

# Часто задаваемые вопросы о Профессиональном стандарте «Внутренний аудитор»

(с обновлениями на основании «Информации Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов»: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>)

## 1) Что такое «профессиональный стандарт» (ПС)?

Профессиональный стандарт – это нормативно-правовой акт, принятый Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, который регулирует определенный вид профессиональной деятельности, содержит квалификационные требования и перечень функциональных обязанностей различных категорий работников.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (статья 195.1. «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта» Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание - эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

ПС состоит из разделов, каждый из которых относится к определенному уровню квалификации и содержит описание выполняемых трудовых действий и необходимых знаний и умений работников.

Профессиональные стандарты призваны описать профессии в их современном виде. Для этого перед утверждением проекты документов проходят публичное обсуждение в профессиональных сообществах.

## 2) Зачем нужны профессиональные стандарты?

Целями создаваемого института профессиональных стандартов являются:

- а) устранить «разрыв» между квалификациями специалистов, в т.ч. выпускников учебных заведений, и потребностями работодателей в определенных знаниях и умениях специалистов;
- б) создать единые квалификационные требования к одинаковым должностям в различных организациях;
- в) упорядочить и переориентировать образовательные программы учебных заведений (колледжи, ВУЗы, центры последипломного образования) с учетом текущих потребностей работодателей.

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение

издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

### 3) В каких случаях применяются профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты применяются:

- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

(Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».)

### 4) На какие организации распространяется действие профессиональных стандартов?

Действие профессиональных стандартов распространяется на всех работодателей (компании и организации различных форм собственности, органы власти и управления, министерства и ведомства и др.) Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

### 5) Применение профессиональных стандартов обязательно?

В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 июля 2016 г. применение профессиональных стандартов работодателями станет обязательным, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ установлены такие требования. Так, в Трудовом кодексе указано, что использование ПС обязательно, если к должностям применяются льготы, компенсации и ограничения, в т.ч. квалификационные.

Если такие требования не установлены, профессиональные стандарты могут применяться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников и их закрепления во внутренних нормативных документах, например, для целей подбора или обучения персонала.

Таким образом, до 1 июля 2016 года отсутствуют требования обязательного применения ПС «Внутренний аудитор». После 1 июля 2016 года работодатель должен руководствоваться требованиями Трудового кодекса РФ и нормативно-правовыми актами, положения которых распространяются на деятельность работодателя.

**6) Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?**

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

**7) Должны ли работодатели обеспечить соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов?**

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

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ квалификационные требования к должностям, профессиям и специальностям должны соответствовать требованиям, указанным в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

**8) Обязательно ли прохождение обучения для того, чтобы работник соответствовал уровню квалификации, определенному в профессиональном стандарте?**

Факт прохождения обучения не является подтверждением соответствия уровня квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Подтвердить соответствие уровня квалификации работника требованиям профессионального стандарта возможно только путем проведения оценки (сертификации) квалификации в специализированном центре (центре оценки квалификаций).

Прохождение обучения возможно в рамках существующей в организации системы дополнительной профессиональной подготовки работников и в случаях производственной

необходимости в дополнительной подготовке и/или переподготовке работников. Но этот вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.

**9) Что такое «система оценки (сертификации) квалификаций»? Как будет проходить оценка (сертификация) квалификаций?**

В настоящее время система оценки (сертификации) квалификаций (далее – «Система») формируется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации.

Основная задача Системы состоит в создании механизма объективной оценки соответствия квалификации работника требованиям, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждении права работника выполнять конкретные виды деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Порядок формирования и функционирования Системы определен в проекте Федерального закона «О независимой оценке квалификации» (текст проекта закона: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=146185>).

**10) Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте?**

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и 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, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие

специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

**11) Будут ли вноситься изменения в профессиональные стандарты и когда? У нас есть предложения по внесению изменений в профессиональный стандарт. Кому их направлять?**

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

**12) Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?**

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

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

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

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

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

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

(Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128.>)

### 13) С какой целью разрабатывался ПС «Внутренний аудитор»?

Цели разработки ПС «Внутренний аудитор»:

- введение в российскую нормативную базу профессии внутреннего аудитора,
- систематизация требований к профессиональной подготовке и объему трудовых обязанностей внутренних аудиторов, а именно:
  - определение минимально необходимого уровня образования, опыта работы, дополнительной профессиональной подготовки внутренних аудиторов,
  - формирование уровней квалификации, перечня наименований должностей, требований к знаниям и умениям, развернутого перечня трудовых действий (обязанностей) внутренних аудиторов,
- повышение компенсации труда внутренних аудиторов за счет указания на значимость профессии и сложность решаемых внутренними аудиторами задач,
- применение утвержденного ПС в качестве основы для разработки образовательных программ ВУЗов с последующим обучением и подготовкой внутренних аудиторов.

### 14) Кто и когда разработал ПС «Внутренний аудитор»?

Разработчиком ПС «Внутренний аудитор» является Некоммерческое партнерство «Институт внутренних аудиторов», соавторами - Некоммерческое партнерство «Российский институт директоров» и Саморегулируемая организация аудиторов Некоммерческое партнерство «Российская коллегия аудиторов».

Институт внутренних аудиторов приступил к разработке проекта ПС в мае 2013 года. Во второй половине 2013 и в 2014 году велась работа над поступающими отзывами на проект документа, в том числе от профильных министерств – Министерство финансов и Министерство экономического развития. В ноябре 2014 года проект Профессионального стандарта был рекомендован к утверждению Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. 24 июня 2015 года Министр труда и социальной защиты Российской Федерации подписал Приказ об утверждении Профессионального стандарта, а 29 июля 2015 года документ был зарегистрирован в Министерстве юстиции.



Профессиональный стандарт «Внутренний аудитор» вступил в действие с 14 августа 2015 года; внесен в [Реестр](#) профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 9 сентября 2015 года.

**15) Что такое «уровень квалификации»? И почему их только два в ПС «Внутренний аудитор»?**

Уровень квалификации определяет требования к образованию, опыту работы, умениям и знаниям в зависимости от полномочий и уровня ответственности работника.

Для определения уровней квалификации все разработчики профессиональных стандартов руководствуются Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

Для внутренних аудиторов были определены шестой и седьмой уровень квалификации. К шестому уровню квалификации Минтруда рекомендует относить всех специалистов с высшим образованием уровня бакалавр и опытом работы. В нашем случае это специалисты, получившие степень бакалавра или выше (магистратура, специалитет), дополнительное профессиональное образование (программы переподготовки, программы повышения квалификации, программы профессиональной сертификации) в функциональных областях деятельности организации и/или в области внутреннего аудита и имеющие опыт работы не менее двух лет в какой-то функциональной области деятельности организации.

Например, это может быть выпускник ВУЗа с дипломом бакалавра по специальности промышленное и гражданское строительство, прослушавший курс «Основы внутреннего аудита» и двухлетним опытом работы в девелоперской организации. Такой специалист может быть приглашен в службу внутреннего аудита для проведения внутренних аудиторских проверок в составе аудиторской группы под руководством специалиста седьмого квалификационного уровня. Руководить внутренней аудиторской проверкой специалист шестого квалификационного уровня не может.

На седьмом квалификационном уровне повышаются требования к образованию (не ниже магистра или «специалитет») и расширяется перечень полномочий и ответственности работников.

**16) Почему в ПС такие гибкие требования к образованию и трехлетние интервалы в требованиях к опыту работы? Почему нельзя стать внутренним аудитором, имея высшее образование и минимальный опыт работы?**

Внутренний аудит может проводиться в различных организациях и с различными целями, поэтому внутренние аудиторы могут иметь высшее образование по любой специальности. Однако дополнительно им необходимо получить профессиональное образование в функциональных областях деятельности организации и/или в области внутреннего аудита. Для этого они могут пройти программы переподготовки, программы повышения квалификации или пройти профессиональную сертификацию. Для внутренних аудиторов, например, такой сертификацией может являться получение диплома CIA («Дипломированный внутренний аудитор») или сертификация квалификации на соответствие ПС «Внутренний аудитор».

Профессиональный стандарт не предполагает «вхождение» в профессию специалистов без опыта работы. Минимальное требование – два года опыта работы в любой функциональной

области деятельности организации. Таким было мнение рабочей группы по разработке ПС и результаты общественных обсуждений проекта документа его подтвердили. Решение объясняется недостаточностью квалификации у выпускников ВУЗов без опыта работы, отсутствием специальной подготовки в ВУЗах по дисциплине «Внутренний аудит» и сложившейся практикой в профессии.

Дальнейшие трехлетние интервалы между обобщенными трудовыми функциями – стандартные промежутки времени, необходимые для освоения новых знаний, развития умений и получения опыта работы.

**17) Какие есть возможности профессиональной подготовки внутренних аудиторов для обеспечения соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта?**

Рекомендуется проанализировать текущий уровень квалификации внутренних аудиторов и разработать индивидуальные программы повышения квалификации работников службы внутреннего аудита, руководствуясь ПС «Внутренний аудитор».

Институт внутренних аудиторов предлагает своим членам целый ряд возможностей по повышению квалификации.

Варианты повышения квалификации в рамках членства в ИВА, не требующие от работников/работодателей дополнительных финансовых затрат:

- участие во встречах и круглых столах, которые проводятся в Москве и [региональных центрах ИВА](#) (участие в каждой встрече/круглом столе дает 2 часа повышения профессиональной квалификации); с расписанием мероприятий вы можете ознакомиться на сайте ИВА: <http://www.iaa-ru.ru/meropriyatiya/vstrechi/>;
- использование обширных информационных и методических материалов по вопросам внутреннего аудита, внутреннего контроля, управления рисками, противодействия злоупотреблениям на сайте ИВА: [http://www.iaa-ru.ru/for\\_members/](http://www.iaa-ru.ru/for_members/);
- использование библиотеки ИВА, насчитывающей около 200 книг, учебных пособий и прикладных материалов российских и иностранных авторов; перечень на сайте ИВА: <http://www.iaa-ru.ru/kvalification/library/>.

Повысить профессиональную квалификацию возможно также, принимая участие в тренингах Института внутренних аудиторов. Участие в тренинге дает 7 часов повышения профессиональной квалификации за каждый день обучения; участники тренингов получают соответствующий сертификат Института внутренних аудиторов. С расписанием тренингов и условиями участия можно ознакомиться на сайте ИВА: <http://www.iaa-ru.ru/kvalification/seminars/>.

Организации могут для повышения профессиональной квалификации внутренних аудиторов организовать проведение корпоративного тренинга. С условиями проведения корпоративного обучения можно ознакомиться на сайте ИВА: [http://www.iaa-ru.ru/kvalification/corporative\\_training/](http://www.iaa-ru.ru/kvalification/corporative_training/).