристикам работников, наличие специального права в соответствии с законодательством Российской Федерации, ссылки на документы, содержащие эти требования
- дополнительные характеристики: код базовой группы и её наименование в соответствии с ОКЗ, наименования должностей или профессий в соответствии с ЕКС и ЕКТС, код и наименование одной или нескольких специальностей (профессий), освоение которых обеспечивает выполнение обобщенной трудовой функции.

3.1.1 Структурированное описание каждой трудовой функции

- трудовые действия – перечень основных трудовых действий, обеспечивающих выполнение трудовой функции
- необходимые умения
- необходимые знания
- другие характеристики – наличие факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а также другие значимые характеристики трудовой функции, например, специфика средств труда или предметов труда, конкретизация ответственности

Раздел IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта

Содержит информацию об ответственной организации и организациях – разработчиках профессионального стандарта

Перечень некоторых профессиональных стандартов

Код	Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт
01	Образование	
01.001	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	Приказ Минтруда России N 544н от 18.10.2013
01.002	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Приказ Минтруда России N 514н от 24.07.2015
01.003	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Приказ Минтруда России N 613н от 08.09.2015
01.004	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Приказ Минтруда России N 608н от 08.09.2015
02	Здравоохранение	
02.001	Специалист по педиатрии	Приказ Минтруда России N 400н от 25.06.2015
02.002	Специалист в области медико-профилактического дела	Приказ Минтруда России N 399н от 25.06.2015
02.003	Младший медицинский персонал	Приказ Минтруда России N 2н от 12.01.2016
03	Социальное обслуживание	
03.001	Специалист по социальной работе	Приказ Минтруда России N 571н от 22.10.2013
03.002	Социальный работник	Приказ Минтруда России N 677н от 18.11.2013
03.003	Руководитель организации социального обслуживания	Приказ Минтруда России N 678н от 18.11.2013
03.004	Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы	Приказ Минтруда России N 714н от 05.12.2013
03.005	Специалист по медико-	Приказ Минтруда России N 715н от

	социальной экспертизе	05.12.2013
03.006	Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних	Приказ Минтруда России N 680н от 18.11.2013
03.007	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Приказ Минтруда России N 681н от 18.11.2013
03.008	Психолог в социальной сфере	Приказ Минтруда России N 682н от 18.11.2013
03.009	Специалист по работе с семьей	Приказ Минтруда России N 683н от 18.11.2013
03.010	Специалист по организации персонифицированного учета пенсионных прав застрахованных лиц	Приказ Минтруда России N 801н от 29.10.2015
03.011	Специалист по организации администрирования страховых взносов	Приказ Минтруда России N 788н от 28.10.2015
03.012	Специалист по организации назначения и выплаты пенсии	Приказ Минтруда России N 785н от 28.10.2015
03.013	Специалист по организации и установлению выплат социального характера	Приказ Минтруда России N 787н от 28.10.2015
05	Физическая культура и спорт	
05.002	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	Приказ Минтруда России N 528н от 04.08.2014
05.004	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	Приказ Минтруда России N 526н от 04.08.2014
05.005	Инструктор-методист	Приказ Минтруда России N 630н от 08.09.2014
05.006	Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетних	Приказ Минтруда России N 871н от 16.11.2015
07	Административно-управленческая и офисная деятельность	
07.002	Специалист по организационному и документационному	Приказ Минтруда России N 276н от 06.05.2015

	обеспечению управления организацией	
07.003	Специалист по управлению персоналом	Приказ Минтруда России N 691н от 06.10.2015
08	Финансы и экономика	
08.001	Специалист по платежным системам	Приказ Минтруда России N 204н от 31.03.2015
08.002	Бухгалтер	Приказ Минтруда России N 1061н от 22.12.2014
33	Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)	
33.011	Повар	Приказ Минтруда России N 610н от 08.09.2015
33.012	Специалист по подбору персонала (рекрутер)	Приказ Минтруда России N 717н от 09.10.2015
40.054	Специалист в области охраны труда	Приказ Минтруда России N 524н от 04.08.2014
40.055	Специалист по системам защитных покрытий поверхности зданий и сооружений опасных производственных объектов	Приказ Минтруда России N 709н от 13.10.2014
40.056	Специалист по противопожарной профилактике	Приказ Минтруда России N 814н от 28.10.2014

Сведения об утвержденном профессиональном стандарте вносятся в Реестр профессиональных стандартов, размещенном на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» по адресу <http://profstandart.rosmintrud.ru>

Нормативно-правовые акты и разъяснения в сфере профессиональных стандартов

- 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»
- Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
- Приказ Минтруда России от 29.04.2013 №170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
- Приказ Минтруда России от 12.04.2013 №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
- Приказ Минтруда России от 29.09.2014 №667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»
- Информация Минтруда России от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда»
- Письмо Минтруда России от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253 «Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»
- Письмо Минобрнауки России от 10.08.2015 №08-1240 «О квалификационных требованиях к педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования»
- Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 №АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов»

Официальный интернет-портал правовой информации
<http://www.pravo.gov.ru>

Федеральный портал проектов нормативных правовых актов:
<http://www.regulation.gov.ru/>

Список литературы

1. Как внедрить профстандарты в работу организации: пошаговый алгоритм // Кадровое дело. 2016. №6.
2. Профстандарты: что сделать к 1 июля чтобы избежать штрафов // Кадровое дело. 2016. №6.
3. Как обновить должностные инструкции с учетом профстандартов // Кадровое дело. 2016. №6.
4. Как обучить кадровиков, чтобы они соответствовали профстандарту? // Кадровое дело. 2016. №6.
5. Как профстандарты повлияют на трудовые отношения? // Кадровое дело. 2016. №5.
6. Как применять профстандарты в работе? // Кадровое дело. 2016. №5.
7. Название должности не соответствует профстандарту: что делать // Кадровое дело. 2016. №4.
8. Профстандарты. Объясняем нюансы, разоблачаем мифы // Трудовые споры. 2016. №6.
9. Определение квалификационных требований к замещению должностей // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 1.
10. Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. №11.
11. Профессиональные стандарты: дисциплина труда, прекращение трудового договора, ответственность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. №12.
12. Практическое пособие «Как работать с профессиональными стандартами». М., 2016

Для защиты своих трудовых прав работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, суд (ст. 382, 385, 391 ТК РФ), а член профсоюза – еще и в Правовую службу Межрегиональной организации Профсоюза (ст. 370 ТК РФ)
190098, Санкт-Петербург, пл. Труда, д. 4, комн. 142
тел. 571-95-42, 571-43-34, факс 571-54-04,
e-mail: myprofcom@mail.ru