

УДК 657

doi: 10.20310/1819-8813-2017-12-2-82-90

К ВОПРОСУ О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ОРИЕНТИРАХ В БУХГАЛТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

МЯЛКИНА АННА ФРАНКОВНА

Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: anna211164@mail.ru

ТРЕГУБОВА ВАЛЕНТИНА МИХАЙЛОВНА

Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: luch-kt@mail.ru

В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с независимой оценкой квалификации работников, в частности на соответствие квалификации требованиям профессионального стандарта «Бухгалтер». Отмечается, что со вступлением в силу с 01 января 2017 г. Федерального закона № 238-ФЗ от 3 июля 2016 г. «О независимой оценке квалификации», в России появилась система независимой оценки квалификации работников? и определены основы ее проведения. С 01 января 2017 г. подтвердить соответствие профессиональному стандарту можно будет в Центре независимой оценки квалификации (ЦОК), а перечень квалификаций для соответствующего центра определяют советы по профессиональным квалификациям. Отмечается, что с 1 января 2017 г. Налоговым кодексом РФ предусмотрены налоговые стимулы для организаций, оплачивающих оценку квалификации. В частности, предусмотрено учитывать оплату такой процедуры в расходах по налогу на прибыль при общей системе налогообложения, в ЕСХН и УСН при специальных режимах. В статье рассматриваются проблемы, связанные с применением профстандарта «Бухгалтер», определяются вопросы, возникающие как у работодателей, так и у профессионального сообщества. За чей счет должно происходить обучение? Изменяются ли трудовые обязанности? Изменится ли структура трудового договора, должностной инструкции? Какие требования к образованию, опыту работы и репутации? Должны ли бухгалтеры привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профстандартов? Кто должен в обязательном порядке применять профстандарты? Какая ответственность предусмотрена за неприменение профстандартов?

Ключевые слова: квалификационные ориентиры, независимая оценка квалификации, профстандарты, бухгалтерский учет

С 1 января 2017 г. в России появилась система независимой оценки квалификации работников, и определены основы ее проведения Федеральным законом № 238-ФЗ от 3 июля 2016 г. «О независимой оценке квалификации».

Целями национальной системы квалификаций являются:

- обеспечение взаимодействия сферы труда и системы образования;
- поддержание непрерывности профессионального развития работников в течение всей трудовой деятельности;
- осуществление учета требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения;
- установление единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности;
- обеспечение прозрачности подтверждения и оценки профессиональных квалификаций;

– помощь в профессиональной ориентации населения [1].

Для формирования национальной системы профессиональных квалификаций указом Президента РФ от 16.04.2014 г. № 249 образован Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. В области финансового рынка Совет по профессиональным квалификациям был создан в 2015 г.

Законом «О независимой оценке квалификации» регулируются вопросы подтверждения соответствия квалификации работника (претендента) профстандарту либо требованиям к ней. Закон не распространяется на госслужащих.

Развитию системы на общероссийском уровне будут способствовать советы по профквалификациям, созданные на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и

других организаций, представляющих профессиональные сообщества.

Советы будут отбирать организации (центры оценки квалификаций) для проведения деятельности, связанной с проведением оценки квалификации.

Следует отметить, что с 01 января 2017 г. подтвердить соответствие профессиональному стандарту можно будет в Центре независимой оценки квалификации (ЦОК). Перечень квалификаций для соответствующего центра определяют советы по профессиональным квалификациям. Советы реализуют свои полномочия через соответствующие комиссии. В области бухгалтерского учета создана комиссия, в состав которой вошли представители работодателей, органов регулирования бухгалтерского учета, образовательных организаций, профессиональных общественных объединений. Председателем Комиссии по профессиональным квалификациям в области бухгалтерского учета является Людмила Ивановна Хоружий, президент НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России» (ИПБ). Основные направления деятельности комиссии включают апробацию и мониторинг применения профессионального стандарта «Бухгалтер», оценку квалификаций и профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

Для проведения независимой оценки на соответствие квалификации требованиям профессионального стандарта «Бухгалтер» Совет по профессиональным квалификациям (СПК) финансового рынка аккредитовал несколько организаций, в том числе ИПБ России. Все центры, которые могут оценивать квалификации финансового рынка (в том числе в области бухгалтерского учета) включены в реестр. Адрес реестра размещен в сети Интернет – http://www.asprof.ru/ok/reestr_COК.

Согласно нормам нового Федерального закона № 238-ФЗ, за подтверждением квалификации бухгалтеры добровольно будут направляться в Центры независимой оценки. Назовем некоторые из них: НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России» (НП «ИПБ России»), ООО «Акцион группа Главбух» в соответствии с профессиональным стандартом «Бухгалтер». Те организации, которые не включены в данный реестр, не являются центрами оценки квалификаций и независимую оценку проводить не могут.

Оценка проводится в форме профессионального экзамена. Порядок проведения такого экзамена утвержден постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 г. № 1204, которое вступает в силу с 1 января 2017 г. Работник сможет пройти независимую оценку по собственному желанию за счет сво-

их средств или по инициативе работодателя (в том числе, потенциального работодателя) за его счет [2].

Стоит также отметить, что с 1 января 2017 г. Налоговым кодексом РФ предусмотрены налоговые стимулы для организаций, оплачивающих оценку квалификации. Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации...» предусмотрено учитывать оплату такой процедуры в расходах по налогу на прибыль при общей системе налогообложения, в ЕСХН и УСН при специальных режимах. Если работодатель на основании заключенного договора произведет оплату стоимости оценки, то такие выплаты не включаются в доходы физического лица в целях обложения налога на доходы физических лиц (НДФЛ). Если же сам работник будет оплачивать оценку своей квалификации, то он имеет право на получение социального вычета, исходя из фактических расходов. Напомним, что в совокупности они не должны превышать 120 000 руб. и могут быть связаны с оценкой квалификации, обучением, лечением, уплатой дополнительных взносов на накопительную пенсию, пенсионным страхованием и страхованием жизни.

Оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей. Ее наличие или отсутствие, а также ее результаты не влекут за собой каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу. Направление работодателем работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с их письменного согласия на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Важно отметить, что лицо, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен (соискатель, работодатель, иное физическое и (или) юридическое лицо), производит оплату на основании заключенного договора о возмездном оказании услуг между ним и центром оценки квалификаций. Соискателю необходимо будет представить в центр оценки квалификаций на бумажном или электронном носителе комплект документов, включающий в себя, в частности, заявление о проведении экзамена с указанием необходимой квалификации, копию паспорта и иные необходимые документы. Центр оценки квалификаций в течение 10 календарных дней после получения комплекта документов информирует соискателя способом, указанным в заявлении, о результатах рассмотрения заявления и согласовывает дату, место и время проведения экзамена, а также информирует соискателя о процедурах его проведения. При успешном прохождении

экзамена центр оценки в тридцатидневный срок выдаст свидетельство о квалификации, которое должно подтвердить соответствие квалификации специалиста требованиям профессионального стандарта. Таким образом, работодатель, нанимая работника, может получить подтверждение его квалификации.

Стоит отметить, что в настоящее время роль бухгалтерского учета в хозяйствующем субъекте трудно переоценить. Грамотно поставленный учет залог успешной деятельности любого предприятия. Не вызывает сомнения и важность, престижность профессии бухгалтера. Находясь в курсе всей финансово-хозяйственной деятельности, бухгалтер должен не только грамотно вести учет, но и уметь минимизировать налоги, учитывая положения законодательства, особенности организационно-правовой формы и видов деятельности организации. Многие руководители с уважением относятся к бухгалтерам и доверяют им организацию ведения учета. Но не следует забывать, что профессия связана с большой ответственностью и за серьезные нарушения бухгалтера могут привлекать как к дисциплинарной, административной, так и к уголовной ответственности [3].

Сведения из федерального реестра могут быть также использованы работодателями в управлении кадрами. Документы о независимой оценке, датированные ранее 1 января 2017 г., не являются свидетельствами о квалификации в рамках применения закона о независимой оценке квалификации. Если профэкзамен успешно не пройден, то соискателю может быть выдано заключение о прохождении экзамена с рекомендациями. Можно оспорить результаты экзамена в специально созданной апелляционной комиссии. Для этого работодатель или соискатель, прошедший оценку, вправе подать письменную жалобу. Сделать это нужно в течение тридцати календарных дней с даты получения информации о результатах экзамена. Сведения о выданных свидетельствах вносятся в специальный реестр, который ведет национальное агентство. Данные реестра являются доступными и бесплатными. В рамках формирования в стране электронного сообщества такая информация должна быть стандартизована и опубликована, например, на тех же сайтах Интернета [4].

Нужно различать применение требований профстандартов и оценку квалификации на соответствие этим стандартам. Обязательные случаи применения требований профстандартов к квалификации работников перечислены в Трудовом кодексе РФ. В остальных случаях требования профстандартов являются ориентиром для определения квалификационных требований и формирования кадровой политики.

Понятие квалификации главного бухгалтера являлось личным делом каждого работодателя до того момента, как появился профессиональный стандарт «Бухгалтер». Профессиональный стандарт «Бухгалтер» разработан институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России (ИПБ), одобрен Минфином России и утвержден приказом Минтруда России от 22.12.2014 г. № 1061н (зарегистрирован Минюстом России 23 января 2015 г. № 35697) и вступил в силу с 7 февраля 2015 г. [5]. Сейчас есть стандарт, где прописано, какими компетенциями и знаниями должен обладать тот, кто называет себя квалифицированным бухгалтером. Если же оценить такой стандарт в целом, то он представляется нам документом нового типа, можно сказать такой «дорожной картой» для бухгалтера. Со вступлением в силу этого стандарта, как у работодателей, так и у профессионального сообщества возникло много вопросов. Приведем некоторые из них:

- за чей счет должно происходить обучение?
- изменятся ли трудовые обязанности?
- изменится ли структура трудового договора, должностной инструкции?
- какие требования к образованию, опыту работы и репутации?
- должны ли бухгалтеры привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профстандартов?
- кто должен в обязательном порядке применять профстандарты?
- какая ответственность предусмотрена за неприменение профстандартов?

Подчеркнем, что на ряд вопросов есть ответы на основании кодексов, законов, нормативно-правовых актов, положений и др. Так, например Трудовым Кодексом (ст. 196) определено то, что работодатель вправе для собственных нужд сам определять необходимость подготовки, переподготовки кадров, исходя из положений коллективного договора, соглашения, трудового договора [6].

Также отметим, что принятие профстандарта «Бухгалтер» автоматически не может изменить обязанности бухгалтеров, в том числе главных. Изменения в организационных, технологических условиях труда, изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины могут повлечь за собой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы, в том числе и с бухгалтерской деятельностью. Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают на-

именования должностей (письмо Роструда от 30.04.2008 г. № 1028-с).

Что касается трудовых договоров и должностных инструкций, то, на наш взгляд, их необходимо проверить на предмет возможных изменений, в связи с учетом требований профессиональных стандартов, подлежащих применению. Некоторые положения трудового договора на практике конкретизируются должностной инструкцией. В соответствии со статьей 57 ТК РФ, в трудовом договоре с работником указывается его трудовая функция – конкретный вид поручаемой ему работы. В определенных случаях наименование трудовой функции в трудовом договоре должно соответствовать наименованию, указанному в квалификационных справочниках или профстандартах.

Работодателем, в соответствии с особенностями деятельности, могут быть расширены трудовые действия и (или) трудовые функции, выполняемые специалистом. Образно говоря, каждая организация должна «привязать» к своей специфике требования профессиональных стандартов и, учитывая отраслевые и иные особенности своей деятельности, может менять уровень этих требований.

В крупных организациях конкретный вид поручаемой работы отдельным работникам может быть описан только путем детализации соответствующих трудовых функций. Так, в профстандарте «Бухгалтер» для главного бухгалтера предусмотрена трудовая функция – составление бухгалтерской (финансовой) отчетности. Однако выполнение этой функции обеспечивают все структурные подразделения бухгалтерской службы в соответствии с принятым разделением труда. Основной целью бухгалтерского учета является сбор и переработка данных о деятельности компании для внутренних и внешних пользователей. На основе этих данных получают информацию, необходимую для налоговых органов [7].

Работодатель определяет содержание трудового договора и должностные обязанности работников с учетом статьи 57 ТК РФ. С другой стороны, статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Следовательно, в трудовом договоре должна указываться трудовая функция с той степенью детализации, чтобы не противоречить статье 60 ТК РФ. При этом профстандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Статьей 57 Трудового кодекса РФ предусмотрены обязательные условия для включения в трудо-

вой договор и требования к его содержанию. Среди обязательных, для включения в трудовой договор, отмечается условие «Трудовая функция». Согласно ТК РФ «трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)».

Тут же дается пояснение «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 РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов». Работодателю целесообразно дифференцировать квалификацию бухгалтеров, предусмотрев такие должности, как «старший бухгалтер», «ведущий бухгалтер», «бухгалтер участка» (по учету расчетов и обязательств, по учету материально-производственных запасов, капитальных вложений и др.), «бухгалтер-стажер» или «помощник бухгалтера». При этом, круг обязанностей бухгалтера каждой категории детально должен характеризоваться должностной инструкцией.

Профстандарт «Бухгалтер» предъявляет к главным бухгалтерам следующие квалификационные требования:

- высшее или среднее профессиональное образование в сочетании с дополнительными профессиональными программами при необходимости;
- при наличии высшего образования опыт работы не менее трех лет из последних пяти календарных лет;
- при отсутствии высшего образования опыт работы должен быть не менее пяти лет из последних семи календарных лет деятельности в области ведения учета, составления бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью.

В качестве особых условий допуска к работе профстандарт указывает, что в отдельных экономических субъектах к главному бухгалтеру или иному должностному лицу, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, могут устанавливаться дополнительные требования. Таким образом, оставляется «пространство для маневра» в той части, которая касается репутационных требований и уровня образования специалистов.

С выполнением работы в должности главного бухгалтера определенных организаций связано на-

личие ограничений. Ограничением можно назвать установленное рядом законов правило – у главных бухгалтеров не должно быть неснятой (непогашенной) судимости, как правило, за преступления в сфере экономики. Такое репутационное требование установлено, в частности:

– Федеральным законом от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» – в отношении главных бухгалтеров открытых акционерных обществ (за исключением кредитных организаций), страховых организаций и негосударственных пенсионных фондов, акционерных инвестиционных фондов, управляющих компаний паевых инвестиционных фондов, иных экономических субъектов;

– Федеральным законом от 02.12.1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» – в отношении главных бухгалтеров кредитных организаций и их заместителей;

– Федеральным законом от 29.10.1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» – в отношении главных бухгалтеров лизинговых компаний;

– Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» – в отношении главных бухгалтеров участников закупок;

– Федеральным законом от 22.05.2003 г. № 54-ФЗ «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием электронных средств платежа» – в отношении главных бухгалтеров операторов фискальных данных.

Также следует обратить внимание на то, что профстандарт «Бухгалтер» обязателен для работодателей только в той части квалификационных требований, которые установлены законами (иными актами). Так, например, Федеральный закон «О бухгалтерском учете» обязывает главных бухгалтеров общественно-значимых организаций иметь высшее образование, стаж работы, связанный с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех лет из последних пяти календарных лет, а при отсутствии высшего образования в области бухгалтерского учета и аудита – не менее пяти лет из последних семи календарных лет [8].

Многих волнует такой вопрос: может ли организация расторгнуть трудовой договор с бухгалтером (главным бухгалтером), если его образование и (или) стаж работы не соответствуют указанным в профессиональном стандарте? На наш взгляд, вступление в силу профстандарта «Бухгалтер» не явля-

ется основанием для увольнения работников. Допуск специалиста к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя, и он вправе направить работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Требования к образованию и стажу работы являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. Не стоит забывать и о такой возможности работодателя, как внутренняя аттестация работников. Если по результатам аттестации выяснится, что работник, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» справочника или профстандарта, обладает достаточным практическим опытом и выполняет качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, такого работника по рекомендации аттестационной комиссии можно так же назначить на соответствующую должность, как и сотрудника, имеющего специальную подготовку и стаж работы.

Важно отметить, что профстандарт «Бухгалтер» не является штатным расписанием для конкретной организации и, следовательно, в нем не могут быть перечислены все возможные должности. Каждая организация, исходя из ее конкретных условий деятельности, вправе сама определять названия должностей в штатном расписании и количество сотрудников.

В профессиональном стандарте «Бухгалтер» выделяются две должности – бухгалтер и главный бухгалтер. Для каждой из них определяется обобщенная трудовая функция, в отношении указано, какие трудовые действия, умения и знания необходимы для ее реализации.

Так, например, для главного бухгалтера предписывается составление и представление финансовой отчетности, а «рядовому» бухгалтеру итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни, что подразумевает подсчет в регистрах бухгалтерского учета итогов и остатков, закрытие оборотов по счетам.

Бухгалтер и главный бухгалтер – это квалификации, то есть ступени роста работника, но не по должностям, а по мере его овладения сутью профессии. Так, например, 5-й уровень квалификации может соответствовать таким наименованиям должностей, как бухгалтер, бухгалтер I, II категории, заместитель главного бухгалтера, 6-му уровню соответствуют главный бухгалтер, начальник отдела по бухгалтерскому учету и отчетности.

Кроме того, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 (в ред. от 12.02.2014 г.)) содержит не только перечисленные выше базовые должности, но и производные: старший бухгалтер, ведущий бухгалтер [9]. Их тоже при необходимости можно использовать.

Во многих организациях в штатном расписании присутствуют и другие названия должностей работников бухгалтерских служб, например, руководитель участка учета, специалист по учету и другие. Введение профессионального стандарта «Бухгалтер» не влечет за собой необходимости переименования этих должностей. Организация вправе использовать «старые» наименования, если считает это целесообразным.

В части применения профстандартов, и не только в области бухгалтерской деятельности, самым распространенным является вопрос: обязательны они для применения или нет? Важно отметить, что с 1 июля 2016 г. в Трудовом кодексе начали действовать поправки, связанные с обязательным применением профессиональных стандартов некоторыми работодателями. Новой редакцией статьи 195.1 ТК РФ предусмотрено, что профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику, в том числе для выполнения определенных трудовых функций.

Новой статьей 195.3 ТК РФ регламентировано, что применение профессиональных стандартов является обязательным для работодателей, если это предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В частности, установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Определено, что характеристики квалификации из разработанных профессиональных стандартов, которые не являются обязательными к применению, могут использоваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

В статье 195.3 ТК РФ «Порядок применения профессиональных стандартов» также указывается на то, что «если Трудовым кодексом РФ, 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». Также уместно отметить, что под «иными нормативными правовыми актами Российской Федерации», которые упоминаются в статье 195.3 ТК РФ, понимаются нормативные указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты Банка России, иных органов и организаций, имеющих исключительные права регулирования, которыми установлены требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности (например, приказы Минтранса России, Указания Центрального Банка России, Росатома и др.). Соответственно, подобные акты также могут содержать требования к квалификации бухгалтеров, в том числе главных. Что же касается требований к квалификации, то для главных бухгалтеров некоторых организаций они также установлены. Например, Законом о бухгалтерском учете и Законом о банках и банковской деятельности и др. В отношении главных бухгалтеров требования, содержащиеся в профстандарте «Бухгалтер», обязательны для применения и на основании статьи 57, и на основании статьи 195.3 ТК РФ. А значит, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

1 июля 2016 г. вступило в силу Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 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» [10]. Согласно этому постановлению, названные компании должны применять профессиональные стандарты поэтапно на основе утвержденных с учетом мнений представительных органов работников планов. Среди прочего эти планы, рассчитанные до 1 января 2020 г., должны содержать список профессиональных стандартов, подлежащих применению, этапы их применения, перечень локальных нормативных актов, подлежащих изменению в связи с учетом положений профстандартов, подлежащих применению и др.

Иными словами, каждая организация из перечисленных в постановлении самостоятельно примет

решение, когда в период до 2020 г. она начнет применять профстандарт «Бухгалтер».

Стоит законный вопрос, а какова ответственность за неприменение или неправильное применение профстандарта «Бухгалтер»? Как уже говорилось, Трудовым кодексом РФ устанавливается обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в двух случаях, которые указаны в части 2 статьи 57 ТК РФ и статье 195.3. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Не стоит забывать и об административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Эта ответственность установлена статьей 5.27 КоАП РФ [11], а именно:

- предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 5000 руб. – для должностных лиц;
- предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 5000 руб. – для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 30 000 до 50 000 руб. – для юридических лиц.

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

Важно подчеркнуть, что работодатель применяет профстандарты для определенных целей, среди которых выделяются следующие:

- выявление потребности в специалистах определенного уровня квалификации;
- правильная подборка и расстановка кадров;
- рациональная организация и разделение труда;
- разграничения по функциям, полномочиям и ответственности категорий специалистов;
- организация подготовки и переподготовки кадров;
- определения форм и систем по оплате труда и др.

Поэтому работодатель вправе:

- предусмотреть, что работником по занимаемой должности выполняется весь спектр работ, предусмотренных квалификационными характеристиками профессионального стандарта;
- разделить трудовые функции между несколькими должностями;
- распределить трудовые функции, трудовые действия, содержащиеся в одной обобщенной трудовой функции профстандарта между несколькими

работниками, имеющими различные профессии или специальности, с учетом применяемых технологий и организации труда.

Но даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72 и 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В заключение добавим, что вопросов по независимой оценке квалификации специалистов и вопросов по применению профстандарта «Бухгалтер» много и, скорее всего, они будут появляться и в дальнейшем. Хочется надеяться, что опросы и мониторинги по применению профстандарта «Бухгалтер», которые проводятся среди работодателей и специалистов помогут выявить пробелы и наметить дальнейшие пути его совершенствования. В целом профстандарт предъявляет максимальные требования к знаниям как главных, так и «рядовых» бухгалтеров. Эти требования являются отражением нормативных требований к ведению учета, включая составление отчетности. На основании профстандарта каждый специалист может наметить для себя конкретные направления повышения своей квалификации.

Литература

1. О независимой оценке квалификации: федер. закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ. URL: <http://www.garant.ru/>
2. Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена: Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204. URL: <http://rulaws.ru/government/Postanovlenie-Pravi-telstva-RF-ot-16.11.2016-N-1204/>
3. Мялкина А. Ф., Чадаева, Т. А. К вопросу об ответственности главного бухгалтера: Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета и налогообложения организаций: мат-лы IV Междунар. науч.-практ. конф. 2015. С. 199-210.
4. Трегубова В. М. Электронное правительство как средство автоматизации процесса предоставления государственных услуг // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 3-4 (25-26). С. 279-284.
5. Профессиональный стандарт «Бухгалтер». утвержден приказом Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н. URL: <https://www.ipbr.org/accounting/standard/>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/
7. Мялкина А. Ф., Савенкова О. Ф. К вопросу о международной стандартизации учетной деятельности // Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета, статистики и налогообложения организаций: мат-

лы V Междунар. науч.-практ. конф. Тамбов, 2016. С. 156-166.

8. О бухгалтерском учете: федер. закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/

9. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 у/ № 37 (в ред. от 12.02.2014). URL: <http://www.consultant.ru/document>

10. 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: постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584. URL: <http://pravo.gov.ru/laws/acts/>

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2017). URL: <http://sudact.ru/law/koap/>

References

1. О независимой оценке квалификации: федер. закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ [About an independent assessment of qualification: federal the law from July 3, 2016 № 238-FL]. URL: <http://www.garant.ru/>

2. Об утверждении Правил проведения сентром отsenki kvalifikatsij nezavisimoy otsenki kvalifikatsii v forme professional'nogo ekzamina: Postanovleniye Pravitel'stva RF от 16.11.2016 № 1204 [About the approval of Rules of carrying out qualifications of an independent assessment of qualification by the appraisal center in the form of professional examination: Resolution of the Government of the Russian Federation from 16.11.2016 № 1204]. URL: <http://rula.ws.ru/government/Postanovlenie-Pravi-telstva-RF-ot-16.11.-2016-N-1204/>

3. Myalkina A. F., Chadaeva, T. A. K voprosu ob otvetstvennosti glavnogo bukhgaltera: Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya bukhgalterskogo ucheta i nalogooblozheniya organizatsij [To the issue about responsibility of the chief accountant: Topical issues of improvement of accounting and taxation of the organizations]: mat-ly IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2015. S. 199-210.

4. Tregubova V. M. Elektronnoye pravitel'stvo kak sredstvo avtomatizatsii protsessa predostavleniya gosudarstvennykh uslug [Electronic government as automation equipment of process of providing the state services] // Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy. 2011. № 3-4 (25-26). S. 279-284.

5. Professional'nyj standart «Bukhgalter». utverzhden prikazom Mintruda Rossii ot 22.12.2014 № 1061n. [Profes-

sional Accountant standard. Approved by the order of Ministry of Labor of Russia from 22.12.2014 № 1061n] URL: <https://www.ipbr.org/accounting/standard/>

6. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 03.07.2016) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017) [The Labor Code of the Russian Federation from 30.12.2001 № 197-FL (edition from 03.07.2016) (with amendments and additionals, came into force from 01.01.2017)]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

7. Myalkina A. F., Savenkova O. F. K voprosu o mezhdunarodnoj standartizatsii uchetoj deyatel'nosti [To the issue about the international standardization of registration activity] // Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya bukhgalterskogo ucheta, statistiki i nalogooblozheniya organizatsii: mat-ly V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Tambov, 2016. S. 156-166.

8. О бухгалтерском учете: федер. закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ [About accounting: federal law from 06.12.2011 № 402-FL]. URL: http://www.consultant.ru/document/-cons_doc_LAW_122855/

9. Kvalifikatsionnyj spravochnik dolzhnostej rukovoditelej, spetsialistov i drugikh sluzhashchikh. Utv. postanovleniyem Mintruda Rossii ot 21.08.1998 u/ № 37 (v red. ot 12.02.2014) [Qualification reference book of positions of heads, experts and other employees. Affirmed by the resolution of Ministry of Labor of Russia from 21.08.1998 u/№ 37 (edition from 12.02.2014)]. URL: <http://www.consultant.ru/document>

10. 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: постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584 [About features of application of professional standards regarding the requirements obligatory for application by state non-budgetary funds of the Russian Federation, the public or local government offices, state or municipal unitary enterprises, and also the state corporations, the state companies and economic societies which more than fifty percent of shares in authorized capital is in a state property or municipal property: the resolution of the Government of the Russian Federation from 27.06.2016 № 584]. URL: <http://pravo.gov.ru/laws/acts/>

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2017) [The Russian Federation Code of Administrative Offences from 30.12.2001 № 195-FL (edition from 28.12.2016) (with amendments and additionals, came into force from 29.01.2017)]. URL: <http://sudact.ru/law/koap/>

* * *

**TO THE ISSUE ABOUT QUALIFICATION
REFERENCE POINTS IN ACCOUNTING ACTIVITY**

MYALKINA ANNA FRANKOVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,
Tambov, the Russian Federation, e-mail: anna211164@mail.ru

TREGUBOVA VALENTINA MIKHAYLOVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,
Tambov, the Russian Federation, e-mail: luch-kt@mail.ru

In this article authors considered the questions connected with an independent assessment of qualification of workers, in particular on compliance of qualification to requirements of the professional Accountant standard, noted that with entry into force since January 01, 2017. the federal law № 238-FL from July 3, 2016. «About an independent assessment of qualification», in Russia the system of an independent assessment of qualification of workers appeared and also defined bases of its carrying out. Since January 01, 2017 it will be possible to confirm compliance to the professional standard in the Center of an independent assessment of qualification (CAQ), and councils for professional qualifications define the list of qualifications for the relevant center. Authors noted that since January 1, 2017 the tax code of the Russian Federation provided tax incentives for the organizations paying a qualification assessment. In particular it is necessary to consider payment of such procedure in expenses for the profits tax at the general system of the taxation, in a single agricultural tax and the simplified tax system at the special modes. In article authors considered the problems connected with application of the Accountant professional standard and defined the questions arising both at employers and at professional community. For whose account there has to be training? Whether labor duties will change? Whether the structure of the employment contract, duty regulations will change? What are requirements to education, experience and reputation? Whether accountants have to bring the qualification into accord with requirements of professional standards? Who has to apply professional standards without fail? What responsibility is for non-use of professional standards?

Key words: qualification reference points, independent assessment of qualification, professional standards, accounting

Об авторах:

Мялкина Анна Франковна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Бухгалтерский учет и налоговый контроль» Института экономики, управления и сервиса Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация

Трегубова Валентина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Бухгалтерский учет и налоговый контроль» Института экономики, управления и сервиса Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация

About the authors:

Myalkina Anna Frankovna, Candidate of Economics, Associate Professor of Accounting and Tax Control Department, Institute of Economy, Management and Service, Tambov State University named after G. R. Derzhavin, Tambov, the Russian Federation

Tregubova Valentina Mikhaylovna, Candidate of Economics, Associate Professor of Accounting and Tax Control Department, Institute of Economy, Management and Service, Tambov State University named after G. R. Derzhavin, Tambov, the Russian Federation