



Утверждена
Протоколом отраслевого совета по
профессиональным квалификациям
в сфере бухгалтерского учета и
финансовой отчетности
от 8 ноября 2024 года
№4

**Отраслевая рамка квалификаций
«Финансово-экономическая сфера деятельности:
учет, аудит и налогообложение»**

Содержание

1. Паспорт отраслевой рамки квалификаций	3
2. Общие положения	11
3. Текущее состояние отрасли	14
4. Анализ отрасли	16
5. Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы	19
6. Перечень профессиональных стандартов отрасли: действующих и планируемых к разработке	21
7. Выводы и предложения	21
8. Приложения	

1. Паспорт отраслевой рамки квалификаций

Финансово-экономическая сфера деятельности – это совокупность всех действий, направленных на получение прибыли и обеспечения устойчивого развития.

Отраслевая рамка квалификаций «Финансово-экономическая сфера деятельности: учет, аудит и налогообложение» разработан на профессиональную, научную и техническую деятельность - М.

Таблица 1. Секции и разделы ОКЭД РК, относящиеся к отрасли

№	Секция ОКЭД	Раздел ОКЭД	Группа ОКЭД	Класс ОКЭД	Перечень типовых процессов
1	М Профессиональная, научная и техническая деятельность	69 Деятельность в области права и бухгалтерского учета	69.2 Деятельность в области бухгалтерского учета и аудита; консультирование по налогообложению	69.20 Деятельность в области бухгалтерского учета и аудита; консультирование по налогообложению	69.20.1 Деятельность по проведению финансовой ревизии (аудита)
					69.20.2 Деятельность в области составления счетов и бухгалтерского учета
					69.20.3 Консультирование в области налогообложения
					69.20.5 Деятельность в области бухгалтерского, налогового учета и казначейских операций для национального управляющего холдинга
2	О. Государственное управление и	84 Государственное	84.1 Государственное управление	84.13 Регулирование и содействие	84.13.0 Регулирование и содействие

	оборона; обязательное социальное обеспечение	управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	общего характера и управление социально- экономической политикой общества	эффективному ведению экономической деятельности	эффективному ведению экономической деятельности
--	---	---	---	--	--

ОРК разработан на основе следующих профессиональных групп и подгрупп:

1210 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий:

1210-0 Первые руководители учреждений, организаций и предприятий.

1221 Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности:

1221-1 Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль).

2411 Бухгалтеры и специалисты-профессионалы родственных занятий:

2411-1 Бухгалтеры;

2411-2 Аудиторы.

2412 Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям:

2412-0 Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям.

2413 Финансовые аналитики и специалисты-профессионалы:

2413-5 Специалисты-профессионалы в области комплаенс.

2. Общие положения

Цель ОРК – описать требования к личностным и профессиональным компетенциям, умениям, навыкам и знаниям работников на основе НРК.

Видение: создание нормативов в целях обеспечения человеческого капитала, который в свою очередь будет прилагать все усилия применяя знания, умения, навыки, соблюдая профессиональную этику для создания ценностей и обеспечения устойчивого развития.

Основными пользователями ОРК являются эксперты, разработчики, члены рабочих групп, занимающиеся разработкой профессиональных стандартов в рамках создания Национальной системы квалификаций Республики Казахстан, а также работодатели, руководители и специалисты предприятий, образовательные учреждения, центры повышения квалификации, центры квалификационной сертификации.

Основные нормативные правовые и другие акты, в рамках которых осуществляется деятельность в финансово-экономической сфере:

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- 2 Бюджетный кодекс Республики Казахстан;
- 3 Гражданский кодекс Республики Казахстан;
- 4 Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть);
- 5 Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс);
- 6 Предпринимательский кодекс Республики Казахстан;
- 7 Кодекс Республики Казахстан «Об административных правонарушениях»;
- 8 Закон Республики Казахстан «О государственном имуществе»;
- 9 Закон Республики Казахстан «О Национальном Банке Республики Казахстан»;
- 10 Закон Республики Казахстан «О государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций»;
- 11 Закон Республики Казахстан «Об акционерных обществах»;
- 12 Закон Республики Казахстан «О разрешениях и уведомлениях»;
- 13 Закон Республики Казахстан «Об инвестиционных и венчурных фондах»;
- 14 Закон Республики Казахстан «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности»;
- 15 Закон Республики Казахстан «Об аудиторской деятельности»;
- 16 Закон Республики Казахстан «Об оценочной деятельности в Республике Казахстан»;
- 17 Закон Республики Казахстан «О государственных закупках»;
- 18 Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;
- 19 Закон Республики Казахстан «О страховой деятельности»;
- 20 Закон Республики Казахстан «О валютном регулировании и валютном контроле»;
- 21 Закон Республики Казахстан «О банках и банковской деятельности»;
- 22 Закон Республики Казахстан «О рынке ценных бумаг»;
- 23 Закон Республики Казахстан «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- 24 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 241 «Об утверждении Правил ведения бухгалтерского учета»;
- 25 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 20 декабря 2012 года № 562 «Об утверждении форм первичных учетных документов»;

26 Типовой план счетов бухгалтерского учета, утвержденный Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 23 мая 2007 года № 185;

27 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 28 января 2022 года № 94 «Об утверждении Правил сдачи финансовой отчетности организациями публичного интереса в депозитарий»;

28 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 28 июня 2017 года № 404 «Об утверждении перечня и форм годовой финансовой отчетности для публикации организациями публичного интереса (кроме финансовых организаций)»;

29 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 16 марта 2015 года № 175 «Об утверждении Правил аккредитации профессиональных организаций, организаций по сертификации»;

30 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 13 декабря 2007 года № 455 «Об утверждении Квалификационных требований, предъявляемых к профессиональным бухгалтерам»;

31 Приказ Заместителя Премьер – Министра Республики Казахстан – Министра финансов Республики Казахстан от 25.06.2014 года № 291 «Об утверждении Правил проведения сертификации кандидатов в профессиональные бухгалтеры»;

32 Приказ Заместителя Премьер – Министра Республики Казахстан – Министра финансов Республики Казахстан от 25.06.2014 года № 290 «Об утверждении Правил повышения квалификации профессиональных бухгалтеров»;

33 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 31 января 2013 года № 50 «Об утверждении Национального стандарта финансовой отчетности»;

34 Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 5 мая 2018 года № 517 «Об утверждении Правил проведения квалификационного экзамена для подтверждения квалификаций кандидатов в оценщики, эксперты»;

35 Концептуальные основы предоставления финансовых отчетов, выпущенных в марте 2018 года Советом по МСФО;

36 Международные стандарты финансовой отчетности;

37 МСФО (IFRS) для предприятий малого и среднего бизнеса;

38 Международные стандарты оценки.

3. Текущее состояние отрасли

Современный специалист в финансово экономической сфере – это специалист, владеющий знаниями не только в экономической и финансовой сфере, но и в области новых информационных технологий, сочетающих высокую компьютерную грамотность решения по стратегии и тактике управления финансами. Поэтому объектом деятельности специалиста в финансово

экономической сфере является не только совокупности процессов, обеспечивающих необходимый финансовый результат при условии наличия и эффективного использования имущества, источниками формирования которого выступают собственные и привлеченные средства, вовлекаемые в хозяйственные процессы, состоящие из множества фактов хозяйственной жизни. ПС по мере развития бухгалтерской квалификации может дополняться дескрипторами, которые будут отражаться в отдельных карточках профессии в качестве приложений к данному стандарту.

Научным, методологическим и практическим обоснованием разделения на категории профессии являются, исследования отечественной и зарубежной практики управления показали, что с точки зрения функции, выполняемой руководителем в организации, выделяются три уровня управления. Отдельно выделен технический уровень, не входящий в управление, в основном занимающийся ежедневными операциями и действиями, необходимыми для обеспечения эффективной работы без срывов в производстве продукции или оказании услуг.

Высшая категория является Институциональным уровнем (Управление высшего звена – Top Management). Руководители на институциональном уровне заняты в основном разработкой долгосрочных (перспективных) планов, формулированием целей, адаптацией организации различного рода переменам, управлением отношениями между организацией и внешней средой, а также обществом, в котором существует и функционирует данная организация. Руководители высшего звена отвечают за принятие стратегически важнейших решений для организации в целом или для основной части организации – 8 и 7 уровни

Первая категория является Управленческим уровнем (Управление среднего звена Middle Management). Руководители среднего звена являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев. Они готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена, и передают эти решения обычно после трансформации их в технологически удобной форме, в виде спецификаций и конкретных заданий низовым линейным руководителям. За последние десятилетия среднее звено управления значительно выросло и по своей численности, и по своей значимости. В большой организации может быть столько руководителей среднего звена, что возникает необходимость в разделении данной группы. И если такое разделение происходит, то возникает два уровня, первый из которых называется верхним уровнем среднего звена управления, второй — низшим - 6 и 5 уровни.

Вторая категория является Низший средний уровень (Lower middle) – 4 уровень. Работа младших начальников координируется и контролируется руководителями среднего звена.

Третья категория является Низовым уровнем (Down). Исследования показывают, что работа низового уровня является напряженной и наполненной

разнообразными действиями. Следует отметить, что функции бухгалтера данного уровня является необходимой и актуальной для всех сфер экономики в целом. Функциональные обязанности данного уровня характеризуется частыми перерывами, переходами от одной задачи к другой. Временной период для реализации решений, принимаемых учетной службой, также короткий – 3 уровень.

При описании вида/подвида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида/подвида профессиональной деятельности с другими видами/подвидами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД можно выделить пять разделов: управленческие процессы, подготовка производственного процесса, основные производственные процессы, послепроизводственные процессы (сбыт), вспомогательные процессы (обеспечение).

Таблица 2. Описание вида/подвида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида/подвида профессиональной деятельности с другими видами/подвидами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам

Уровни и НКЗ	Отраслевая рамка квалификации		
8	Раздел 1. Управленческие процессы.		
7	Управление рисками; разработка продуктов; управление клиентскими отношениями; управление портфелем; финансовое планирование; кредитный мониторинг; внутренний и внешний аудит; управление инвестициями; администрирование пенсионных программ; управление ликвидностью; стратегическое и операционное планирование. (Первые руководители учреждений, организаций и предприятий – 1210-0; Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль) – 1221-1)		
6	Раздел 3. Подготовка производственного процесса Разработка финансовых моделей;	Раздел 2. Основные производственные процессы Ведение бухгалтерского учета и составление финансовой отчетности; исполнение и контроль бюджета предприятия; оценка стоимости активов, компаний и инвестиционных проектов; взаимодействие с клиентами и регуляторами по финансовым вопросам; обслуживание клиентов и проведение банковских операций; (Бухгалтеры – 2411-1)	Раздел 4. После производственные процессы: Подготовка финансовых отчетов и докладов; подготовка оценочных заключений; проведение проверки финансовой отчетности и бухгалтерского учета; анализ эффективности
5	планирование и прогнозирование финансирования; оценка ТМЦ; сбор и анализ финансовой информации по налогам и сборам.		
4	планирование и прогнозирование финансирования; оценка ТМЦ; сбор и анализ финансовой информации по налогам и сборам.		

	(Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям – 2412-0)		финансовых моделей; мониторинг и корректировка финансовых планов; анализ кассовых потоков; финансовый аудит (Аудиторы – 2411-2)
3	Раздел 5. Вспомогательные процессы: Консультирование клиентов онлайн и офлайн; продвижение товаров и услуг; участие в подготовке финансовой отчетности;		

4. Анализ отрасли

Лучшая мировая практика говорит о том, что регулировать профессию, например бухгалтера необходимо через профессиональные бухгалтерские организации, являющиеся членами Международной федерации бухгалтеров (МФБ).

В последнем исследовании этой организации изложены четыре ключевые области, в которых бухгалтерам необходимо обновлять свои знания, чтобы удовлетворить растущий спрос на высококачественную информацию, связанную с устойчивым развитием. Это говорит о жизненно важной роли, которую бухгалтеры играют в производстве надежных данных, связанных с устойчивым развитием, отчетности и обеспечении гарантий, а также о важности образования и подготовки для обеспечения того, чтобы профессиональные бухгалтеры были способны удовлетворить потребности общества.

Многое из того, что уже делают бухгалтеры, можно перенести на устойчивое развитие; однако новые темы и задачи требуют новых способов мышления и работы. Данная система призвана помочь профессиональным бухгалтерам, а также профессиональным бухгалтерским организациям устранить любые пробелы между известными и необходимыми техническими знаниями, деловой хваткой, поведенческой компетентностью, а также этикой и профессиональными ценностями.

Исследование Global Talent Trends Survey 2023, проведенное АССА, одно из крупнейших исследований в области бухгалтерской профессии, дает уникальное и жизненно важное представление о том, как люди относятся к работе в этой профессии прямо сейчас.

Более 8000 профессиональных бухгалтеров из 148 стран были заданы вопросы о том, что их беспокоит в отношении работы в будущем, а также о стремлениях к карьере.

В ходе опроса также были оценены ключевые проблемы на рабочем месте, такие как вовлеченность сотрудников, благополучие и отношение к внедрению технологий.

Основные моменты исследования:

Результаты показывают, что профессия находится в процессе трансформации, сталкиваясь с множеством краткосрочных проблем, а также с серьезными долгосрочными вопросами. Поскольку наследие кризиса Covid-19 безвозвратно изменило наши отношения с рабочим местом, результаты окрашены мрачными экономическими перспективами всей мировой экономики.

Результаты могут быть использованы:

- отдельные бухгалтеры – чтобы сопоставить свой собственный опыт и чувства с опытом и чувствами своих коллег, а также определить свои действия
- работодатели – для информирования своих стратегий управления талантами и поддержки сотрудников
- те, кто заинтересован в развитии квалифицированной рабочей силы, поскольку это является индикатором будущих тенденций, который можно использовать для информирования политики и стратегий в области образования, а также занятости.

Выводы:

Ключевые темы, которые были выявлены в процессе исследования:

1. Инфляционный кризис усиливает давление на заработную плату.

Главной заботой сотрудников является влияние инфляции на заработную плату, а требования к заработной плате создают головную боль для работодателей.

2. Гибридная работа находится в стадии разработки.

Хотя гибридная работа, похоже, сохранится, более половины говорят, что их работодатели ее не одобряют. Тем не менее, наши данные показывают, что у тех, у кого есть более счастливые сотрудники. 87% респондентов заявили, что хотели бы работать удаленно хотя бы однажды в будущем.

3. Борьба с выгоранием должна быть приоритетом.

Уровень стресса высок, что грозит выгоранием сотрудников. 88% хотят лучшего баланса между работой и личной жизнью, а 71% хотят большей помощи со стороны своих организаций в управлении своим психическим здоровьем.

4. Мобильность приводит к возможному дефициту кадров

Работодатели сталкиваются с высоким уровнем мобильности сотрудников, что приводит к возможному дефициту кадров: 44% ожидают перехода на следующую должность через 12 месяцев, а в течение следующих двух лет эта цифра вырастет до 69%.

5. Технологии расширяют возможности, но проблемы преобладают

Профессионалы знают, что технологии улучшают их работу и карьеру. Но опасения преобладают, поскольку 42% опрошенных говорят, что они ошеломлены темпами технологических изменений.

6. Меры по инклюзивности оцениваются хорошо, но социальная мобильность отстает

Показатели инклюзивности оцениваются хорошо: 68% считают, что их организационная культура была инклюзивной, но социальная мобильность отстает.

7. Бухгалтерский учет обеспечивает уверенность в карьере в беспокойные времена. бухгалтерский учет рассматривается как разумный выбор для обеспечения гибкости карьеры и перспектив. Безопасность, вознаграждение и возможности, которые предоставляет эта профессия, остаются весьма привлекательными, а долгосрочные карьерные перспективы считаются преимуществом номер один в карьере в сфере финансов.

При этом, последнее ежегодное исследование Global Talent Trends Survey 2024, крупнейшее глобальное исследование талантов в бухгалтерской профессии, дает уникальное и жизненно важное представление о том, как люди относятся к своей жизни на работе.

Почти 10 000 профессиональных бухгалтеров из 157 стран были заданы вопросы о том, что их беспокоит в отношении будущей работы, а также о стремлениях к карьере. В ходе опроса также были оценены ключевые проблемы на рабочем месте, такие как гибридная работа, разнообразие, мобильность и психическое здоровье, а также кризис стоимости жизни.

Ключевые темы, которые возникли в 2024 году:

1. 73% считают, что сильная культура многообразия и инклюзивности будет ключевым фактором при принятии решения о работе в организации. Однако работодателям предстоит больше внимания уделять многообразию, поскольку 41% сотрудников считают, что их организация уделяет больше внимания определенным аспектам многообразия, чем другим.

2. Профессиональные бухгалтеры имеют безграничные возможности карьерного роста, причем более половины ожидают, что их следующий шаг будет за пределами их организации, что делает удержание сотрудников постоянной загадкой для работодателей.

3. Глобальная экономическая напряженность продолжает оказывать огромное давление на привлечение и удержание талантов. 58% попросят своего работодателя о повышении заработной платы в 2024 году, но 50% полагают, что им придется покинуть организацию, чтобы добиться повышения.

4. Работодатели воодушевлены возможностями, которые предлагает ИИ: 78% считают, что он позволит финансистам повысить ценность. Но чуть более трети сотрудников по-прежнему обеспокоены неумолимыми темпами изменений.

5. Психическое здоровье остается серьезной проблемой: 57% опрошенных говорят, что их психическое здоровье страдает из-за напряженной работы, и почти половина все еще считает, что их работодатель не считает психическое здоровье приоритетом.

По данным Центра трудовых ресурсов потребность рынка в бухгалтерях по отраслям по базовому сценарию в период с 2024 по 2030 годы новый спрос по бухгалтерам составит 58 794 чел. в год, а спрос на замещение – 34 997 чел.

Самый высокий спрос наблюдается в отрасли операций с недвижимостью – 10 979 чел. в год.

А в целом по всем отраслям самый высокий спрос ожидается в 2026 году – 15 116 чел.

Учитывая вышеуказанный прогноз, в ближайшие 5-6 лет профессии в финансово-экономической сфере будут востребованы во всех отраслях.

Таблица 3. Реестр профессий/занятий

№	Наименование профессии НКЗ	Код НКЗ	Уровень квалификации согласно НРК и ОРК
1.	Аудитор, оценщик	2411-2;3315-1	5-8
2.	Профессиональный бухгалтер	Новая	6-7
3.	Администратор в сфере реабилитации и банкротства, финансовый управляющий в сфере восстановления платежеспособности и банкротства	Новая	7-8

5. Описание ключевых групп занятий и профессий по НКЗ на предприятиях каждого вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства) и опыту работы.

Таблица 4. Ключевые виды занятий и профессий по НКЗ на предприятиях

Уровень ОРК	Шифр по НКЗ	Наименование групп занятий по НКЗ	Пути достижения квалификации соответствующего подуровня
8	1210-0-055	Директор финансовый	Послевузовское образование (докторантура PhD, ученая степень доктора PhD, степень доктора PhD по

			профилю, кандидата наук, доктора наук) и/или управленческий опыт работы в крупных компаниях 5 из последних 7-и лет
7	1221-1-014	Руководитель по бухгалтерскому учету (главный бухгалтер)	Высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и прохождения сертификации профессиональных бухгалтеров, стаж работы не менее последних 5 лет в финансово-экономической сфере, в том числе на руководящих должностях
7	1221-1-001	Главный аудитор	Послевузовское образование (магистратура, резидентура) с опытом практической работы в финансово-экономической сфере не менее 5-и лет
6	2411-1-001	Бухгалтеры	Бухгалтер I категории: высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 2 лет
6	2412-0-002	Консультант по налогам и сборам	Высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по специальности не менее 3 лет или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации), дополнительная подготовка по вопросам налогообложения и сборов и стаж работы по специальности не менее 5 лет
6	2413-5-003	Специалист по комплаенс	Высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы по специальности не менее 3 лет
5-6	2411-2-001	Аудиторы	Высшее (или послевузовское) образование по соответствующему направлению подготовки кадров и стаж работы не менее 3 лет в финансово-экономической сфере или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы не менее 5 лет в финансово-экономической сфере
5	2411-1-001	Бухгалтеры	Бухгалтер II категории: высшее (или послевузовское) образование по

			соответствующему направлению подготовки кадров без предъявления требований к стажу работы или техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет
3-4	2411-1-001	Бухгалтеры	Бухгалтер без категории: техническое и профессиональное, послесреднее образование по соответствующей специальности (квалификации) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет

6. Перечень профессиональных стандартов отрасли: действующих и планируемых к разработке

В 2023 году принят профессиональный стандарт «Бухгалтер», в предстоящие три года разработка новых стандартов не планируется.

7. Выводы и предложения

В настоящее время существует проблема, связанная с профессиональным уровнем специалистов в финансово-экономической сфере.

Если в основных производственных процессах это не так заметно, то в управленческих процессах недостаточный квалификационный уровень руководителей негативно влияет на устойчивое развитие компании. Например, если руководитель не может анализировать финансовую отчетность, предоставленную ему бухгалтером, то он не сможет принять соответствующих управленческих решений.

Предлагается рассмотреть необходимость установления квалификационных требований для управленческого состава компаний (особенно квазигосударственного сектора).

Также надо отметить, что по информации Высшей аудиторской палаты Республики Казахстан 70-80% нарушений из общего числа выявленных финансовых нарушений приходится на несоблюдение требований законодательства о бухгалтерском учете и финансовой отчетности.

В связи с чем, необходимо совершенствовать систему сертификации бухгалтеров.