

**Постійний професійний розвиток:  
Програма навчання протягом усього  
життя та постійний розвиток професійної  
компетентності**



**Міжнародна федерація  
бухгалтерів**

The mission of the International Federation of Accountants (IFAC) is to serve the public interest, strengthen the worldwide accountancy profession and contribute to the development of strong international economies by establishing and promoting adherence to high-quality professional standards, furthering the international convergence of such standards, and speaking out on public interest issues where the profession's expertise is most relevant.

This International Education Standard for Professional Accountants (IES) has been prepared by the IFAC Education Committee.

The approved text of this IES of the Education Committee is published in the English language.

International Federation of Accountants  
545 Fifth Avenue, 14th Floor  
New York, New York 10017 USA  
E-mail: [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org)  
Website: <http://www.ifac.org>

Copyright © May 2004 by the International Federation of Accountants. All rights reserved. Used with permission. Contact [Permissions@ifac.org](mailto:Permissions@ifac.org) for permission to reproduce, store or transmit this document.

This International Education Standard for Professional Accountants of the IFAC Education Committee, published by the International Federation of Accountants (IFAC) in May 2004 in the English language, was translated into Ukrainian by the Ukrainian Association of Certified Accountants and Auditors with the support of the United States Agency for International Development (USAID) Ukraine Accounting Reform Project in September 2005, and is used with the permission of IFAC. The process for translating International Education Standards for Professional Accountants was considered by IFAC and the translation was conducted in accordance with "Policy Statement—Translation of Standards and Guidance Issued by IFAC." The approved text of all International Education Standards for Professional Accountants is that published by IFAC in the English language.

ISBN: 1-931949-31-X

Місія Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ) - служити інтересам громадськості, зміцнювати бухгалтерську професію в усьому світі та робити внесок у розвиток міцних національних економічних систем, зорієнтованих на міжнародні економічні відносини, сприяючи встановленню та дотриманню високоякісних професійних стандартів, зближенню таких стандартів на міжнародному рівні, а також висловлюючи думку щодо суспільно важливих питань, що входять до безпосередньої компетенції бухгалтерської професії.

Цей Міжнародний стандарт освіти для професійних бухгалтерів (МСО) було підготовлено Комітетом МФБ з освіти.

Затвердженим текстом цього МСО є текст надрукований англійською мовою.

International Federation of Accountants  
545 Fifth Avenue, 14<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10017 USA  
E-mail: [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org)  
Website: <http://www.ifac.org>.

Авторське право © травень 2004 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. Усі права застережені. Використано з дозволу. За дозволом на відтворення, зберігання або передачу цього документу звертайтеся за електронною адресою: [permissions@ifac.org](mailto:permissions@ifac.org).

Цей Міжнародний стандарт освіти для професійних бухгалтерів Комітету МФБ з освіти, що виданий Міжнародною федерацією бухгалтерів (МФБ) у травні 2004 року англійською мовою, перекладений українською мовою Українською асоціацією сертифікованих бухгалтерів і аудиторів за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) – Проект реформи бухгалтерського обліку в Україні – у вересні 2005 року і використовується з дозволу МФБ. Опис процесу перекладу Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів розглядався МФБ, і переклад здійснювався відповідно до „Положення про переклад стандартів та інструкцій, виданих МФБ”. Затвердженим текстом всіх Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів є текст, надрукований МФБ англійською мовою.

## МСО 7

# ПОСТІЙНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК: ПРОГРАМА НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ УСЬОГО ЖИТТЯ ТА ПОСТІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

## ЗМІСТ

---

	Параграфи
МЕТА ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	1-2
ВСТУП	3-12
ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ	13
ПРОПАГАНДА КОНЦЕПЦІЇ „НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ УСЬОГО ЖИТТЯ”	14-12
ДОСТУП ДО ППР	17-18
ОБОВ’ЯЗКОВИЙ ППР ДЛЯ ВСІХ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ	19-21
ДОРЕЧНІСТЬ	22-25
ВИМІРЮВАННЯ	26-27
ПЕРЕВІРКА	28-29
МЕТОДИ ППР	30-33
МЕТОД НА ОСНОВІ ВХІДНИХ ДАНИХ	34-36
МЕТОД НА ОСНОВІ ВИХІДНИХ ДАНИХ	37-40
КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД	41-42
КОНТРОЛЬ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ВИМОГ	43-55
ДОДАТОК	

## Мета та сфера застосування

1. Цей стандарт вимагає, щоб організації-члени МФБ:
  - (а) сприяли виникненню у професійних бухгалтерів відданості постійному навчанню;
  - (б) допомагали своїм членів використовувати можливості та ресурси постійного професійного розвитку (підвищення кваліфікації);
  - (в) встановлювали для членів критерії розвитку та підтримували професійну компетентність, необхідну для захисту інтересів суспільства; а також
  - (г) контролювали та забезпечували дотримання вимог постійного розвитку (підвищення кваліфікації) та підтримку професійної компетентності бухгалтерів на певному рівні.
2. Стандарт базується на принципі, згідно з яким професійний бухгалтер повинен відповідати за розвиток та підтримання рівня своєї професійної компетентності, необхідної для надання послуг високого рівня клієнтам, роботодавцям та іншим зацікавленим сторонам.

## Вступ

3. Цей стандарт визначає, щоб організації-члени МФБ запроваджували вимоги щодо постійного професійного розвитку (ППР) як обов'язкову умову продовження членства професійного бухгалтера. Така вимога сприяє досягненню мети професії, тобто наданню професійних послуг для задоволення потреб суспільства (включаючи клієнтів та роботодавців).
4. Цей Стандарт запроваджує концепції постійного професійного розвитку (ППР) як доречні види та результати навчальної діяльності, які можна перевірити та оцінити.
5. Цей стандарт ґрунтується на Міжнародній інструкції з освіти №2: „Постійне підвищення кваліфікації” (вперше видана у лютому 1982 р.; переглянута у травні 1998 р.).
6. Постійний професійний розвиток (підвищення кваліфікації) стосується навчальної діяльності, яка розвиває та підтримує здатність професійних бухгалтерів компетентно виконувати свої обов'язки у професійному середовищі. (див. „Концептуальну основу Міжнародних положень з освіти”, видану в жовтні 2003 р.).
7. Місія Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ) – служити інтересам суспільства, зміцнювати бухгалтерську професію в усьому світі та робити внесок у розвиток міцних національних економічних систем, зорієнтованих на міжнародні економічні відносини, сприяючи встановленню та дотриманню високоякісних професійних стандартів, зближенню таких стандартів в міжнародному масштабі, а також висловлюючи думку щодо суспільно важливих питань, що входять до безпосередньої компетенції професії. Основоположний принцип Кодексу етики МФБ для професійних бухгалтерів:

*„Професійний бухгалтер ... зобов'язаний постійно підтримувати професійні знання та навички на рівні, потрібному для того, щоб забезпечити надання клієнтові чи роботодавцеві компетентних професійних послуг на основі сучасних тенденцій у практиці, законодавстві та методах роботи.”*

У цьому Стандарті розглядається те, як професійні бухгалтери виконують свої обов'язки щодо постійного підтримання рівня компетентності.

8. Продовжує швидко зростати та змінюватися обсяг знань, необхідних для ефективного виконання функцій професійного бухгалтера при наданні послуг клієнтам, роботі у сфері промисловості, торгівлі, освіти та у державному секторі. Від професійних бухгалтерів очікуються нові знання та навички. Разом з професійними організаціями бухгалтери проходять безпрецедентну перевірку якості внутрішнього контролю управління, фінансової

звітності та незалежних аудитів. Це поширюється на професійних бухгалтерів, працюючих як у приватному, так і у державному секторах. Крім того, необхідність підтримувати конкурентоспроможність на певному рівні в умовах всесвітньої економіки викликала велику увагу до ролі та обов'язків професійних бухгалтерів на підприємствах усіх видів. Значний внесок у роботу повинні зробити професійні бухгалтери у всіх галузях. Постійне підвищення професійної компетентності та навчання протягом усього життя є необхідними умовами виконання професійним бухгалтером цих вимог.

9. Професія має зробити все необхідне, щоб професійні бухгалтери продовжували підвищувати та підтримувати такий рівень компетентності, якого вимагають професійні ролі та користувачі послуг. Організації-члени МФБ закликаються доводити до відома своїх членів, зацікавлених сторін та громадськості переваги ППР, підкреслюючи важливість постійного підвищення компетентності та прихильності до навчання протягом усього життя.
10. Само по собі ППР не гарантує те, що всі члени організації постійно надають високоякісні професійні послуги. Для цього необхідно не тільки підтримувати рівень професійної компетентності, а й застосовувати знання на основі професійного судження та об'єктивності. Також не може існувати впевненості в тому, що кожний учасник програми підвищення кваліфікації отримає повну перевагу від такої програми, оскільки люди мають різний рівень індивідуальної прихильності та різні здібності до навчання. Проте, немає сумнівів у тому, що члени, які не володіють сучасними технічними та загальними знаннями, що відносяться до їхньої роботи, не зможуть компетентно надавати професійні послуги. Отже, незважаючи на обмеження, притаманні будь-якій програмі ППР, вимога щодо ППР має велике значення для підтримання довіри з боку громадськості.
11. Представники бухгалтерської професії діють в умовах змін, що змушує організації-члени МФБ періодично переглядати свою політику в галузі ППР та застосування цього Стандарту.
12. Організаціям-членам МФБ, виходячи з їхньої відповідальності за захист інтересів громадськості, слід розглянути різні методи забезпечення якості. ППР – це лише один з таких методів. Інші передбачають перевірку забезпечення якості роботи бухгалтерів, режимами розслідування та застосування дисциплінарних стягнень у разі порушень, згідно з Положеннями про обов'язки членів МФБ №1 та №6, відповідно.

### **Дата набрання чинності**

13. Цей Стандарт набирає чинності з 1 січня 2006 року.

### **Пропаганда концепції „навчання протягом усього життя”**

14. **Організації-члени МФБ повинні доводити до відома всіх професійних бухгалтерів важливість постійного підвищення компетентності та прихильності до навчання протягом усього життя.**
15. Усі професійні бухгалтери зобов'язані підвищувати та підтримувати рівень своєї компетентності відповідно до характеру роботи та професійних обов'язків. Таке зобов'язання поширюється на всіх професійних бухгалтерів, незалежно від того, працюють вони в традиційних сферах бухгалтерської професії або в інших галузях.
16. Процес навчання протягом усього життя починається рано, включає навчальну програму для отримання кваліфікації професійного бухгалтера та продовжується протягом усієї індивідуальної кар'єри. ППР є продовженням навчального процесу, необхідного для здобуття кваліфікації професійного бухгалтера. Професійні знання, професійні навички, професійні цінності, етика та ставлення отримані на момент присвоєння кваліфікації продовжують розвиватися та уточнюватися згідно з видами професійної діяльності та обов'язків фахівця.

## **Доступ до ППР**

17. Організації-члени МФБ повинні створити умови для використання курсів та ресурсів ППР для того, щоб допомогти професійним бухгалтерам виконувати обов'язки щодо навчання протягом усього життя.
18. Організації-члени МФБ можуть безпосередньо пропонувати відповідні програми ППР для професійних бухгалтерів та забезпечувати доступ до програм, які пропонуються іншими органами, з використанням усіх методів навчання.

## **Обов'язковий ППР для всіх професійних бухгалтерів**

19. Організації-члени МФБ повинні зобов'язувати всіх професійних бухгалтерів підвищувати та підтримувати рівень компетентності, що є доречною та потрібною для їхньої роботи та професійних обов'язків. Відповідальність за підвищення та підтримання своєї компетентності несе, в першу чергу, сам професійний бухгалтер.
20. ППР стосується кожного професійного бухгалтера, незалежно від галузі або розміру організації, в якій він працює, тому що:
  - (а) усі професійні бухгалтери мають етичний обов'язок приділяти належну увагу клієнтам, працедавцям та іншим зацікавленим особам, а також зобов'язані робити це компетентно;
  - (б) професійні бухгалтери у всіх галузях обіймають важливу посаду, що передбачає роботу з фінансовою звітністю, відповідальність перед громадськістю та підтримання довіри громадськості;
  - (в) громадськість, ймовірно, покладатиметься на звання або професійну репутацію професійного бухгалтера. Більш того, всі професійні бухгалтери мають професійне звання, а відсутність компетентності або неетична поведінка мають однакові наслідки для репутації та престижу професії незалежно від сектору або ролі, в якій працюють бухгалтери;
  - (г) на всі галузі впливають швидкі зміни умов діяльності та, внаслідок цього, виникає необхідність адаптувати стратегічні або бізнес-плани організацій, які покладаються на професійну компетентність професійного бухгалтера.
  - (г) приймаючи на роботу професійних бухгалтерів, роботодавці у будь-якому секторі покладаються, хоч певною мірою, на професійне звання як на доказ професійної компетентності.
21. При встановленні вимоги щодо ППР, організації-члени МФБ повинні визначити, що є доречним та потрібним для професійних бухгалтерів у таких обставинах, як перерва у стажі роботи за фахом та вихід на пенсію.

## **Доречність**

22. ППР сприяє підвищенню компетентності професійних бухгалтерів, а й отже прийнятні заходи з ППР мають підвищувати рівень професійних знань, професійних навичок та професійних цінностей, етики та ставлення професійного бухгалтера, доречні для його поточної та майбутньої роботи і професійних обов'язків.
23. Деякі організації-члени МФБ можуть прийняти рішення щодо розробки рекомендації або інших інструкцій стосовно того, які види заходів з ППР вважати доречними з професійної точки зору. Інші організації можуть встановити вимоги у певних галузях, а також надати членам певну можливість виявити гнучкість у виборі доречних навчальних заходів в інших галузях.

24. Для членів, які працюють у вузькоспеціальних галузях або в галузях з високим ризиком для громадськості, організації-члени можуть встановити конкретні або додаткові вимоги щодо ППР.
25. Професійні бухгалтери закликаються до проведення консультацій з роботодавцями, колегами, організаціями-членами МФБ та іншими особами, щоб визначити прогалини у компетентності або навчанні і можливості проходження навчання, та заповнити ці прогалини.

## **Вимірювання**

26. Для виконання вимог з ППР, встановлених організацією-членом МФБ, професійні бухгалтери повинні вимірювати навчальні заходи або їхні результати.
27. Навчальний захід можна виміряти з точки зору витрачених зусиль та часу або за вірогідним методом виміру, який оцінює досягнуту або розвинуту компетентність.

## **Перевірка**

28. Цей стандарт розроблено на основі принципу, згідно з яким певна частина навчальних заходів для професійних бухгалтерів піддаються перевірці. Це означає, що навчання може бути об'єктивно перевірено компетентним джерелом. Деякі навчальні заходи можна оцінити (виміряти), але не перевірити.
29. Професійні бухгалтери повинні зберігати відповідні записи та документи, які стосуються ППР, та, на прохання організації-члена МФБ, надавати достатні докази, щоб продемонструвати дотримання вимог організації-члена МФБ.

## **Методи ППР**

30. Мета ППР - надання допомоги професійним бухгалтерам у підвищенні професійної компетентності для надання високоякісних послуг в інтересах громадськості. Оцінити виконання ППР можна принаймні трьома різними методами:
  - (а) Методи на основі вхідних даних – встановлення певного обсягу навчального заходу, який вважається належним для підвищення та підтримання компетентності.
  - (б) Методи на основі вихідних даних – висування вимоги до професійних бухгалтерів продемонструвати підвищення або підтримку рівня компетентності на основі результатів.
  - (в) Комплексні методи це ефективне та раціональне поєднання елементів методів на основі вхідних та вихідних даних, встановлення обсягу навчального заходу що вимагається, та вимірювання досягнутих результатів.
31. Системи на основі вхідних даних традиційно використовувались як спосіб вимірювання підвищення та підтримання компетентності завдяки простоті вимірювання та перевірки. Системи на основі вхідних даних мають обмеження, наприклад, за їхньою допомогою не завжди можна оцінити результати навчання або підвищення компетентності. Внаслідок цього, деякі професійні бухгалтери можуть не брати участі в семінарах або курсах, але все ж таки відповідати критеріям вимірювання та перевірки. Такий підхід „превалювання форми над сутністю” може підірвати реальну мету постійного підвищення компетентності. Організації-члени МФБ можуть подолати ці обмеження, інформуючи про основні цілі постійного підвищення рівня компетентності та прагнення до навчання протягом усього життя.
32. Методи на основі вихідних даних зосереджують увагу не на оцінці різноманітних проведених навчальних заходів, а на оцінці досягнутого підвищення або підтримання компетентності через навчання.



33. Методи на основі вхідних даних, вихідних даних та комплексні методи мають різні системи вимірювання та перевірки.

### **Метод на основі вхідних даних**

34. Організації-члени МФБ, які застосовують метод на основі вхідних даних, повинні вимагати, щоб професійний бухгалтер:
- (а) кожні три роки відвідав щонайменше 120 годин або еквівалентних одиниць навчання у відповідній галузі підвищення кваліфікації, з яких 60 годин або еквівалентних одиниць навчання мають піддаватися перевірці;
  - (б) кожного року відвідав щонайменше 20 годин або еквівалентних одиниць навчання за кожний рік;
  - (в) з метою виконання вищезазначених вимог, відстежував та оцінював навчальні заходи.
35. Цей Стандарт оцінює заходи з ППР у годинах або еквівалентних одиницях навчання. Організації-члени МФБ можуть для одиниці виміру використовувати інший термін, який буде зрозумілим для професійних бухгалтерів (наприклад, бали або одиниці навчання). Така інша одиниця виміру має представляти одну годину аудиторних занять або її еквівалент за суттю.
36. Деякі навчальні заходи можна вимірювати, але не можна перевірити. Ці заходи також сприяють підвищенню та підтриманню компетентності на певному рівні, проте не можуть входити до 60 годин ППР, що піддаються перевірці, які необхідно прослухати кожні три роки.

### **Метод на основі вихідних даних**

37. Організації-члени МФБ, які застосовують метод на основі вихідних даних, повинні вимагати, щоб професійний бухгалтер продемонстрував підтримання та підвищення відповідного рівня компетентності шляхом періодичного подання доказів, які були:
- (а) об'єктивно підтверджені компетентною стороною та
  - б) оцінені з використанням надійного метода вимірювання компетентності.
38. Організації-члени МФБ повинні вимагати, щоб професійні бухгалтери отримали доказ підвищення або підтримання компетентності.<sup>1</sup> Професійний бухгалтер має надати такий доказ організації-члену МФБ, на її вимогу, та забезпечити достатність та вірогідність наданого доказу.
39. Перевірка рівня компетентності при використанні систем на основі вихідних даних є об'єктивною оцінкою підвищення або підтримання компетентності. Здійснювати перевірку має компетентна сторона, яка здатна підтвердити, застосовуючи надійний метод або прийом, що компетентність було підвищено або підтримано на такому ж рівні. Така оцінка повинна чітко визначати результат або досягнутий рівень компетентності, що може бути наслідком конкретного навчального заходу або розширеної програми підвищення кваліфікації, яка передбачає численні навчальні заходи, досягнення певних результатів діяльності (наприклад, в робочих умовах), або інші засоби (наприклад, повторні професійні іспити).
40. Доказ може мати багато форм. Приклади перевірки наводяться у Додатку до цього Стандарту.

---

<sup>1</sup> Див. Міжнародну доповідь з освіти №2 „До компетентних професійних бухгалтерів”, опубліковану у квітні 2003 року, в якій наводяться моделі на основі компетентності.

## **Комплексний метод**

41. **Організації-члени МФБ, які застосовують поєднання методів на основі вхідних даних та вихідних даних, повинні, де це необхідно, дотримуватися викладених у цьому Стандарті принципів систем на основі вхідних даних та вихідних даних.**
42. Існує декілька варіантів застосування комплексного підходу до ППР. Наприклад, організації-члени МФБ можуть прийняти рішення:
- (а) застосовувати метод на основі вхідних даних для бухгалтерів, які працюють в певних секторах або можуть бути об'єднані за іншими ознаками, а метод на основі вхідних даних – для інших груп бухгалтерів;
  - (б) використовувати концепції систем як на основі вхідних даних, так і на основі вихідних даних, за якими кількість одиниць навчання застосовується для вимірювання досягнутої в результаті компетентності у певних галузях знань, головним чином, в рамках системи на основі вихідних даних;
  - (в) дозволити професійним бухгалтерам, які можуть не виконати вимоги щодо кількості одиниць навчання надати підтвердження того, що їхня компетентність підвищилась чи залишилась на такому ж рівні;
  - (г) встановити певну кількість одиниць навчання, як показник ймовірних зусиль, необхідних для досягнення компетентності, та контролювати й перевіряти компетентність, досягнуту внаслідок проведення навчальних заходів;
- або
- (г) запровадити комплексний підхід до переходу до повної системи на основі вихідних даних.

## **Контроль та забезпечення виконання вимог**

43. **Організації-члени МФБ повинні встановити систематичний процес для контролю за виконанням вимоги щодо ППР та забезпечити застосування належних санкцій у випадку невиконання цієї вимоги, включаючи неподання звіту або недосягнення підвищення або підтримання компетентності на певному рівні.**
44. При розробці методу контролю, організації-члени МФБ можуть визначити, які з їхніх членів несуть перед громадськістю найбільшу відповідальність або представляють для громадськості найвищий ризик та встановити більш суворий контроль за тими, хто працює на посадах з високим ризиком.
45. Процес контролю може вимагати від професійних бухгалтерів регулярно:
- (а) подавати декларацію про виконання етичного зобов'язання щодо підтримання рівню знань та навичок, необхідних для компетентного здійснення діяльності;
  - (б) подавати декларацію про виконання конкретних вимог з ППР, висунутих організацією-членом МФБ та/або
  - (в) подавати доказ участі у навчальних заходах або перевірки підвищення та підтримання компетентності.
46. Якщо періодичність подання звітності складає більше, ніж п'ять років, цілі цього Стандарту навряд чи буде досягнуто.
47. Інші процеси контролю можуть передбачати:

- (а) перевірку певної вибірки професійних бухгалтерів на виконання вимог з ППР;
  - (б) включення аналізу та оцінки планів навчання або документів ППР у практику здійснення програм перевірки та/або
  - (в) вимогу до роботодавців включати програми ППР та ефективні системи контролю в програми забезпечення якості та відстежувати заходи з ППР в рамках систем обліку часу.
48. Організації-члени МФБ повинні вимагати від професійних бухгалтерів зберігати докази протягом такого періоду часу, який був би достатнім для виконання звітних вимог.
49. Документація про перевірку має бути оформлена таким чином, щоб її легко було надати організації-члену для ознайомлення. Приклади документів наведено у Додатку до цього Стандарту.
50. Система обов'язкового ППР буде діяти ефективно та в інтересах громадськості, тільки якщо професійних бухгалтерів, які не виконують цю вимогу, змушують своєчасно її виконати, або, якщо вони свідомо продовжують її порушувати, то до них застосовуються належні санкції. Такі санкції мають визначатися організаціями-членами МФБ після розгляду правових та загальних умов діяльності у відповідних країнах. Деякі організації-члени можуть мати юридичні повноваження виключати професійних бухгалтерів, які не виконують цієї вимоги, або позбавляти їх права здійснювати професійну діяльність. Одним із заходів, який можна розглянути у цьому зв'язку є оприлюднення прізвищ професійних бухгалтерів, які свідомо не виконують вимоги з ППР. Це може служити чинником стримування для професійних бухгалтерів і чітким сигналом для громадськості, що свідчить про прагнення професії до підтримання компетентності на певному рівні.
51. Перші заходи, здійснені для вирішення проблеми невиконання вимог, напевно будуть зосереджені на тому, щоб змусити професійного бухгалтера виконати вимогу в розумний період часу. Слід бути обережним, щоб знайти золоту середину між санкцією, яка, за своєю суттю, дозволяє професійному бухгалтеру відкласти або уникнути виконання вимоги з ППР, та надзвичайно жорсткою санкцією.
52. Виключення з організації або позбавлення права здійснювати професійну діяльність може застосовуватися до тих професійних бухгалтерів, які своїм характером невиконання вимоги та відповідями на запити організації-члену МФБ дали чітко зрозуміти, що вони, напевно, й далі не будуть визнавати важливість дотримання вимоги з ППР.
53. Не слід зловживати застосуванням санкцій. Проте свідоме невиконання професійним бухгалтером вимоги з підвищення та підтримання його професійної компетентності є порушенням важливого професійного обов'язку, що виправдовує дисциплінарне стягнення.
54. Організація-член МФБ має забезпечити необхідними ресурсами процес контролю та виконання вимог. Також організації-члени МФБ можуть розглянути питання про створення ради або комітету на громадських засадах, який здійснюватиме нагляд за виконанням вимог з ППР, процесами контролю та застосування.
55. З метою захисту інтересів громадськості, організації-члени МФБ закликаються оприлюднювати, якою мірою їхні члени виконують встановлені у цьому Стандарті вимоги з ППР.

*Цей Додаток має лише ілюстративний характер та не є складовою частиною цього Стандарту. Мета цього Додатку – показати на прикладі застосування Стандарту і допомогти з'ясувати його зміст.*

У цьому Додатку наведено приклади різних видів навчальних заходів та методика перевірки такого навчання при застосуванні методів на основі вхідних даних та вихідних даних при здійсненні Постійного професійного розвитку (ППР).

## **Приклади прийомів планування**

Наведені нижче прийоми можуть допомогти професійним бухгалтерам визначити потреби у навчанні та розвитку, а також спланувати шляхи задоволення цих потреб.

Такі прийоми, як карти компетентності та плани навчання можуть допомогти організаціям-членам МФБ і професійним бухгалтерам визначити доречні навчальні потреби та можливості. За допомогою карт компетентності визначаються потреби у розвитку. Плани навчання допомагають визначити навчальні можливості для задоволення цих потреб. Ці прийоми слід регулярно переглядати та змінювати відповідно до змін потреб у компетентності.

### **Карта компетентності**

Карта компетентності може допомогти професійним бухгалтерам визначити потреби у тренінгу та розвитку до визначення доречних навчальних заходів. У картах компетентності наводиться перелік усіх ключових сфер компетентності для певних ролей або секторів професії на різних рівнях (наприклад, базовий, середній, вищий). Карти компетентності можуть допомогти професійним бухгалтерам оцінити поточні рівні компетентності та визначити цілі розвитку. Карти компетентності розроблялися деякими організаціями-членами МФБ та деякими роботодавцями з метою допомоги професійним бухгалтерам спланувати та розвивати свою кар'єру.

### **План навчання**

План навчання допомагає професійним бухгалтерам визначити потреби у тренінгу та розвитку, а також шляхи задоволення цих потреб. Професійних бухгалтерів закликають проводити аналіз своїх теперішніх навичок та сфер компетентності (у цьому може допомогти карта компетентності, що описана вище) у порівнянні з цілями. Після визначення потреб у розвитку професійний бухгалтер може знайти джерела відповідних навчальних заходів, які допоможуть розвинути необхідні навички та сфери компетентності. Для розвитку необхідних навичок та сфер компетентності може бути потрібно декілька навчальних заходів. Деякі організації-члени МФБ розробили інтерактивні прийоми для оцінки компетентності та складання плану підвищення та підтримання рівня компетентності.

## **Навчальні заходи, прийоми вимірювання та докази**

У наведених нижче переліках містяться приклади різних навчальних заходів, методи потенційного вимірювання навчання, та різні види доказів, що застосовуються в рамках методів на основі вхідних даних та вихідних даних. Усі вони можуть бути проведені з використанням електронних засобів та можливостей навчання через Інтернет. При розгляді цих прикладів вважається, що організації-члени МФБ діють згідно з наміром, висловленим у параграфах 36, 38 та 39 цього Стандарту. Наведені нижче приклади вважаються ППР тою мірою, якою окремий професійний бухгалтер розвинув здатності, беручи участь в таких заходах.

## **Приклади навчальних заходів**

- участь у курсах, конференціях, семінарах;
- модулі самонавчання або організоване на робочому місці навчання роботі з новим програмним забезпеченням, системами, процедурами або методами, які застосовуються при виконанні професійної ролі;
- опубліковані професійні або наукові праці;
- участь та робота у складі фахових комітетів;
- викладання курсу або сесія ППР у галузі, пов'язаній з професійними обов'язками;
- офіційне навчання у галузі професійних обов'язків;
- виступи на конференціях, брифінгах або на засіданні дискусійних груп;
- написання технічних статей, доповідей, книг;
- дослідження, у тому числі ознайомлення з професійною літературою або журналами для застосування отриманих знань при виконанні професійної ролі;
- повторні професійні іспити або офіційне тестування.

Діяльність члена організації з ППР не може складатися лише з одного єдиного, багатократно повторюваного заходу, наприклад, викладання курсу „вступ до бухгалтерського обліку” для різних аудиторій.

## **Приклади одиниць виміру**

Розглядаючи наведені нижче одиниці виміру, слід зазначити, що, відповідно до цього Стандарту, діяльність за методом на основі вхідних даних вимірюється в годинах. Будь-яка альтернативна одиниця виміру має бути еквівалентною одній годині аудиторних занять або її аналогу за суттю (див. параграфи 34 і 35).

- час, що був витрачений на проведення даного заходу;
- кількість одиниць навчання, виділена організатором ППР на цей захід;
- кількість одиниць навчання, встановлена організацією-членом ППР;

## **Докази для перевірки навчання за методом на основі вхідних даних**

- план курсів, навчальні матеріали;
- журнал відвідування, форми для реєстрації або підтвердження реєстрації організатором навчання;
- незалежне тестування, яке свідчить про те, що навчальний захід було проведено;
- підтвердження участі члена організації, отримане від викладача, наставника, куратора;
- підтвердження участі члена організації у програмі внутрішнього навчання на підприємстві, отримане від роботодавця;

## **Докази для перевірки навчання за методом на основі вихідних даних**

- перевірка отриманих знань, виходячи з результатів навчання або діяльності;
- оцінка рецензентом написаних або опублікованих матеріалів;
- оцінка досягнутих результатів навчання;
- публікація професійної статті або результатів дослідження;
- регулярні повторні іспити;
- кваліфікація спеціаліста або інша кваліфікація;
- робочі журнали, що пройшли об'єктивну перевірку відносно зовнішньої карти компетентності;
- карти компетентності, розроблені організацією-членом МФБ, на основі яких член такої організації оцінює себе та надає підтвердження на вимогу;
- об'єктивні оцінки індивідуального рівня компетентності фахівця при порівнянні з картою компетентності, розробленою роботодавцем або професійною організацією.

В ході перевірки кожного конкретного члену організації докази його компетентності можна отримати з таких джерел:

- незалежні перевірки практики;
- оцінки або висновки фахових асоціацій, що свідчать про підвищення компетентності, а також оцінки регулюючих органів, наприклад, державні перевірки банків, що мають ліцензії.