

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический

институт

Коммерческого, предпринимательского и финансового права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ И.В. Шишко

подпись инициалы, фамилия

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

Профессиональные стандарты в подготовке должностных лиц таможенных  
органов

38.05.02. «Таможенное дело»

Научный руководитель \_\_\_\_\_ ст. преподаватель И.И. Бушуева

подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник \_\_\_\_\_ Т.А. Бабенко

подпись, дата инициалы, фамилия

Рецензент: \_\_\_\_\_ А.Г. Тузов

подпись, дата инициалы, фамилия

Консультант: \_\_\_\_\_ к.т.н. доцент Е.А. Демакова

подпись, дата инициалы, фамилия

Красноярск 2018

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Профессиональные стандарты в подготовке должностных лиц таможенных органов» содержит 56 страниц текстового документа, 42 использованных источников.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ, КВАЛИФИКАЦИЯ СОТРУДНИКА, ПИКАРД, ФГОС ВО, ФКТ

Объект исследования – существующие положения стандартов, содержащих требования к квалификации сотрудников.

Цель исследования - понятия профессионального стандарта, определение требований, предъявляемых к квалификации сотрудников, сравнение и анализ требований образовательных и профессиональных стандартов в сфере таможенного дела с требованиями, установленными стандартами ПИКАРД.

Проведенное исследование показало, что существует несоответствие положений национальных стандартов международным и указало на отсутствие профессиональных стандартов для сотрудников таможенных органов

В итоге разработаны рекомендации по решению актуальных проблем в системе профессиональных стандартов и по созданию комплексного документа, сочетающего в себе положения, требуемые рынку труда на настоящий момент.

## СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ .....	2
ВВЕДЕНИЕ .....	4
Глава 1. Понятие профессиональных стандартов в целом .....	7
1.1 История создания профессиональных стандартов.....	7
1.2 Понятие профессиональных стандартов.....	17
Глава 2. Профессиональные стандарты в таможенных органах .....	27
2.1 Требования к компетенции и квалификации сотрудников таможенных органов. ....	27
2.2 Анализ требований образовательных стандартов, функциональных квалификационных требований и требований, установленных стандартами ПИКАРД, к должностям таможенных органов. ....	34
2.3 Актуальные проблемы системы профессиональных стандартов. ....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	49
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	55

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день в системе экономических отношений рынок труда занимает основное место. В связи с постоянным и интенсивным развитием рынка труда происходит столкновение интересов трудоспособных людей и работодателей, представляющих различные сферы трудовой деятельности, а также государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Потребность внедрения профессиональных стандартов была вызвана тем, что многие понятия, условия, требования к квалификации работника отсутствовали в трудовом законодательстве РФ.

Профессиональный стандарт представляет собой инструмент, связывающий между собой рынок труда и систему образования, обеспечивающий соответствие сотрудников современным условиям и требованиям, наличие достаточной профессиональной подготовки работников.

Дипломная работа на тему «Профессиональные стандарты в подготовке должностных лиц таможенных органов» обращает внимание в первую очередь на необходимость разработки, создания и внедрения профессиональных стандартов для должностей таможенных органов, а также на важность вопросов обязательного существования профессиональных стандартов для всех профессий и должностей, на необходимость соответствия каждого сотрудника им.

Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время при развитии трудового законодательства, на первый план выходит внедрение профессиональных стандартов, а именно непосредственно нормативное, информационное обеспечение решения и рассмотрения вопросов правового регулирования, совершенствования имеющейся системы квалификационных требований к работникам. Профессиональные стандарты оказывают существенную помощь как работникам, так и работодателям, ведь они выступают ориентиром, при определении наименования специальности, а

также искомым трудовым функций; профстандарт позволяет узнать требования к образованию и квалификации, благодаря чему, каждый работник самостоятельно сможет понять, насколько он соответствует, либо не соответствует требованиям современного рынка труда, какие у него перспективы, востребован ли он. В отличие от Единых тарифно-квалификационных справочников, профессиональный стандарт носит комплексный характер, он представляет собой документ, в котором конкретнее, подробнее и четче описаны различные должности, участки работы, разные уровни квалификации работников.

Целью данной дипломной работы является исследование понятия профессионального стандарта, определение требований, предъявляемых к квалификации сотрудников, сравнение и анализ требований образовательных и профессиональных стандартов в сфере таможенного дела с требованиями, установленными стандартами партнерства в сфере таможенных академических исследований и развития (далее – ПИКАРД).

Задачи работы заключаются в следующем:

- изучить историю создания профессиональных стандартов;
- дать краткую характеристику понятия профессионального стандарта;
- изучить структуру профессионального стандарта;
- исследовать требования, предъявляемые к квалификации сотрудников таможенных органов;
- изучить требования к квалификации, установленные в рамках программы ПИКАРД;
- проанализировать и сравнить требования образовательных стандартов, перечень функциональных требований в сфере таможенного дела, с требованиями, установленными программой ПИКАРД;
- выявить проблемы развития профессиональных стандартов;
- предложить возможные пути решения выявленных проблем.

Методы исследования, использованные при написании работы – изучение теоретических материалов, анализ, сравнение и систематизация полученной информации.

При написании дипломной работы были использованы нормативно-правовые акты, информация с официального сайта «Реестр Профессиональных стандартов», а также научная литература.

## **Глава 1. Понятие профессиональных стандартов в целом**

### **1.1 История создания профессиональных стандартов**

Как известно, еще совсем недавно, до начала 90-х годов, человек, получив профессиональное образование, мог не беспокоиться относительно своей трудовой жизни: полученное профессиональное образование и освоенная специальность всегда оставались востребованы и актуальны.

Но рынок труда постепенно становился все более гибок и подвижен, поэтому работнику было необходимо постоянно модифицировать и преобразовывать не только сферу применения своих компетенций, но и содержание компетенций, получая все новые навыки и знания, необходимые ему.

Рынок труда постепенно стали заполнять зарубежные компании, начались структурные изменения экономики, изменялись применяемые технологии. В таких условиях все заметнее становился дисбаланс между уже разработанными характеристиками профессий и требований к ним, и предъявляемыми к работникам в реальном времени.

Именно поэтому правительство страны, обратив внимание и проанализировав зарубежный опыт, впервые затронуло тему необходимости разработки профессиональных стандартов (далее – ПС), как таковых. Официальный термин «профессиональный стандарт» был использован в документе, под названием «Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов», который представлял собой приложение к постановлению правительства РФ №222. Согласно данному постановлению, федеральные министерства и ведомства включили в свои программы разработку профессиональных стандартов, но несмотря на это,

никаких значимых действий для осуществления поставленных задач предпринято не было в течение 10-ти лет<sup>1</sup>.

Благодаря Российскому союзу промышленников и предпринимателей (далее - РСПП) в 2006 году было создано национальное агентство развития квалификаций (далее - НАРК), которое в 2007 году разработало первый макет профессионального стандарта. В этом же году было подписано соглашение о сотрудничестве РСПП и Министерства образования и науки РФ (далее – Минобрнауки), что способствовало необходимости модернизации системы подготовки кадров, формирования прикладных квалификаций<sup>2</sup>.

И только в 2007-2008 годах на основе этого соглашения была разработана Национальная рамка квалификаций (далее - РНК), с учетом зарубежного опыта. Национальная рамка квалификаций — это единая структура описаний квалификаций, утвержденных на национальном и международном уровне, при помощи которых осуществляется соотношение и измерение степени взаимосвязи результатов обучения и устанавливается соответствие дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании. РНК РФ создает необходимые условия для обращения при разработке стандартов не к рамке Европейской системы квалификаций (далее - ЕСК), а к ее адаптированной и конкретизированной именно для России версии<sup>3</sup>.

Рамка ЕСК включает в себя 8 уровней, обусловленных рядом описаний, указывающих степень компетентности, результаты обучения и умения. РНК РФ включает в себя иерархию квалификаций ступеней образования, в соответствии с инфраструктурой системы образования РФ и состоит из 9

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации о программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов от 26.02.1997 №222 (ред. от 27.07.1998)//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>2</sup> Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки РФ и РСПП от 25.06.2007//Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. – Режим доступа: <http://рспп.рф>

<sup>3</sup> Батрова О.Ф., Блинов В.И., Волошина И.А. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации/О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А.Волошина//Рекомендации – М: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14с

уровней, которые также содержат описания общих компетенций, характера умений и знаний.

Основная задача НРК РФ – построение тесной взаимосвязи сферы труда и сферы образования. Предполагается, что стандарты выступят посредником между системой подготовки рабочей силы и использованием ее в конкретных видах экономической деятельности.

Профессиональные стандарты в сфере труда должны стать основой для работодателя с целью:

- детального уточнения требований, предъявляемых к работникам при осуществлении своих трудовых функций с учетом специфики деятельности организаций;

- решения ряда задач в области управления персоналом (разработки должностных инструкций, подготовки систем мотивации и стимулирования персонала, разработки стандартов предприятия)

- тарификации должностей; отбора и подбора персонала, планирования карьеры;

- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);

- проведения оценки квалификации, аттестации и сертификации работников-специалистов;

Профессиональный стандарт необходим не только работодателю, в качестве основы для определения требований, предъявляемых к работнику, но также они будут являться основополагающим фактором для формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения

персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам; установления квалификационных уровней.<sup>4</sup>

Наряду с РСПП темой профессиональных стандартов всерьез интересовались специалисты НИИ труда и соц страхования. По их мнению, благодаря профессиональным стандартам должна обеспечиваться интеграция интересов работников, работодателей и государства, а также постоянное усовершенствование квалификации, развитие работников в профессиональной сфере в течение всего времени осуществления трудовой деятельности.

Специалисты НИИ труда считали, что необходимо было модернизировать систему действующих квалификационных справочников (далее - ЕТКС), а именно, включить в тарифно-квалификационные характеристики все необходимые элементы профессиональных стандартов. Были разработаны необходимые документы и вскоре был опубликован проект документа о квалификационных характеристиках.<sup>5</sup>

В связи с этим возникла потребность в эффективном обновлении нормативной правовой базы системы управления качеством рабочей силы (включая общероссийский классификатор профессий) и квалификационных требований к работникам.

В 2009 году издается приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.11.2009 №874 «О Межведомственной рабочей группе по разработке ПС (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики». Перед рабочей группой стоит задача – определить подходы к разработке профстандартов<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Григораш О.В. О перспективах развития системы образования в России//Научный журнал КубГАУ. 2016. №121. С. 5-14.

<sup>5</sup> Машукова Н.А. Профессиональный стандарт и его назначение//Энергия промышленного роста. 2008. №4. С. 4-5

<sup>6</sup> Приказ Минсоцразвития РФ о Межведомственной рабочей группе по разработке профессиональных стандартов к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики от 06.11.2009 №874//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

При выполнении поставленной задачи использовался многолетний опыт применения стандартов в странах ЕС и АТЭС, а также во внимание принималось объективное положение дела.

31 августа 2010 года прошло совместное заседание Государственного совета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики РФ, посвященное развитию профессионального образования. Итогами заседания стал перечень поручений Президента РФ, согласно которому были установлены сроки подготовки современного справочника – 1 квартал 2012 года, и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях.

В октябре 2011 года появился проект ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ (в части определения понятия профстандартов, порядка их разработки, утверждения и применения)», был добавлен комментарий РСПП – предложение об окончательном переходе от ЕТКС к внедрению национальных профессиональных стандартов (далее - НПС).

В том же году Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (далее - АСИ), приступившее к разработке проекта дорожной карты «Создания национальной системы квалификаций и компетенций», целями которого являлись обеспечение квалифицированными кадрами более 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест, создаваемых или модернизируемых до 2020 года, а также обеспечение рабочих мест высококвалифицированными кадрами.

Высококвалифицированным работник считается, если его квалификация подтверждена сертификатом по профессии, выданной аккредитованной государством организацией, либо если его заработная плата составляет не менее 10 прожиточных минимумов.

По истечении двух лет, с момента, как прошло заседание Государственного совета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики РФ, итогами которого стал перечень

поручений Президента РФ, выяснилось, что объем и качество выполненных работ не соответствовало установленной норме на первый квартал 2012 года.

13 февраля 2012 года вышла предвыборная статья Владимира Путина, в которой нашли отражение результаты создания системы профессиональных квалификаций. Было отмечено, что договоренность, оформленная с объединением предпринимателей, в 2006 году, заключающаяся в принятии на себя объединением обязательств по созданию системы профессиональных квалификаций, не показала хороших результатов, за все время было утверждено всего 69 стандартов. Из этого следует, что уровень заинтересованности у крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса, довольно низкий. Предполагалось, что объединения предпринимателей займут активную позицию, учитывая неоднократно проведенные совещания и призывы к вовлечению в эту работу, ведь, как было отмечено, за такой срок можно было подготовить порядка 400 профессиональных стандартов. Было предложено до конца 2012 года, вместе с РСПП, с ведущими университетами страны, подготовить и утвердить Национальный план развития профессиональных стандартов и создать открытую базу данных членов профессиональных ассоциаций.

В связи с активным предложением Путина сделать разработку профессиональных стандартов миссией государственного масштаба, данный вопрос нашел отражение в знаменитых майских указах 2012 года, а именно в указе от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в пункте первом<sup>7</sup>. Он содержит указания, направленные на подготовку и внесение проекта федерального закона, касающегося разработки, утверждения и применения

---

<sup>7</sup> Указ Президента РФ о мероприятиях по реализации государственной социальной политики от 7 мая 2012 г. N 597//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

профессиональных стандартов, а также целью которого являлась разработка и утверждение к 2015 году не менее 800 профессиональных стандартов.<sup>8</sup>

Вслед за этим был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы и принят соответствующий Приказ Минтруда РФ России от 30 ноября 2012г. №565 «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах».

На этот раз к старту разработки профессионального стандарта подготовились тщательнее, экспертами Минтруда был подготовлен и утвержден макет профессионального стандарта и спроектированы методические рекомендации, нормативные документы.<sup>9</sup>

Несмотря на то, что на разработку стандартов были выделен не малый бюджет, первые стандарты были разработаны и направлены в Минюст только 30 октября 2013 года.

Разработка профессиональных стандартов снова не укладывалась в сроки и результаты были не утешительными. В связи с этим 9 декабря 2013 года было проведено совещание по вопросам разработки профессиональных стандартов, где был обозначен ряд ключевых направлений, на которые следует обратить внимание: необходимость обеспечения качества и востребованность разрабатываемых стандартов, ориентация на перспективные потребности экономики, обязательная экспертиза профессионального сообщества. Также было предложено создать национальный классификатор профессиональной деятельности, так как, по мнению Главы государства, национальный классификатор и система классификаций должны стать ориентиром для системы профессионального образования, объединив профессиональные стандарты и отраслевые квалификационные требования с образовательными стандартами.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Стенограмма интервью замминистра труда и социальной защиты Любви Ельцовой от 18.01.13//Российская газета. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rg.ru>

<sup>9</sup> Проект приказа Минтруда РФ об утверждении методических рекомендаций по разработке профстандартов от 14.02.2013 №170н//Официальный сайт Минтруда РФ. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>

<sup>10</sup>Приказ Минтруда РФ об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов от 12.04.20013 №148н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

12 декабря 2013 года перед Федеральным Собранием была поставлена задача создать Национальный совет профессиональных квалификаций (далее – НСПКРФ) для разработки профстандартов, которые по-настоящему востребованы экономикой страны и отечественным бизнесом.

На заседании Генсовета «Деловой России», которое прошло 22 января, РСПП было предложено внести свой вклад в создании программ, содействующих образованию высокопроизводительных рабочих мест, в обсуждении законопроекта, способствующего созданию системы непрерывного образования, и в разработке профстандартов на платной основе.

В марте 2014 года было спроектировано лишь 32 профессиональных стандарта из 800.

Руководством Минтруда была отмечена низкая степень участия работодателей в плане деятельности по разработке профстандартов. В связи с этим, Минтруд сообщил о решении кардинально изменить формат разработки профстандартов и выделить на разработку Российскому союзу промышленников и предпринимателей около 140 миллионов рублей из Федерального бюджета.

Президент продолжает настаивать на том, что бизнес-сообщество должно играть лидирующую роль в разработке профессиональных стандартов и будущем Национальном совете по профессиональным квалификациям. 14 февраля на встрече с главой РСПП Владимир Путин отметил: «Принципиальная роль в качественном развитии экономики принадлежит новым профессиональным стандартам. Они должны задать требования к квалификации каждого специалиста. Но они сработают только в том случае, если будут востребованы самим бизнесом. Их подготовка должна идти с участием самих профессиональных сообществ».

«Я предлагаю создать Национальный совет профессиональных квалификаций. За два года совет должен утвердить весь пакет новых профессиональных стандартов.»<sup>11</sup>

31 марта вышло Постановление Правительства №478, которое утвердило систематический план мероприятий по разработке профессиональных стандартов и их применению на 2014-2016 годы, а 16 апреля Президентом был подписан Указ о создании НСПКРФ при Президенте РФ.

Постановление Правительства, вызвало скепсис у бизнес-сообщества, в связи с тем, что в постановлении нет четкого и структурированного порядка по каждому пункту, отсутствуют промежуточные сроки контроля, а конечные сроки разработки сдвинуты далеко вперед. В связи с этим, РСПП, на который распространена ответственность за разработку, посредством организации бесплатного обучения по программе «Разработка профессиональных стандартов», старалось переложить часть ответственности и задач на предприятия и компании<sup>12</sup>.

В марте 2015 года была создана Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» (далее – СПКФР), которая уже в мае 2015 года была наделена полномочиями отраслевого совета по профессиональным квалификациям финансовых рынков, куда была отнесена и оценочная деятельность. Благодаря деятельности Ассоциации 12 сентября 2015 года был разработан и утвержден Минтрудом профстандарт «Специалист по оценочной деятельности».

В октябре 2015 года в Совете создана Комиссия по утверждению и применению профессиональных стандартов в сфере труда и образования в оценочной деятельности РФ, а уже в ноябре был зарегистрирован Центр оценки квалификации, обладающий полномочиями в проведении оценки

---

<sup>11</sup> Стенограмма встречи В.В.Путина и главы РСПП Александра Шохина// Официальный сайт кремля электронный ресурс/ <http://kremlin.ru>

<sup>12</sup> Указ Президента РФ о Национальном совете при Президенте РФ по национальным квалификациям от 16 апреля 2014 г. № 249//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

квалификации на основании профстандарта «Специалист по оценочной деятельности».<sup>13</sup>

На протяжении всего времени, профстандарты обладали рекомендательным характером и не были обязательными. Однако, с 1 июля 2016 года вступила в силу статья 195.3 ТК РФ, которая регламентирует порядок применения профессиональных стандартов. Если Трудовым Кодексом, другими Федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимые работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями. Прочие организации могут применять профессиональные стандарты на свое усмотрение.

В настоящее время существует реестр профстандартов, благодаря которому, любой работодатель или специалист могут найти описание или требование к каждой профессии, для которой уже существует утвержденный профессиональный стандарт.

В реестре можно найти:

- определения, связывающие между собой сферы профессионального труда;
- описания, которые помогают делать упор на реальный опыт специалистов, а не на программы образовательного характера;
- перечень полномочий и ответственности работников, занимающих определенную должность;
- степень ответственности по видам деятельности;
- другую полезную информацию.

Реестр профстандартов очень обширен и постепенно обновляется по мере утверждения новых профстандартов<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Система квалификации как инструмент соответствия интересов сфер труда и образования // Вестник университета. 2015. №19. С. 10-16

<sup>14</sup> Реестр профессиональных стандартов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

## 1.2 Понятие профессиональных стандартов

Определение «профессиональный стандарт» сравнительно новое. Необходимость введения этого понятия была вызвана тем, что содержащиеся характеристики должностей и описания профессий, в единых квалификационных справочниках не отражали действительную картину, сложившуюся на современном рынке труда. Содержание описаний требований, предъявляемых к специалисту, носит комплексный характер, в них задается более новая и актуальная система требований к профессиональным навыкам, умениям, опыту работы и знаниям, а также более подробное их описание, чем то, что отражено в Едином квалификационном справочнике.

Понятие «профессиональный стандарт» ранее отсутствовало в законодательстве, тем самым затрудняя разработку и реализацию профессиональных стандартов с практической точки зрения. Официально понятие было введено в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» Федеральным законом N 236-ФЗ от 03.12.2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ».

Профессиональный стандарт – документ, включающий в себя описание характеристики квалификации, требований, предъявляемых к квалификации сотрудника, необходимых для осуществления трудовой функции и выполнения вида профессиональной деятельности. Документ содержит в себе информацию, раскрывающую содержание профессиональной деятельности, с позиций работодателей и/или профессиональных сообществ, в рамках конкретного вида экономической деятельности.

Определение «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» сопряженные понятия, указанные в статье 195.1 ТК РФ, согласно которой, под квалификацией работника понимается уровень

профессиональных навыков, опыта работы, умений, а также знаний, которыми необходимо обладать работнику<sup>15</sup>.

Для работодателей профессиональный стандарт будет основополагающим фактором, для установления конкретных требований, предъявляемых работнику, с учетом особенностей и характера вида деятельности организации.

При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования – должны браться во внимание и учитываться положения соответствующих профессиональных стандартов. Таким образом, проблема несоответствия навыков, которыми обладает выпускник учебного заведения, и навыками, которые требуются работодателю, должна решиться.<sup>16</sup>

Содержание и структура профессионального стандарта закреплена и установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 года №147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта».

Профессиональный стандарт содержит в себе несколько разделов:

1. Первый раздел – включает в себя общие сведения, характеризующие наименование вида профессиональной деятельности, основную цель вида профессиональной деятельности, группу занятий, отнесение к видам экономической деятельности, код, присвоенный профессиональному стандарту Минтрудом РФ, в соответствии с Общероссийским классификатором экономической деятельности (далее – ОКВЭД) и Общероссийским классификатором занятий (далее – ОКЗ);

2. Второй раздел – функциональная карта вида профессиональной деятельности, содержит в себе описание обобщенных трудовых функций и конкретных трудовых функций в рамках обобщенных, с указанием уровня квалификации, дающее представление по конкретной должности

---

<sup>15</sup> Трудовой Кодекс РФ. [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. 05.02.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>16</sup> Григораш О.В. Результаты реформирования системы образования в России//Научный журнал КубГАУ. 2016. №07. С. 13-19

(профессии), где каждая функция рассматривается отдельно, либо более подробно;

3. Третий раздел – сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта;

Рассматривая профессиональный стандарт со структурной точки зрения, можно отметить, что он состоит из единиц с описанием, каждая из которых имеет разный уровень и содержит четкую информацию о следующих параметрах:

- название трудовой функции/единицы профессионального стандарта;
- действия, необходимые для обеспечения выполнения этой функции;
- характеристики квалификационного уровня;
- требуемые знания и умения<sup>17</sup>.

Знания и умения, которыми должен обладать работник, охватывают три группы компетенций:

- профессиональные – относящиеся к области профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные (сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;
- ключевые(базовые) компетенции – охватывают все виды деятельности, в которых задействован работник, и предполагают его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

---

<sup>17</sup> Приказ Минтруда РФ об утверждении Макета профессионального стандарта от 12.04.2013 №147н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Проанализировав действующую информацию о структуре и содержании профессиональных стандартов, можно сделать вывод, что при ознакомлении с документом следует обратить внимание на то, какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой им присвоен квалификационный уровень, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать.

Сфер применения профессионального стандарта много, так как документ является многофункциональным, они определены в «Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», закрепленных в Постановлении Правительства РФ от 22.01.2013 №23. В целом, профессиональные стандарты применяются работодателями в таких областях как – кадровая политика и управление персоналом, организация обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций и регламентов, тарификация должностей и работ<sup>18</sup>.

При применении профессиональных стандартов необходимо руководствоваться такой нормативно-правовой базой, как:

1. ТК РФ, а именно частью второй ст. 57 – содержащиеся наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанных в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными ФЗ, если выполнение работ связано с предоставлением компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

2. ТК РФ статья 195.3: требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими

---

<sup>18</sup> Постановление Правительства РФ о правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов от 22.01.2013 №23 (ред. от 09.02.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 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» (далее – Постановление).

4. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» статья 11, п. 7: - формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

5. Федеральным законом от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» статья 2, п. 3 - независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями лишь в случаях, когда ТК РФ, иные нормативно-правовые

акты или Федеральные законы устанавливают требования к квалификации работника, необходимые при осуществлении трудовой деятельности. В случаях, если данные требования нормативно не закреплены, характеристики квалификации, указанные в стандарте, не обязательны к применению. В коммерческих организациях стандарты носят рекомендательный характер, корректировка руководством должностных инструкций не обязательна, но работодатели могут, по собственной инициативе, проверить сотрудников на соответствие профессиональному стандарту.

В помощь, для проведения процесса оценки соответствия сотрудника требованиям профессионального стандарта, разрабатывается процедура сертификации. В случае, если по определенному стандарту уже существует сертификационный центр оценки, эксперты смогут оценить соответствие работника как всему стандарту, так одной или двум обобщенным трудовым функциям<sup>19</sup>.

В случае отсутствия сертификации по определенному стандарту работодатель может самостоятельно провести оценку работника, которая заключается в проведении аттестации.

Цель проведения аттестации у каждой компании своя: необходимость оценить соответствие квалификации и профессиональных навыков требованиям профессионального стандарта, либо определение направления развития работника на следующий период.

Для работников государственных структур существует периодичность проведения аттестации – один раз в три года. Проведение аттестации чаще – нецелесообразно, так как она требует определенных затрат ресурсов и частое ее проведение может расцениваться как ухудшение положения работников.

Что касается категории работников, подлежащих оценке, для коммерческих компаний не установлены какие-либо ограничения, тем не менее, существуют рекомендации исключить из этого перечня беременных

---

<sup>19</sup> Федеральный закон о независимой оценке квалификаций от 03.07.2016 №238//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

женщин и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, работников на испытательном сроке, проработавших на занимаемой должности менее года, достигших возраста 60 лет.

Если руководством было принято решение о необходимости проведения аттестации – необходимо разработать локальный нормативный акт, который регламентирует порядок ее проведения. Перед разработкой такого локального акта, работодатель должен проанализировать существующие в компании должности на предмет обязательности аттестации, если таковые будут выявлены, то возникает необходимость учитывать положения нормативных актов, которые регламентируют порядок проведения аттестации по ним. Если в компании отсутствуют такие должности – процедуру проведения аттестации работодатель выбирает сам.<sup>20</sup>

После того, как все разделы положения о проведении аттестации будут согласованы, оно утверждается руководителем организации несколькими путями: изданием приказа об утверждении, либо проставлением грифа «Утверждено» за подписью руководителя. Если положение будет утверждено неуполномоченным лицом, то результаты аттестации будут признаны незаконными. Обязательным является доведение до работника не менее чем за 1 месяц до начала аттестации информации о сроках проведения аттестации, графике аттестации; не менее чем за 1 неделю работнику необходимо ознакомиться с представленной на него характеристикой.

После утверждения положения необходимо организовать аттестацию и провести ее. Как правило аттестация делится на несколько этапов:

1. подготовка к проведению аттестации – создание аттестационной комиссии посредством приказа (создание отдельного приказа о создании комиссии, либо пропись в приказе о проведении аттестации), разрабатывается график проведения аттестации работников;

2. проведение аттестации

---

<sup>20</sup> Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Б. Концепция оценивания квалификаций//Образование и наука. 2017. №10. С. 46-67

3. подведение итогов и принятие мер по итогам аттестации;
4. Форма аттестации может быть нескольких видов:
5. устной – индивидуальное или коллегиальное собеседование
6. письменной – тестирование, анкетирование, решение профессиональных задач
7. практическое задание – актуально для производственных работников

Аттестация может являться плановой и досрочной. Плановая – проводится в установленные сроки, досрочная – проводимая в межаттестационный период. Причинами проведения досрочной аттестации могут послужить: выдвижение кандидатуры на вышестоящую должность, если образовалась вакантная должность, существенные упущения или просчеты в работе или же совершение дисциплинарного проступка, суть которого заключается в ненадлежащем, некачественном исполнении должностных обязанностей.

Основными критериями оценки работников являются:

- профессиональная компетентность – должностная инструкция и требования, предъявляемые к должности
- эффективность деятельности – качество выполняемой работы, самостоятельность в принятии решений и творческий подход
- корпоративная компетентность – как проходит коммуникация с коллегами, личностные качества

В части три статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

Проведение аттестации сопровождается ведением протокола, содержащим всю информацию, полученную в ходе аттестации, а также

информацию об оценке квалификации работника. Члены комиссии после обсуждения принимают решение по аттестуемому, в порядке, предусмотренном положением об аттестации. Решение комиссии закрепляется в протоколе и доводится до сведения работника под подпись в установленные сроки. После завершения процедуры аттестации в личную карточку работника вносится соответствующая информация.

По итогу результат аттестации заносится в аттестационный лист, форма которого утверждена локальным нормативным актом, подписывается председателем, его заместителем, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствующими на заседании. Работник, прошедший аттестацию, должен ознакомиться с аттестационным листом посредством своей подписи. Руководителем организации издается распоряжение о мероприятиях по итогам аттестации, в котором возникает необходимость решения следующих вопросов:

- перевод на вышестоящие должности, в рамках локального регулирования или по индивидуальному решению руководителя;
- о присвоении категории;
- о повышении окладов, установлении надбавок;
- об изменении или отмене надбавок;
- о понижении квалификационной категории;
- о поощрении работников;
- о рассмотрении вопроса о переводах или об увольнении работников, не соответствующих занимаемой должности.<sup>21</sup>

В итоге хотелось бы подчеркнуть, что, являясь профессиональным минимумом, которому должен соответствовать каждый работник, профессиональный стандарт может и должен выступить в качестве основы для разработки и создания корпоративных стандартов и должностных инструкций, с возможным уточнением и расширением функций работников,

---

<sup>21</sup> Лейбович А.Н. Положение и порядок проведения аттестации сотрудников//Вестник университета. 2016. №12. С. 17-25

принимая во внимание особенности труда и управления, организации производства, а также прав и ответственности.

## **Глава 2. Профессиональные стандарты в таможенных органах**

### **2.1 Требования к компетенции и квалификации сотрудников таможенных органов.**

В настоящее время, на официальном сайте Минтруда РФ в реестре профстандартов, отсутствуют профессиональные стандарты, применимые к сотрудникам таможенных органов. В соответствии с этим возникает необходимость рассмотрения существующих требований к квалификации сотрудников таможенных органов.

Перед рассмотрением вопроса о требованиях, предъявляемых к квалификации сотрудников, которые поступают на службу в таможенные органы, следует установить, что представляет собой понятие таможенной службы. Под службой в таможенных органах понимается особый вид государственной службы граждан Российской Федерации, которые осуществляют профессиональную деятельность по реализации функций, прав и обязанностей таможенных органов, входящих в систему правоохранительных органов Российской Федерации, в соответствии с ФЗ от 21.07.1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»<sup>22</sup>.

В широком смысле, таможенную службу можно рассматривать как совокупность таможенных органов и различных органов и организаций, правовой статус государственных таможенных служащих, порядок прохождения ими таможенной службы, - составляющих структуру таможенной системы. В узком смысле под таможенной службой понимается профессиональная деятельность, условия и порядок прохождения которой четко обусловлены.

---

<sup>22</sup> Федеральный закон о службе в таможенных органах Российской Федерации от 21.07.1997 №114//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Гражданам, поступившим на службу в таможенные органы, присваиваются специальные звания сотрудников таможенных органов, в порядке, установленном главой 2 ФЗ №114 «О службе в таможенных органах Российской Федерации». В данной главе отмечаются:

- условия поступления на службу;
- перечень существующих ограничений в приеме на службу;
- запреты и обязанности, связанные с прохождением службы;

Гражданин РФ обладает правом поступления на государственную таможенную службу при наличии следующих характеристик, для обеспечения функций, возложенных на таможенные органы:

- достижение возраста 18 лет;
- необходимые личные и деловые качества;
- соответствующий уровень образования;
- состояние здоровья, позволяющее выполнять профессиональную деятельность;

Квалификационные требования, предъявляемые к сотрудникам таможенных органов, содержатся в приказе ФТС России от 22.09.2014 г. №1841 «Об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств(представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и квалификационных требований». Стоит отметить, что квалификационные требования, которые включает в себя приказ, содержит требования, касающиеся не только уровня образования, но и стажа работы по специальности или государственной службы<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Приказ ФТС РФ об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств(представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и

Квалификационные требования к умению и навыку, как таковые, формально не установлены, закон содержит только общую формулировку – «способность по своим деловым качествам обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные органы».

Также особенностью условий поступления на службу является учет личных качеств претендента, соответствие его требованиям к состоянию здоровья, установленным в Приказе ФТС от 30.12.2013г. №2460 «Об утверждении Требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы по контракту, сотрудников таможенных органов и граждан, прошедших службу в таможенных органах Российской Федерации». Так как таможенная служба носит еще и правоохранительный характер, то такие требования к претенденту на службу вполне обоснованы, ведь некоторые сотрудники таможенных органов наделены правом применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие<sup>24</sup>.

Правительством РФ были установлены требования к состоянию здоровья претендентов, поступающих на службу в таможенные органы, и сотрудников таможенных органов, занимающих соответствующие должности. Перед поступлением на службу в таможенные органы необходимо пройти медицинское освидетельствование военно-врачебной комиссии и получить заключение о годности к таможенной службе, порядок которого регулируется при помощи приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009г. №984н «Об утверждении порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственно-гражданскую

---

квалификационных требований от 22.09.2014//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>24</sup> Приказ ФТС РФ об утверждении требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы по контракту, сотрудников таможенных органов и граждан, прошедших службу в таможенных органах Российской Федерации от 30.12.2013 (ред. от 18.03.2015) №2460//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»<sup>25</sup>.

При поступлении на службу гражданину необходимо предъявить в таможенные органы следующую информацию:

- личное заявление;
- документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- документы, подтверждающие профессиональное образование;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- автобиографию;
- данные о месте рождения, местах работы (учебы) и месте жительства близких родственников;

Стоит отметить, что при поступлении на службу, гражданин также обязан предоставить данные, в виде справок, содержащих информацию:

- о доходах;
- об имуществе и об имущественных обязательствах;
- о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, об их имуществе и обязательствах имущественного характера;

Непредставление, либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме на службу. Все сведения и документы, которые обязан предоставить гражданин, подлежат проверке.

Гражданин не может быть принят на службу и находиться на ней в случаях:

- если суд постановил, что он недееспособен, либо ограниченно дееспособен;
- существования у гражданина непогашенной, либо неснятой судимости;

---

<sup>25</sup> Приказ Министерства здравоохранения и соц развития РФ об утверждении порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими от 14.12.2009 №984н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

- наличие запрета, установленного судом, на право занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока;

- наличия у него заболевания, не позволяющего осуществлять должностные полномочия и выполнять профессиональную деятельность;

- наличия у него близкого родства или свойства с государственным таможенным служащим, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

- его отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если должность гражданской службы связана с использованием таких сведений;

- выхода из гражданства Российской Федерацией или приобретения гражданства другого государства;

- представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;

- признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований;

Рассматривая вопрос требований, предъявляемых к компетенции сотрудников таможенных органов, в соответствии с Федеральным Законом от 27.07.2004 г. №79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», сотрудник таможенного органа не вправе:

- осуществлять иную оплачиваемую деятельность, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности;

- лично или через доверенных лиц осуществлять предпринимательскую деятельность;

- совмещать службу в таможенных органах с исполнением обязанностей депутата федерального органа законодательной власти, органов законодательной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления;

- числиться полноправным членом органов управления попечительского или наблюдательного совета, органа управления коммерческой организации и иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, либо ее структурных подразделений, действующих на территории РФ;
- быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в таможенных органах;
- задействовать и использовать государственное имущество, служебную информацию, средства материально-технического и информационного обеспечения в иных целях, кроме служебных;
- при исполнении должностных обязанностей получать гонорары за публикации и выступления;
- получать от физических и юридических лиц подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги и иные вознаграждения, связанные с исполнением должностных обязанностей;
- принимать без разрешения Президента РФ награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций;
- выезжать в служебные командировки за пределы Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами РФ или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти с государственными органами иностранных государств, международных организаций;
- использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним;

- недопустимо образования структур политических партий, общественных, религиозных, за исключением профессиональных союзов<sup>26</sup>;

С целью предотвращения конфликта интересов, на период прохождения службы, сотруднику необходимо представить и передать в доверительное управление ценные бумаги, акции и иное имущество, принадлежащее ему. В соответствии с главой 53 ч. 2 ст. 1013 Гражданского кодекса РФ от. 26.01.1996 (ред. от 18.04.2018) регламентируется передача имущества, а также, в соответствии с этой статьей, под объектом доверительного управления понимаются предприятия и другие имущественные комплексы, отдельные объекты, относящиеся к недвижимому имуществу, ценные бумаги, исключительные права и иное имущество<sup>27</sup>.

В заключение хотелось бы отметить, существование профессиональных стандартов, применяемых к должностям таможенных органов, является необходимым. Квалификационные требования к умению и навыку, как таковые, формально не установлены, содержится только общая формулировка – «способность по своим деловым качествам обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные органы». Установлены компетенции сотрудников таможенных органов, запреты и ограничения, связанные с прохождением службы, требования к состоянию здоровья, установлены условия поступления на службу и перечень существующих ограничений в приеме, установлена информация, необходимая для предъявления в таможенные органы при поступлении на службу. На официальном сайте ФТС содержится перечень функциональных квалификационных требований (далее – ФКТ), где установлена информация о конкретизации общих требований к профессиональным знаниям и иным знаниям. Такая обширность существующих требований позволяет сделать

---

<sup>26</sup> Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации от 20.07.2004 №79//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>27</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 18.04.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

вывод о необходимости разработки и внедрения профессиональных стандартов для сотрудников таможенных органов, для упрощения содержания положений существующих требований.

## **2.2 Анализ требований образовательных стандартов, функциональных квалификационных требований и требований, установленных стандартами ПИКАРД, к должностям таможенных органов.**

Для осуществления одного из основных направлений развития таможенных органов, а именно, эффективного таможенного администрирования, необходимо повышение кадрового потенциала должностных лиц таможенных органов.

Поэтому возникает необходимость в формировании единых квалификационных требований, которые должны удовлетворять как требованиям международных, так и национальных профессиональных стандартов.

Для начала следует рассмотреть, что из себя представляют стандарты ПИКАРД.

Стандарты Партнерства в сфере таможенных академических исследований и развития – это программа Всемирной Таможенной Организации (далее – ВтамО), в которой разработаны стандарты относительно профессиональных качеств сотрудников таможенных структур. В стандартах ПИКАРД предлагается перечень умений, навыков и компетенций профессионала с ориентацией на обеспечение таможенных структур инструментами и механизмами по развитию лидерских качеств у таможенника как менеджера-новатора.

Согласно программе, таможенные службы нуждаются не только в профессиональных сотрудниках, но и в эффективно функционирующих административных структурах.

Направления программы ПИКАРД:

- увеличение профессиональных знаний и компетентности таможенных руководителей и практиков;
- обеспечение сотрудничества в сфере таможенного образования и научных исследований;
- поощрение национальной адаптации интегрированного развития, обучения и схем развития образовательными учреждениями;
- инициирование новых подходов к стратегии развития карьеры в таможенных органах;
- предоставлена возможность для ученых и практиков, публиковать результаты своих исследований и опыта, в публикации Всемирного таможенного журнала;
- каждый год проводятся конференции ПИКАРД, заключающиеся в содействии высокоуровневого обмена в области таможенного образования и профессионализма.<sup>28</sup>

Согласно программе, для координированного и слаженного обмена информацией между таможенными органами, необходимо использование знаний и навыков, полностью соответствующих сегодняшним социальным и экономическим требованиям развития мирового сообщества.

Программой создана платформа для таможенных исследований:

- проводятся исследования, касающиеся текущих разработок в области таможенного дела;
- происходит обобщение существующих моделей, стандартов и таможенной политики.

---

<sup>28</sup> Фальс В., Барриетос Г. Стандарты ПИКАРД и требования к профессиональным компетенциям/Таможенный научный журнал университета Коста-Рики. 2015. №2. С. 13-16.

Программой был разработан набор профессиональных стандартов в качестве основы для профессионального образования таможенных служащих для таможенных и научных учреждений.

Профессиональные стандарты ВтамО включают в себя не только необходимые знания и навыки, но и личные качества сотрудников, основное значение в требованиях к квалификации и компетенции сотрудника имеют именно социальные навыки и личные качества. Считается, что умение общаться, оценивать, работать с идеями, брать на себя инициативу и быстро эффективно принимать решения – является неотъемлемой частью требований к квалификации.

Под образовательным стандартом (далее – ФГОС) понимается совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

В соответствии с ФГОС ВО 38.05.02 направления подготовки «Таможенное дело», специалисты, получившие образование по данному направлению в результате освоения программы специалитета у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-специализированные компетенции (при наличии специализации).<sup>29</sup>

Функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы по направлению профессиональной служебной деятельности «Таможенное дело» (далее – ФКТ) представляют собой справочник, содержащий информацию о конкретизации общих требований к профессиональным знаниям, к профессиональным знаниям в

---

<sup>29</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (уровень специалитета) от 17.08.2015 №850// СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

области законодательства, иные профессиональные знания, требования к профессиональным навыкам, содержит перечень нормативно-правовых актов, знание которых необходимо для исполнения должностных обязанностей, также включает в себя перечень иных необходимых профессиональных знаний.<sup>30</sup>

Таблица 1 – Сравнительная характеристика и анализ требований, предъявляемых к квалификациям по критериям требований к знаниям.

Название критерия	ПИКАРД	ФГОС ВО	ФКТ	Результаты сравнения, общие требования
Национальная международная стратегия/политика	+	+	+	понимание экономических принципов и социальной направленности государства, его международных и региональных обязательств и приоритетов
Роль таможи в системе государственной власти и во взаимодействии с другими органами	+	+	+	понимание роли таможи при проведении государственной политики
Таможня – как проводник политики государства и правоохранительной	+	+	+	знания о законодательстве,

<sup>30</sup> Перечень функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы по направлению профессиональной служебной деятельности «Таможенное дело» //Официальный сайт ФТС. – Режим доступа: <http://www.customs.ru>

организации				таможне, таможенном деле
-------------	--	--	--	-----------------------------

Продолжение таблицы 1

Аспекты судебной и правовой систем, относящихся к таможенной деятельности	+	+	+	понимание работы государственной судебной системы и законодательных процессов
Микро- и макроэкономика	+	-	-	-
Стратегическое планирование, внешняя и внутренняя среда	+	+	+	стратегическое планирование, система оценки эффективности труда
Внутренняя таможенная политика и ее развитие	+	+	+	законодательная база для реализации/ограничения политики, понимание основных принципов
Финансовый менеджмент	+	+	-	требования к знаниям об организационно-управленческой деятельности и управления

				кадрами
--	--	--	--	---------

Продолжение таблицы 1

Управление трудовыми/капитальными ресурсами	+	+	-	трудоустройство и удержание персонала, обучение, контроль за производительностью труда
Управление рисками	+	+	-	понимание условий применения СУР, законодательная основа
Информационный менеджмент	+	+	-	предоставление отчетности, обеспечение информацией в сфере таможенного дела, использование электронных способов обмена информацией
Торговая практика	+	+	+	торговая терминология,

				способы внутреннего контроля
--	--	--	--	------------------------------------

Окончание таблицы 1

Компьютерные и иные технологии	+	+	+	понимание использования компьютерных технологий и иных технологий для осуществления таможенной деятельности
Связи с общественностью и СМИ	+	+	-	обеспечение доступности процедур и законодательства

Проведя сравнительный анализ стандартов по критериям знаний можно сделать следующий вывод: требования к знаниям в стандартах ПИКАРД носят более широкий характер и охватывают больший спектр знаний о системах и сферах, сопряженных с деятельностью таможенных органов, в то время как в стандартах ФГОС ВО и ФКТ обозначены четкие требования к знаниям законодательства, к знаниям, связанным с непосредственным осуществлением таможенной деятельности: таможенным регулированием и таможенным делом, а также противодействием правонарушениям в сфере таможенного дела. Стандарты ПИКАРД устанавливают требования к знаниям необходимым не только о таможенном деле, а также о знаниях в сферах экономики, менеджмента, судебной и правовой систем, в то время как

положения стандартов ФГОС ВО и ФКТ не закрепляют обязательного владения полными знаниями в сопряженных, с таможенным делом, сферах, а лишь устанавливают необходимость обладания ключевыми знаниями.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика и анализ требований, предъявляемых к квалификациям по критериям общих требований к умениям

Название критерия	ПИКАРД	ФГОС ВО	ФКТ	Результаты сравнения, общие требования
Лидерство	+	-	+	Умение разумно делегировать ответственность, контролировать и регулировать
Способность к мотивации	+	+	+	Умение формировать систему мотивации и стимулирования
Видение	+	-	+	Формирование и представление нового стратегического направления
Оценка умственных способностей	+	+	+	Умение организовывать сбор и обработку информации для управленческой деятельности, и оценки

				эффективности деятельности
--	--	--	--	-------------------------------

Окончание таблицы 1

Аналитические способности	+	-	-	-
Принятие решений	+	+	+	Умение использовать информацию, определять направления, устанавливать четкие цели и осуществлять управленческие решения
Решение проблем	+	-	-	-
Коммуникабельность	+	-	-	-
Политические умения	+	-	-	-
Умение вести переговоры	+	-	+	Переговоры с государственными органами, с заинтересованными сторонами
Умение составлять проекты документов	+	-	+	Внутренняя связь с персоналом на всех уровнях

Навыки планирования	+	+	+	Стратегическое планирование деятельности
---------------------	---	---	---	--

Сравнительный анализ требований, содержащихся в положениях стандартов ПИКАРД, ФГОС ВО И ФКТ, по критериям требований к умениям, показал, что требования стандартов ПИКАРД включают в себя необходимость обладания определенными личными качествами, позволяющими в полной мере владеть необходимыми умениями, для осуществления деятельности.

Благодаря проведенному анализу можно сделать вывод о том, что национальные стандарты не соответствуют международному стандарту ПИКАРД, как и стандарты ПИКАРД не включают в себя отдельных положений, установленных в ФГОС и ФКТ, так как требования стандартов ПИКАРД тесно связаны с менеджментом и заключаются не только в знаниях в области таможенной деятельности, но также заключаются в необходимости обладания определенными личными качествами. В то время как положения, содержащиеся в ФГОС ВО направлены на установления общекультурных компетенций, профессиональных компетенций и профессионально-специализированных компетенций. Несмотря на содержащиеся в образовательном стандарте требования исключительно к умениям, существует возможность предположить и установить необходимые знания, позволяющие обладать ими, так как умение – способность делать что-то, полученная знанием. В свою очередь ФКТ содержит в себе информацию о конкретизации общих требований к профессиональным знаниям в области законодательства и его перечень, иные профессиональные знания, их перечень и требования к профессиональным навыкам. Результат анализа позволяет сделать заключение о необходимости создания комплексного

документа, содержащего в себе требования к личным качествам, компетенции, знаниям, умениям, профессиональным навыкам.

### **2.3 Актуальные проблемы системы профессиональных стандартов.**

Внедрение и создание профессиональных стандартов является основной задачей при развитии трудового законодательства, непосредственное обеспечение решения и рассмотрения вопросов правового регулирования, совершенствования имеющейся системы квалификационных требований.

Основной проблемой развития профессиональных стандартов, является проблема низкой заинтересованности участников рынка труда и отсутствие широкого распространения темы профессиональных стандартов. Не все участники рынка труда, образовательные учреждения и бизнес-сообщества осознают и понимают необходимую высокую степень вовлечения в тему профессиональных стандартов.

Для решения данной проблемы необходимо увеличить рост востребованности темы, привлекать большее количество участников и заинтересованных лиц, сообществ. Пути решения данной проблемы являются проведение международных конференций, приглашение ведущих экспертов. Международные конференции и приглашенные специалисты обеспечат обмен опытом, пропаганду необходимости вовлечения в систему создания и внедрения профессиональных стандартов.

Второй, но не менее главной, является проблема низкого финансирования. Программа разработки и внедрения профессиональных стандартов действует практически на общественных началах. Существуют объединения, институты, организации, которые благодаря собственным усилиям и финансовым возможностям, принимают участие в разработке. На официальном сайте профессиональных стандартов есть возможность подать уведомление о разработке профессионального стандарта. Сайт содержит в

себе информацию и методические рекомендации по составлению уведомления. В случае, если профессиональный стандарт, выбранный для разработки, не является требуемым, а имеет инициативный характер, то перед отправкой должны быть оформлены документы: уведомление о разработке, обоснование необходимости разработки, план разработки с указанием сроков начала и завершения, список организаций, привлекаемых к разработке. Уведомление должно быть представлено на бланке ответственной организации в формате pdf с подписью руководителя.

Государство предоставляет бюджет для разработки профессиональных стандартов, но учитывая большой объем работы и ее многоплановость, предоставленных средств не хватает. В случае разработки профессионального стандарта за счет бюджетных средств, основанием для разработки стоит указать «государственный контракт». В созданных условиях разработки профессиональных стандартов приходится полагаться на осуществление финансирования со стороны организаций, выдвигающих идеи по разработке или актуализации определенного профстандарта.

Для решения данной проблемы необходимо повышения финансирования со стороны государства, привлечение спонсоров бизнес-сообществ. Одним из путей решения данной проблемы является создание отдельного органа, который должен быть сосредоточением системы профессиональных стандартов и осуществлять непосредственную деятельность по разработке профессиональных стандартов, под руководством государства, Минтруда РФ, а также в согласии с образовательными учреждениями и непосредственными работодателями, бизнес-сообществами, финансирование которого должно осуществляться посредством государственного финансирования и предоставления средств-пожертвований от бизнес-сообществ.

Также стоит отметить проблему отсутствия профстандартов для большей части должностей. Постоянное совершенствование рынка труда требует четких и конкретных требований к квалификации работников,

зачастую выпускники образовательных учреждений при трудоустройстве не могут устроиться на работу, в связи с несоответствием учебного плана образовательного учреждения и требований, которые требуют и предъявляют работодатели. Применение и обязательность существования профессионального стандарта для каждой должности обусловлено двусторонней выгодой, работникам – происходит уравнивание заработка специалиста с уровнем квалификации, благодаря профессиональному стандарту можно узнать требования к образованию и квалификации, в соответствии с чем, каждый работник самостоятельно сможет понять, насколько он соответствует, либо не соответствует должности, какие у него перспективы, работодателям – конкретизирует требования к профессии, что упрощает процедуру подбора сотрудника.

На данное время, количество обязательных стандартов в реестре составляет 2000 стандартов, которые разделены на 40 категорий. Перечень обязательных профстандартов содержится на официальном сайте Минтруда РФ. Также считается обязательным применение профстандартов для той категории профессий, которые предусматривают наличие права на получение различных льгот, это касается и льготной пенсии. С поступающими на работу гражданами заключается трудовой договор с учетом требований стандартов. Сотрудники, которые уже занимают данную должность, переводятся на профстандарты, посредством разработки плана специальных мероприятий.

Эта проблема находит свое отражение в указанных ранее проблемах, так как создание профессиональных стандартов для всех должностей – процедура очень многоплановая, объемная, требует высокой заинтересованности и степени участия, финансирования.

В результате проведения сравнительного анализа положений ФГОС ВО, ФКТ и стандартов ПИКАРД актуальной проблемой считается несоответствие национальных стандартов международным, как и

международные стандарты не включают в себя положения, установленные в ФГОС и ФКТ.

Стандарты ПИКАРД содержат в себе требования к необходимым знаниям, навыкам, личным качествам и социальным навыкам.

ФГОС - содержит в себе совокупность требований к компетенциям - умениям: общекультурным компетенциям, профессиональным компетенциям, профессионально-специализированным компетенциям. Требования к знаниям отсутствуют, хоть и есть возможность предположить и установить необходимые знания, позволяющие обладать данными умениями, так как умение – способность делать что-то, полученная знанием.

ФКТ – содержит в себе информацию о конкретизации общих требований к профессиональным знаниям в области законодательства и его перечень, иные профессиональные знания, их перечень и требования к профессиональным навыкам

Профессиональный стандарт – включает в себя наименование вида профессиональной деятельности, основную цель, описание обобщенных трудовых функций и конкретных трудовых функций в рамках обобщенных, с указанием уровня квалификации.

На современном рынке труда, требования к квалификации заключаются не только в установлении требований к знаниям, умениям и компетенции, а также к личным и социальным качествам. Важно умение общаться, работать с идеями, проявлять инициативу, быстро реагировать на принятие решений.

Существующие несоответствие положений в указанных документах и неполное соответствие требованиям современного рынка труда, позволяют сделать вывод о необходимости объединения части положений, для создания комплексного документа, содержащего в себе информацию о наименовании вида деятельности, основной ее цели, описание трудовых функций, требованиях к знаниям, навыкам, умениям, личным качествам и социальным навыкам, к компетенциям, а также перечень требований к знаниям

законодательства РФ, необходимого для осуществления своих трудовых функций.

Возможно решение данной проблемы посредством расширения в профессиональном стандарте разделов с информацией, включением недостающих положений.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Возрастание роли профессиональных стандартов при развитии трудового законодательства в современных условиях рынка труда, который нуждался в новых механизмах регулирования и использования трудовых ресурсов, определило четкие и конкретные требования к квалификации работников и обязательность внедрения профессиональных стандартов.

Профессиональным стандартом является документ, устанавливающий характеристику требований к квалификации сотрудника, и имеющий современную конструкцию, которая сочетает в себе требования к уровню знаний, умений, профессиональным навыкам, а также к опыту работы.

В результате проведенной исследовательской работы необходимо отметить, что в настоящее время профессиональные стандарты разработаны не для всех профессий и должностей. Необходимость существования профстандартов для каждой профессии обусловлено упрощением процесса взаимодействия участников рынка труда. Профессиональный стандарт, по отношению к работодателю, позволяет определить потребность в сотруднике, правильно подобрать кадры, рационально разделить и организовать труд, разграничить функции, полномочия и ответственность между категориями работников, установить рациональную систему оплаты труда. Работник, в свою очередь, может самостоятельно понять, насколько он соответствует требованиям современного рынка труда, какие у него перспективы.

Цель данной работы заключалась в исследовании понятия профессионального стандарта, определения требований, предъявляемых к квалификации сотрудников, сравнение и анализ требований образовательных стандартов, стандартов ПИКАРД, и положений перечня ФКТ. В соответствии с поставленной целью, были определены задачи, которые были исследованы в данной работе.

Изучение истории создания профессиональных стандартов позволяет сделать заключение о том, что согласно Постановлению Правительства РФ «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов», термин «профессиональный стандарт» официально был использован впервые. Включение профессиональных стандартов в программу разработок федеральными министерствами не дало никаких значимых результатов и никаких действий в развитии темы профессиональных стандартов не было предпринято в течение 10 лет. С 2006 года благодаря РСПП осуществлялись поэтапные и медленные действия по развитию профессионального стандарта как документа, что впоследствии послужило толчком к ряду приказов и заседаний, которые привели к стремлению сделать разработку профессиональных стандартов миссией государственного масштаба. Лишь в 2013 году были разработаны и направлены в Минюст первые профстандарты, а в 2014 году было установлено, что спроектировано лишь 32 профстандарта из 800, что указало на низкую степень участия работодателей в разработке профстандартов. Учреждение и создание организаций, таких как СПКФР, НСПКРФ, Центр оценки квалификаций, осуществляющих содействие в разработке профессиональных стандартов и в развитии профессионального образования, запустило постепенный процесс разработки и внедрения профессиональных стандартов. Все это привело к вступлению в силу ст. 195.3 ТК РФ, которая регламентирует порядок применения профессиональных стандартов. Вступление статьи в силу и обозначение понятия профессионального стандарта на законодательном уровне в Трудовом Кодексе, поспособствовало дальнейшему развитию темы профстандартов.

Исследование понятия профессионального стандарта позволяет установить, что профессиональный стандарт, со структурной точки зрения, состоит из единиц с описанием, каждая из которых имеет разный уровень и содержит в себе четкую информацию о названии трудовой функции, действиях, необходимых для обеспечения выполнения этой функции,

характеристики квалификационного уровня и требуемые знания и умения. Все эти положения устанавливаются в трех разделах. Применение профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с нормативно-правовой базой. Статьи 57 и 195.3 Трудового Кодекса РФ, закрепляют в себе положения о том, что профессиональные стандарты обязательны для работодателя лишь в случаях, если они установлены Кодексом, федеральными законами и иными НПА, а также, что содержащиеся наименования должностей, профессий, специальностей и требований должны соответствовать указанным в квалификационных справочниках. Федеральный закон №273 «Об образовании в РФ» формирует требования к результатам освоения основных образовательных программ образования. В соответствии с ФЗ №238 проводится независимая оценка квалификации работника или соискателя, для подтверждения соответствия положениям профстандарта, либо иным установленным квалификационным требованиям. На основании изученной информации, следует подчеркнуть, что профстандарт является профессиональным минимумом, которому должен соответствовать каждый работник.

Изучение требований к квалификации сотрудников таможенных органов указало на отсутствие профессиональных стандартов для сотрудников таможенных органов, а также на необходимость их существования. На официальном сайте ФТС содержится перечень функциональных квалификационных требований, содержащий информацию о конкретизации общих требований к профессиональным и иным знаниям. Также в федеральных законах и приказах установлены компетенции сотрудников таможенных органов, запреты и ограничения, связанные с прохождением службы в таможенных органах, требования к состоянию здоровья, перечень существующих ограничений в приеме на службу. В целом, требования к умению и навыку формально не установлены, существует общая формулировка – «способность по своим деловым качествам обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные

органы». В связи с существующей обширностью требований и для упрощения содержания всех положений, возникает необходимость разработки и внедрения профессиональных стандартов для сотрудников таможенных органов.

Сравнительный анализ стандартов ПИКАРД, перечня ФТК и ФГОС ВО 38.05.02, указал на существование несоответствий национальных стандартов международным, так как требования стандартов ПИКАРД заключаются не только в знаниях в области таможенного дела и ключевых знаний в сферах, сопряженных с деятельностью таможенных органов, но и в необходимости обладания определенными личными качествами, а также позволило сделать вывод о необходимости создания комплексного документа, содержащего в себе требования к личным качествам, компетенции, знаниям, умениям, профессиональным навыкам.

В ходе работы были выявлены проблемы, требующие внимания и комплексного решения.

Основной проблемой является проблема низкой заинтересованности участников рынка труда и отсутствие широкого распространения темы профессиональных стандартов. Пути решения данной проблемы являются проведение международных конференций, приглашение ведущих экспертов, что позволит обеспечить большую заинтересованность и вовлеченность в систему создания и внедрения профессиональных стандартов.

Вторая проблема – это недостаточное финансирование. Предоставляемого государством бюджета, в связи с большим объемом работы и ее многоплановостью, не хватает. Финансирование, в основном, осуществляется на основании инициативного характера разработки, со стороны организаций, предлагающих создание профстандарта. В случае, если профессиональный стандарт является требуемым для разработки, он получает финансирование с указанием условий разработки на основании «государственного контракта». Для решения данной проблемы необходимо

применение мер, по повышению финансирования со стороны государства, привлечение спонсоров бизнес-сообществ.

В результате проведения сравнительного анализа положений стандартов ПИКАРД, федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и перечня функциональных квалификационных требований, была выявлена проблема несоответствия национальных стандартов международным, как и отсутствия положений, установленных в ФГОС и ФКТ, в международных стандартах. Так как современный рынок труда устанавливает требования не только к знаниям, умениям и компетенции, а и к личным качествам и социальным навыкам, возможным решением данной проблемы считается – расширение в профессиональном стандарте разделов с информацией, включение недостающих положений.

Наличие проблем, медленное их решение дает основание для дальнейшего поиска путей, методов и мер решения вопросов, касающихся установленных актуальных проблем в системе профессиональных стандартов.

Данная работа может принести практическую пользу. Выводы данной работы могут быть полезны при исследовании возможности создания комплексного документа, сочетающего в себе положения, требуемые рынку труда на настоящий момент, рассмотренных в работе стандартов, а также при исследовании актуальных проблем в системе разработки профстандартов и путей их решения.

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

- ПС – профессиональный стандарт;
- ФТС – Федеральная таможенная служба;
- НПА – нормативно-правовой акт;
- РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей;
- НАРК – Национальное агентство развития квалификаций;
- РНК – Национальная рамка квалификаций;
- ЕСК – Европейская система квалификаций;
- ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник;
- ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- АСИ – Агентство стратегических инициатив;
- НПС – Национальные профессиональные стандарты;
- НСПКРФ – Национальный совет профессиональных квалификаций;
- СПКФР – Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка;
- ОКВЭД – Общероссийский классификатор экономической деятельности;
- ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий;
- ФКТ – перечень функциональных квалификационных требований;
- ПИКАРД – Стандарты партнерства в сфере таможенных академических исследований и развития;
- ВтамО – Всемирная таможенная организация;
- ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### I Нормативные

1. Постановление Правительства Российской Федерации о программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов от 26.02.1997 №222 (ред. от 27.07.1998) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Приказ Минсоцздравразвития РФ о Межведомственной рабочей группе по разработке профессиональных стандартов к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики от 06.11.2009 №874//СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Указ Президента РФ о мероприятиях по реализации государственной социальной политики от 7 мая 2012 г. N 597//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Указ Президента РФ о Национальном совете при Президенте РФ по национальным квалификациям от 16 апреля 2014 г. № 249//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Трудовой Кодекс РФ. [Электронный ресурс]: от 30.12.2001№197-ФЗ (ред. 05.02.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Приказ Минтруда РФ об утверждении Макета профессионального стандарта от 12.04.2013 г. №147н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. Постановление Правительства РФ о правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов от 22.01.2013 №23 (ред. от 09.02.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
8. Федеральный закон о независимой оценке квалификаций от 03.07.2016 №238//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

9. Федеральный закон о службе в таможенных органах Российской Федерации от 21.07.1997 №114//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. Приказ ФТС РФ об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств(представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и квалификационных требований от 22.09.2014//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

11. Приказ ФТС РФ об утверждении требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы по контракту, сотрудников таможенных органов и граждан, прошедших службу в таможенных органах Российской Федерации от 30.12.2013 (ред. от 18.03.2015) №2460//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

12. Приказ Министерства здравоохранения и соц развития РФ об утверждении порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственно-гражданскую службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения от 14.12.2009 №984н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации от 20.07.2004 №79//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

14. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 18.04.2018) //СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

15. Приказ Минтруда РФ об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов от 12.04.2013 №148н// СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

16. Приказ Минтруда РФ об утверждении методических рекомендаций по разработке профстандартов от 14.02.2013 №170н//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

17. Приказ Министерства образования и науки РФ об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (уровень специалитета) от 17 августа 2015 г. № 850// СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

18. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

19. Постановление Правительства РФ о порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих от 31.10.02 №787// СПС Гарант. – Режим доступа: <http://www.base.garant.ru>

20. Приказ Росстандарта о принятии и введении Общероссийского классификатора видов экономической деятельности от 21.12.2017 №2048-ст//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

21. Приказ Росстандарта о принятии и введении Общероссийского классификатора занятий от 12.12.2014 №2020-ст//СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

## II Специальные

22. Батрова О.Ф., Блинов В.И., Волошина И.А. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации/О.Ф. Батрова, В.И. Блинов,

И.А.Волошина//Рекомендации – М: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14с

23. Фальс В., Барриетос Г. Стандарты ПИКАРД и требования к профессиональным компетенциям/Таможенный научный журнал университета Коста-Рики. 2015. №2. С. 13-16

24. Григораш О.В. О перспективах развития системы образования в России/Научный журнал КубГАУ. 2016. №121. С. 5-14.

25. Григораш О.В. Результаты реформирования системы образования в России/Научный журнал КубГАУ. 2016. №07. С. 13-19.

26. Блинов В.И., Батрова О. Ф., Есенина Е.Ю. Концепция оценивания квалификаций// Образование и наука. 2017. №10. С. 46-67.

27. Машукова Н.А. Профессиональный стандарт и его назначение//Энергия промышленного роста. 2008. №4. С. 4-5.

28. Васильева Е.В. Система квалификации как инструмент соответствия интересов сфер труда и образования// Вестник университета. 2015. №19. С. 10-16.

29. Горшкова О. В., Фалько Л.Ю. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России // Вестник ВГУЭС. 2015. №5. С.93-102.

30. Лейбович А.Н. Положение и порядок проведения аттестации сотрудников// Вестник университета. 2016. №12. С. 17-25

31. Олейникова О. Н. Профессиональные стандарты как основа подготовки квалифицированных кадров: Методическое пособие. М., 2011.

32. Балакирева Э.В., Профессиональный стандарт как ориентир разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки// Научно-теоретический журнал Педагогика. 2014. №6. С. 86-94

33. С.А. Маничев Профстандарты как основа сертификации// Вестник ЮУрГУ. 2016. №32. С. 54-80

34. Мясоедова М.А., Волкова С.Н., Сивак Е.Е. Повышение качества трудового потенциала – основа эффективного управления // Вестник КГСА. – 2013. №9. С 42

35. Митягина В.А. Рамка квалификаций, квалификационный перечень//Вестник ВолГУ. 2013. №14. С. 6-13.

36. Семенихин В.В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации: уч. пособие. [Электронный ресурс]//Электронная библиотека Библиотекарь.Ру. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru>

### III Интернет ресурсы

37. Стенограмма встречи В.В.Путина и главы РСПП Александра Шохина// Официальный сайт кремля электронный ресурс/ <http://kremlin.ru>

38. Реестр профессиональных стандартов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

39. Перечень функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы по направлению профессиональной служебной деятельности «Таможенное дело» // Официальный сайт ФТС. – Режим доступа: <http://www.customs.ru>

40. Стенограмма интервью замминистра труда и социальной защиты Любви Ельцовой от 18.01.13// Российская газета. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rg.ru>

41. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.asi.ru>

42. Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки РФ и РСПП от 25.06.2007//Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. – Режим доступа: <http://рспп.рф>

образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический

институт

Коммерческого, предпринимательского и финансового права  
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 И.В. Шишко

подпись инициалы, фамилия

« 09 » 06 2018 г.

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

Профессиональные стандарты в подготовке должностных лиц таможенных  
органов

38.05.02. «Таможенное дело»

Научный руководитель  ст. преподаватель И.И. Бушуева  
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник бабенко 09.06.18 Т.А. Бабенко  
подпись, дата инициалы, фамилия

Рецензент:  01.06.18 А.Г. Тузов  
подпись, дата инициалы, фамилия

Консультант:  01.06.18 к.т.н., доцент Е.А. Демакова  
подпись, дата инициалы, фамилия

Красноярск 2018