



**КонсультантПлюс**

Статья: Новый Профстандарт для бухгалтеров:  
кого "уйдут"?  
(Данилов С.)  
("Практическая бухгалтерия", 2019, N 5)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 29.01.2021

---

"Практическая бухгалтерия", 2019, N 5

## НОВЫЙ ПРОФСТАНДАРТ ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ: КОГО "УЙДУТ"?

В то время как одни чиновники предрекают бухгалтерам скорое "вымирание" по причине широкомасштабного внедрения цифровых технологий, другие чиновники выдумывают для представителей этой "почти ненужной" профессии все новые и новые требования. Видимо, чтобы сделать живых людей более похожими на роботов. Новый Профессиональный стандарт для бухгалтеров вступил в силу с 6 апреля.

Для начала разложим все по полочкам и пройдемся по памятным датам. "Исходник" бухгалтерского Профстандарта был разработан Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России и утвержден Приказом Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н (далее - Приказ N 1061н). Вступил в силу 7 февраля 2015 года. С 6 апреля 2019 года он эту силу утратил, будучи "смещен со своего поста" Приказом Минтруда России от 21.02.2019 N 103н (зарегистрирован в Минюсте России 25.03.2019, регистрационный N 54154).

Для кого обязателен?

В статье 195.3 Трудового кодекса РФ сказано, что если закон или другой нормативный правовой акт устанавливает какие-либо требования к квалификации работника, то работодатель обязан использовать профстандарт в части данных требований.

В настоящее время требования к квалификации главных бухгалтеров установлены несколькими Законами. Так, в части 4 статьи 7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" говорится, что главбухи ПАО (кроме кредитных организаций), страховых компаний и ряда других организаций должны иметь высшее образование и стаж работы, связанной с бухгалтером, составлением отчетности или аудитом, не менее трех лет из последних пяти календарных лет. А если их образование не относится к области бухучета и аудита, профессиональный стаж должен составлять не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы.

Справочно. С 1 июля 2016 года Стандарт бухгалтера официально стал обязательным, но соблюдать его нужно только для тех работников, для которых в законе и других актах определены требования к квалификации (статья 195.3 ТК РФ в ред. от 01.07.2016). Например, для главбухов ПАО, банков, страховых и некоторых других организаций (часть 4 статьи 7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ).

Другой пример - Закон от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе". В соответствии с ним главбухи компаний - операторов платежной системы (не являющихся кредитными организациями) должны иметь высшее экономическое, юридическое образование или высшее образование в сфере информационных и коммуникационных технологий. А при наличии иного высшего образования - опыт руководства отделом или иным подразделением кредитной организации или оператора платежной системы не менее двух лет.

Если не применять профстандарт в ситуации, когда этого требуют закон или иные нормативные правовые акты (НПА), нарушители (организация и ее руководитель) могут быть привлечены к ответственности на основании статьи 5.27 КоАП РФ. Первичный штраф для компаний составляет от 30 000 до 50 000 рублей, а "рецидивный" - от 50 000 до 70 000 рублей. Руководителям в зависимости от обстоятельств грозит расставание с суммой от 1 000 до 20 000 рублей или с должностью (дисквалификация на срок от года до трех лет).

Если главный бухгалтер трудится в организации, для которой законом или иным НПА не установлено требований к квалификации главбуха, то работодатель не обязан применять в отношении его профстандарт. Это же касается простых (т.е. не главных) бухгалтеров, а также других должностей, упомянутых в новом Профстандарте (о них мы расскажем ниже). Для них Профстандарт "Бухгалтер" тоже является рекомендательным.

В целом Стандарт можно применять при разработке должностных инструкций, подборе подчиненных,

---

---

организации обучения, аттестации и т.п. ([пункт 25](#) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23). Например, в должностную инструкцию главбуха можно включить знания, навыки и функции из [Стандарта](#). Если кандидат не соответствует этим требованиям, компания вправе отказать в приеме на работу.

#### Увольнять ли "нестандартного" бухгалтера?

Соответствие сотрудника [Профстандарту](#) (как в случае обязательного, так и в случае добровольного применения [Стандарта](#)) подтверждается оценкой квалификации. Провести такую оценку можно собственными силами, а можно привлечь независимых оценщиков.

Но даже если независимая оценка покажет, что квалификация сотрудника не соответствует [Профстандарту](#), уволить человека нельзя. Дело в том, что такого основания для увольнения, как "недостаточная квалификация" или "несоответствие профстандарту", Трудовой [кодекс](#) РФ не содержит. Увольнение по указанным причинам недопустимо вне зависимости от того, обязан ли работодатель придерживаться профстандарта или же он делает это добровольно. Если по результатам независимой оценки квалификации окажется, что работник не соответствует установленным требованиям, можно принять более щадящие меры, например направить его на курсы повышения квалификации, уменьшить премию и т.д.

#### "В главбухи годен!"

Но если речь идет о кандидате на должность главбуха, то несоответствие его [Профстандарту](#) может повлечь серьезные последствия. В ситуации, когда работодатель обязан применять [Профстандарт](#), он не вправе принять в штат человека, если независимая оценка квалификации не подтвердила, что кандидат соответствует требованиям [Профстандарта](#). Данный вывод можно сделать из положений [пункта 6](#) Информации Минтруда России от 04.04.2016 по вопросу применения профстандартов.

Если работодатель применяет профстандарт добровольно, то он может (но не обязан) отказать в приеме на работу кандидату, не прошедшему независимую оценку квалификации.

Обратите внимание: работодателям не возбраняется устанавливать для кандидатов требования, которые являются более высокими по сравнению с требованиями Профессионального [стандарта](#).

#### Что изменилось

В прежнем [Профстандарте](#) "Бухгалтер" (утв. Приказом N 1061н) говорилось о двух должностях: "бухгалтер" и "главный бухгалтер". Для каждой из них была предусмотрена обобщенная трудовая функция. Для бухгалтера - ведение бухучета, а для главного бухгалтера - составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта.

В новом [Профстандарте](#) перечень должностей намного шире. Кроме простого бухгалтера и главбуха в нем есть также бухгалтер I категории и бухгалтер II категории, начальник департамента бухгалтерского учета, директор по операционному управлению и ряд других должностей.

Расширен и список обобщенных трудовых функций. В него добавлены составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения; составление и представление консолидированной отчетности; оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Каждая обобщенная трудовая функция состоит из обычных трудовых функций. К примеру, составление и представление консолидированной отчетности включает в себя две функции. Первая - управление процессом методического обеспечения составления консолидированной финансовой отчетности группы организаций. Вторая - управление процессом составления и представления консолидированной финансовой отчетности.

В свою очередь, каждая обычная трудовая функция состоит из трудовых действий. Так, управление процессом составления и представления консолидированной отчетности состоит из обеспечения

---

---

выполнения процедур консолидации в соответствии с установленными требованиями; обеспечения формирования числовых показателей отчетов, входящих в состав консолидированной финансовой отчетности, и т.д.

Кроме того, для всех обобщенных трудовых функций названы необходимые навыки и знания. В частности, бухгалтеры (в том числе I и II категорий) должны уметь составлять первичные документы в электронном виде, пользоваться справочно-правовыми системами, знать законодательство РФ об архивном деле и пр.

Новый Профстандарт устанавливает требования к образованию и опыту работы бухгалтеров, которые занимают те или иные должности. Примечательно, что одна и та же должность может предполагать разные уровни образования и опыт работы в зависимости от того, какая обобщенная трудовая функция выполняется. В качестве примера приведем главбуха. Если он составляет отчетность организации, не имеющей обособленных подразделений, то он может иметь среднее профессиональное образование, а опыт руководящей работы при этом необязателен. Если же главбух составляет отчетность компании с обособленными подразделениями, то он должен иметь высшее образование и опыт работы руководителем.

Для всех без исключения должностей и трудовых функций действует следующее правило. Если у работника есть образование необходимого уровня, но оно не является профильным (то есть бухгалтерским), то ему нужно получить дополнительное профессиональное образование, то есть пройти программу профпереподготовки.

При этом новый Профстандарт расшифровывает, что следует понимать под дополнительным профессиональным образованием. Так, для главбухов, начальников отделов бухучета и начальников отделов консолидированной отчетности таким допобразованием являются программы повышения квалификации в объеме не менее 120 часов за три последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год.

А для директоров по операционному управлению, по бухгалтерскому аутсорсингу и других "директорских" должностей - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года. Для должностей "бухгалтер", "бухгалтер I категории" и "бухгалтер II категории" конкретных требований к допобразованию не предусмотрено.

#### Четыре "профпортрета"

##### Бухгалтер, бухгалтер I и II категории

Обобщенная трудовая функция - ведение бухгалтерского учета (уровень квалификации - 5). Для этого ему вполне достаточно среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена. Для должностей с категорией нужен опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года. Так, для бухгалтера II категории нужен опыт работы бухгалтером I категории не менее одного года.

##### Главный бухгалтер

Требования к образованию и опыту работы зависят от базовой трудовой функции. Основных вариантов три.

Обобщенная трудовая функция - составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта (уровень квалификации - 6). Образование высшее (бакалавриат) либо среднее профессиональное (программы подготовки специалистов среднего звена). При наличии высшего образования необходим опыт бухгалтерско-финансовой работы не менее пяти лет. При наличии среднего профобразования - не менее семи лет бухгалтерско-финансовой работы.

Обобщенная трудовая функция - составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения (уровень квалификации - 7). Среднего специального здесь уже недостаточно. Как, впрочем, и бакалавриата. Только высшее - магистратура или специалитет.

---

---

Опыт - не менее пяти лет бухгалтерско-финансовой работы на руководящих должностях.

Обобщенная трудовая функция - составление и представление консолидированной отчетности (уровень квалификации - 8). Требования к образованию аналогичные.

Что касается опыта - не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы должны быть связаны с ведением бухучета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо аудитом, в том числе на руководящих должностях.

На заметку. В обновленном [Профстандарте](#) уточняются требования к образованию и опыту работы, предъявляемые к главным бухгалтерам. Помимо этого определены особые условия допуска к работе главных бухгалтеров в отдельных категориях организаций, а также установлены новые возможные наименования должностей, профессий в зависимости от трудовых функций (например, бухгалтер I или II категории).

#### Руководитель департамента консолидированной отчетности

Обобщенную трудовую функцию угадать несложно - составление и представление консолидированной отчетности (уровень квалификации - 8). Магистратура или специалитет подразумеваются по умолчанию. При наличии таковых требования к опыту следующие: не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы должны быть связаны с ведением бухучета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо аудитом, в том числе на руководящих должностях.

При наличии высшего экономического образования по специальности "бухучет" и (или) "аудит" - не менее трех лет из последних пяти календарных лет.

#### Коммерческий директор

Базовая функция - оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухучета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности (уровень квалификации - 8). Как видим, нумерация уровня квалификации совпадает с предыдущей должностью. Значит, требования к образованию и опыту аналогичны. Под них же, кстати, подпадают и такие должности, как "директор по бухгалтерскому аутсорсингу", "директор по развитию бизнеса" и "директор по операционному управлению".

#### Доплата "за вредность"

Но, несмотря на "стандартизацию", "кодификацию" и прочие современные подходы, бухгалтеры были и остаются людьми - с присущими всем остальным людям хлопотами, невзгодами и болезнями.

Понимая это, в Минтруде России обещают разработать методику для оценки эмоциональных и интеллектуальных нагрузок на рабочем месте. Кроме того, будет оцениваться влияние неудобного рабочего графика на здоровье сотрудников. Вопрос о новых параметрах "вредности" работы недавно обсуждали на специальном совещании. Речь шла о новой редакции [Закона](#) "О специальной оценке условий труда".

Эмоциональные и интеллектуальные нагрузки некоторых категорий работников настолько высоки, что их труд может быть признан вредным или опасным, считает присутствовавший на встрече секретарь ФНПР Виталий Трумель. "Известно, что перегрузки, негативные состояния и эмоции имеют накопительный эффект и отражаются на здоровье. Поднимается давление, начинается бессонница, падает производительность труда. Это просто необходимо учитывать", - заявил он. По его мнению, доплату за "вредность", помимо правоохранителей, педагогов и медиков, надо бы установить и для бухгалтеров.

Актуально. По данным исследований, 79% россиян испытывали синдром профессионального выгорания или сталкивались с ним среди знакомых. Среди причин стресса на работе 87% россиян называют необходимость трудиться сверхурочно, отказ от отпусков и обеденных перерывов.

"Важно отслеживать психологическое состояние работника, чтобы найти способы улучшить условия труда. Если это невозможно, то нужно вовремя направить человека на реабилитацию", - высказался член экспертного совета при правительстве Александр Сафонов. Он же посетовал на то, что в отечественной

---

медицине не принято использовать термин "профессиональное выгорание". При этом до 30% людей с инвалидностью в европейских странах страдали невротическими расстройствами или имели психосоматические нарушения из-за стресса, рассказал эксперт. В России же такой статистики нет.

В то же время председатель координационного совета профессиональной гильдии психологов Светлана Штукарева считает, что возникновение "выгорания" или других психосоматических нарушений чаще всего зависит не от профессии, а от конкретного места работы.

В одной фирме эмоциональная и интеллектуальная нагрузка на бухгалтера может быть очень высока и даже вредна для здоровья, тогда как в другой компании условия оптимальные.

Актуально. Причин для стрессов у бухгалтеров много. К примеру, регулярные сбои в электронной системе ФНС. Случай из жизни: со счета компании пять раз списали невесть откуда взявшуюся задолженность по НДС. И это, кстати, не предел - техника у налоговиков "чудит" всюду. Налоговики только пожимают плечами, мол, мы не виноваты, это все программа...

С. Данилов  
Корреспондент "ГБ"

Подписано в печать

26.04.2019

---