

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

МИТРОФАНОВА ОЛЬГА ИГОРЕВНА,
магистр права, выпускник программы
«Правовое обеспечение управления персоналом»
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)
mzhernova@hse.ru

На уровне Правительства Российской Федерации одной из стратегических целей государственной политики в сфере физической культуры и спорта называется повышение конкурентоспособности российского спорта. Для реализации этой задачи предполагается, в том числе, проведение модернизации системы подготовки спортивного резерва, научно-педагогических кадров в сфере спорта высоких достижений, формирование системы непрерывной подготовки тренерско-преподавательского состава¹.

Особое внимание, которое уделяется роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития², находит свое отражение в реформировании такого института трудового права, как квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. По мнению Минспорта России, осуществление полного перехода от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам позволит значительно усовершенствовать систему подготовки спортивного резерва³.

В настоящей статье рассмотрены особенности применения нового правового механизма «профессиональный стандарт» в сфере физической культуры и спорта. В ходе изучения темы затронуты проблемы в сфере управления персоналом, с которыми, по мнению автора, столкнутся организации, осуществляющие деятельность в указанной области.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, применение профессиональных стандартов, тренер, спортсмен, требования к квалификации.

FEATURES OF PROFESSIONAL STANDARD APPLICATION IN THE SPHERE OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

MITROFANOVA OLGA I.,
master of law, graduate program
«Legal support of personnel management»
National research University «Higher school of Economics» (HSE)

On the level of the RF government one of the strategic objectives of the state policy in the sphere of physical culture and sports is the increasing competitiveness of Russian sports. To achieve this aim it is necessary to update the system of training, improve professional level of coaches, form the system of continuous training of coaching and teaching staff.

Special attention is paid to the role of human resources as the main factor of economic development which is reflected in the reform of the of Labor law Institute, qualification of the employee, professional standard, training and further professional education of employees. According to the Ministry of sports the implementation of the full transition from tariff-qualification characteristics to the professional standards will significantly improve the system of training of sports reserve.

The article considers the features of application of such new legal mechanism as «professional standard» in the field of physical culture and sports. The author describes problems of personnel management which will face sports organizations.

Key words: professional standards, professional standards application, coach, athlete, qualification requirements.

Обязательность применения профессиональных стандартов с 1 июля 2016 г. Порядок применения профессиональных стандартов (далее — ПС) с 01.07.2016 определен Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ¹ (вступил в силу с 01.07.2016) Указанным законом в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) вносится статья 195.3. Частью 1 данной статьи устанавливается обязательность применения ПС работодателями, а именно указывается, что если 1) ТК РФ, 2) другими федеральными законами и 3) иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, ПС в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Соответственно, исходя из содержания части 1 указанной статьи, мы можем сделать следующие выводы: ПС — нормативные акты, которые обязательны для применения всеми работодателями с 01.07.2016 в части требований к квалификации, если эти требования предусмотрены федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Часть 2 ст. 195.3 ТК РФ дополняет указанную норму следующим положением: если обязательность применения требований к квалификации работников не установлена нормативными актами, характеристики квалификации,

¹ 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».

¹ См. параграф 3 раздела III Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р.

² См. раздел 2 Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р.

³ Письмо Министерства спорта РФ от 13.11.2014 № ВМ-04-07/6998.

которые содержатся в профессиональном стандарте, применяются работодателем 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. Формулировка второй части, по мнению автора, не дает возможность работодателю после 01.07.2016 игнорировать ПС (при их наличии), в случае если требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции не установлены в порядке, предусмотренном в ч. 1 указанной статьи.

Соответственно, исходя из формулировок ч. 1 и 2 ст. 195.3 ТК РФ, применение профессиональных стандартов обязательно для всех работодателей: в первом случае — в части требований к квалификации, во втором — в качестве основы для самостоятельного определения требований к квалификации.

Кроме того, п. 1 ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ предусмотрена третья категория работодателей: государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, государственные или муниципальные учреждения, государственные или муниципальные унитарные предприятия, а также государственные корпорации, государственные компании и хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности. Для указанных категорий работодателей Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений имеет право устанавливать особенности применения ПС в части обязательных для применения требований².

Четвертой группой субъектов, для которых ПС станут обязательными для учета в работе с документами, можно назвать образовательные организации (при разработке профессиональных образовательных программ)³, а также разработчиков ФГОСов профессионального образования. ФГОСы, утвержденные до 01.07.2016, подлежат изменению в части требований к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции на основе соответствующих профессиональных стандартов⁴.

Профессиональные стандарты в сфере физической культуры и спорта. По состоянию на апрель 2016 года в области физической культуры и спорта приказами Минтруда России утверждено 10 ПС. Обязательность их

применения определяется так же, как и в общем случае. Например, в соответствии с п. 21 ст. 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»⁵ спортивный судья — это лицо, прошедшее специальную подготовку и получившее соответствующую квалификационную категорию. Соответственно, для него федеральным законом установлены требования к квалификации, необходимой ему для выполнения определенной трудовой функции, а значит, ПС «Спортивный судья»⁶ в части указанных требований обязателен для применения работодателями. Также в качестве примера можно привести профессию тренера. Как отмечают эксперты Минспорта России (со ссылкой на постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678)⁷, работники, занимающие должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» в образовательной организации, в том числе в детско-юношеской спортивной школе и специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, являются педагогическими работниками⁸.

В ст. 331 ТК РФ предусмотрено, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»⁹, в ст. 46 которого устанавливается, 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. Таким образом, законодатель в данном законе прямо определил в качестве обязательного условия для допуска к педагогической деятельности соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) ПС. Руководствуясь данной логикой, мы также можем заключить, что для руководителей образовательных спортивных организаций будет обязательен в части квалификационных требований ПС «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2015 № 798н.

Также необходимо отметить, что Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между данным министерством и профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на период 2015—2017 годов указывается, что должностные обязанности спортсменов, тренеров, тренеров по адаптивной физической культуре и спорту, инструкторов-методистов, инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре определяются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и

² В соответствии с ч. 1 ст. 4 Федерального закона № 122-ФЗ и поручением Правительства РФ от 22.06.2015 № ОГ-П12-4059 «Об обеспечении выполнения п. 3 Плана-графика реализации положений Федерального закона № 122-ФЗ о подготовке с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и организаций» на стадии публичного обсуждения находится проект постановления Правительства РФ «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». Данный проект устанавливает обязательность применения ПС для указанных категорий работодателей и рассматривает особенности их применения.

³ Булат Р.Е., Чепуренко Г.П. Профессиональный стандарт как нормативная база при аттестации персонала // Ленинградский юридический журнал. 2013. № 4(34). URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-standart-kak-normativnaya-baza-pri-attestatsii-personala>

⁴ См. п. 2 ст. 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».

⁵ Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (в ред. от 03.11.2015) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=188379;fld=134;dst=1000000001,0;rnd=0.7482910816526843>

⁶ Профессиональный стандарт «Спортивный судья», утв. приказом Минтруда России № 769н от 23.10.2015.

⁷ Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // URL : <http://base.garant.ru/70429490/#ixzz47xkT6VFE>

⁸ Материалы расширенного заседания коллегии Минспорта России от 13.05.2015 «Ответы на вопросы, наиболее часто поступающие в Минспорт России в период проведения модернизации системы подготовки спортивного резерва» // URL : <http://sport-rezerv.ru/main/525-rasshirennoe-zasedanie-kolleгии-ministerstva-sporta-rossiyskoy-federacii-13-maya-2015.html>

⁹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194773;fld=134;dst=1000000001,0;rnd=0.06699412592350873>

служащих (далее — ЕКС), а также ПС¹⁰. Таким образом, всем организациям, на которые распространяется действие указанного соглашения, необходимо учитывать определенные профстандартами должностные обязанности.

Особенности применения профессиональных стандартов. Проблемы и коллизии. Обобщая различные мнения и позиции, освещаемые в профессиональном сообществе относительно применения ПС, можно сформулировать следующий перечень проблемных зон.

Представляется бесспорным, что для всех работников, которые будут приниматься в организацию с 01.07.2016, оценка квалификации, а также деловых качеств, в том числе при приеме на работу, должна производиться согласно требованиям ст. 195.3 ТК РФ.

Встает вопрос о работниках, трудовые отношения с которыми возникли до 01.07.2016. В профессиональной литературе высказываются различные позиции, связанные с выполнением требований Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ. Так, Федеральная служба по труду и занятости РФ, которая считает необходимым внести изменения в должностную инструкцию работника в порядке ст. 74 ТК РФ, если в связи с вводом ПС изменились какие-либо положения, предусмотренные должностной инструкцией работника¹¹. При этом, по мнению Федеральной службы по труду и занятости РФ, само по себе принятие ПС до утверждения обязательности их применения работодателем не относится к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда¹².

Нам представляется, что данная позиция не совсем корректна. Необходимо отметить, что в соответствии с ч. 3 ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Однако Трудовой кодекс допускает возможность применения закона или иного нормативного правового акта к правам и обязанностям ранее существовавшего отношения, если такие права и обязанности возникли после введения его в действие¹³. Представляется, что само по себе наличие требований к квалификации, содержащихся в профстандарте, не влечет за собой возникновения у работника новых прав и обязанностей, а значит, нет оснований только в связи с вступлением в силу Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ производить какие-либо из предложенных действий.

Вопрос о наличии у работника прав и обязанностей, связанных с соответствующими изменениями законодательства, рассматривают в момент, когда работодатель решает провести отдельные предусмотренные законодательством процедуры (например, аттестацию, испытание при приеме на работу, реализация преимущественного права оставления на работе и т.п.). Соответственно, мы можем сделать вывод, что 01.07.2016 никаких специальных действий по отношению к уже принятым на работу в соответствии с существовавшими требованиями к квалификации работникам предпринимать не нужно. Более того, вносить изменения в условия трудового договора в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, по нашему мнению, неправомерно, так как ни вступление в силу Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ, ни решение работодателя об обязательном применении ПС не относятся к причинам, связанным с изме-

нением организационных или технологических условий труда. Вводить в трудовой договор или в локальный нормативный акт (например, в должностную инструкцию) для работника новые функции из ПС, с нашей точки зрения, можно только на основании ст. 60, 72.1 ТК РФ, в которых определено, что запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а также, что постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника. Сходной позиции придерживается Минтруд, который разъясняет, что «обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут»¹⁴.

Вместе с тем вопрос о применении ПС при проведении работодателем каких-либо процедур в отношении работников, имеющих правовые последствия, остается актуальным. Представляется, что работодатель оказывается в ситуации, когда при их проведении он не может опираться на старые положения, определяющие квалификационные требования к работникам, так как для него это будет являться правонарушением, и одновременно не может взять за основу новые положения, поскольку предъявление новых квалификационных требований к работникам в одностороннем порядке в ряде случаев также будет являться правонарушением.

Один из примеров, подтверждающих данный тезис, приводится в «Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров»¹⁵, где указывается, что назначение спортсмену в качестве тренера лица, которое не имеет соответствующей квалификации, не может быть признано надлежащим исполнением обязанности работодателя по обеспечению проведения тренировочных мероприятий и участия спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров). Из этого в соответствии с п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»¹⁶ следует, что указанные действия работодателя в силу ст. 379 ТК РФ (предусматривающей формы самозащиты работниками трудовых прав) могут являться основанием для отказа спортсмена от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Несмотря на то, что для рассмотрения темы профессиональных стандартов еще недостаточно правоприменительной практики, можно отметить еще один сформировавшийся подход по рассмотрению проблемы соответствия работников требованиям профстандартов в сфере образования. Как отмечает Л.М. Оганезова, участились случаи, когда органы контроля и надзора, ссылаясь на ч. 1 ст. 84 ТК РФ, не всегда обоснованно выносят предписания о необходимости прекращения трудовых договоров с учителями, воспитателями, другими педагогическими работниками по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием у них соответствующего документа об образовании, — образовании, соответствующем направлению подготовки, предъявляемому к должности работника в соответствии с квалификационной характеристикой¹⁷.

¹⁰ См.: п. 3.2.1 — 3.2.4 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015–2017 годы.

¹¹ URL : <http://онлайнинспекция.рф/questions/view/60979>

¹² URL : <http://онлайнинспекция.рф/questions/view/66204>

¹³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014.

¹⁴ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 «Об информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов».

¹⁵ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015 // БВС РФ. № 1. 2016. URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc>

¹⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // БВС РФ. 2016 г., N 2 URL: <http://base.garant.ru/71257446/#ixzz47H9ah9Ai>

¹⁷ Оганезова Л. М. Аттестация педагогических кадров и профессиональный стандарт педагога — новые подходы // Муниципальное образование : инновации и эксперимент. 2015. № 1. URL: <http://>

В качестве иллюстрации последствий выдачи подобных представлений можно привести судебное разбирательство по иску Шубиной Галины Васильевны к КГОКУ «Детский дом п. Славянка» о восстановлении ее на работе в должности воспитателя. Шубина Г.В. была уволена по п. 3 ст. 84 ТК РФ по представлению прокуратуры. Она считает увольнение незаконным, поскольку учится на первом курсе заочного отделения ЧОУ СПО «Гуманитарно-экономический колледж Открытого института», имеет педагогический стаж 26 лет, работает воспитателем 9 лет, проходила курсы повышения квалификации 09.10.2013, обладает достаточной квалификацией, по итогам аттестации ей была присвоена первая квалификационная категория сроком на пять лет. Кроме того, истец указал, что вынесение рекомендаций работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, относится к компетенции аттестационных комиссий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а не прокуратуры¹⁸.

Суд вместе с тем счел, что имеющийся у истца документ не является документом, подтверждающим наличие у нее образования, необходимого для осуществления трудовой деятельности в должности «воспитатель», что увольнение ее работодателем было обосновано. Соответствующее решение подтвердил Приморский краевой суд. По мнению суда: «учитывая, что на момент приема на работу на должность ... и на момент расторжения трудового договора Шубина Г.В. не имела необходимого образования, судебная коллегия считает, что у работодателя имелись основания для расторжения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 и абзацу 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ»¹⁹. По нашему мнению, в связи с уже имеющимися судебными решениями, которые сложно охарактеризовать как адекватные и соответствующие духу трудового законодательства, крайне необходимо издание соответствующих разъяснений по практическому применению ПС в контексте освещенных вопросов. В этой связи прямое указание Минтруда о том, что «вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников»²⁰, представляется весьма своевременным.

При наличии в квалификационном справочнике и профессиональном стандарте различных квалификационных требований, обязательных для учета работодателем, актуальным становится вопрос, какие из требований обязан выполнить работодатель.

Для примера предлагаем сравнить требования к квалификации работников, которые содержатся в ПС «Тренер» и «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», и требования, которые предусмотрены к соответствующим им должностям в квалификационных справочниках. Для руководителя организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта ЕКС предусмотрено наличие высшего профессионального образования в области физи-

ческой культуры и спорта или высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в области физической культуры и спорта. Кроме того, необходим стаж работы в должностях специалистов физкультурно-спортивных организаций не менее 3 лет²¹. В профстандарте для руководителя для некоторых трудовых функций предусмотрена возможность вместо высшего образования получить среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и пройти обучение по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки. Также в профстандарте содержатся разнообразные требования к опыту практической работы, условия допуска к работе, которых не было в квалификационном справочнике. Требования к квалификации работников, которые содержатся в ПС «Тренер», также намного шире соответствующих требований в ЕКС.

Позиция Минтруда по данному вопросу заключается в следующем: если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он будет использовать, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации²². Вместе с тем, если истолковывать с учетом буквального значения слов ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ в редакции Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ, то именно ПС по рассматриваемым нами должностям в части квалификации обязательны для применения работодателями.

Приведенные автором примеры отражают возможные проблемы, с которыми столкнется часть работодателей после 01.07.2016.

Обобщая изложенное, мы можем заключить, что так как требования ПС к квалификации работников начиная с 01.07.2016 работодателю игнорировать не получится, необходимо будет менять подходы в стратегии управления персоналом, связанные как минимум с оценкой квалификации работников (как при трудоустройстве, так и в ходе аттестации), обучением работников (в том числе и за счет работодателей), а также при формировании кадрового резерва.

Литература

1. Булат Р.Е., Чепуренко Г.П. Профессиональный стандарт как нормативная база при аттестации персонала / Р.Е. Булат, Г.П. Чепуренко // Ленинградский юридический журнал. 2013. № 4(34). URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-standart-kak-normativnaya-baza-pri-attestatsii-personala>
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. 1680 с.
3. Оганезова Л.М. Аттестация педагогических кадров и профессиональный стандарт педагога — новые подходы / Л.М. Оганезова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2015. № 1. URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/attestatsiya-pedagogicheskikh-kadrov-i-professionalnyy-standart-pedagoga-novye-podhody>
4. Материалы расширенного заседания коллегии Министерства спорта Российской Федерации 13.05.2015 «Ответы на вопросы, наиболее часто поступающие в Минспорт России в период проведения модернизации системы подготовки спортивного резерва» // URL : <http://sport-rezerv.ru/main/525-rasshirennoe-zasedanie-kolleгии-ministersiva-sporta-rossijskoy-federacii-13-maya-2015.html>
5. URL : <http://онлайнинспекция.пф/questions/view/60979>
6. URL : <http://онлайнинспекция.пф/questions/view/66204>

²¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».

²² Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 «Об информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов».