



Г.А. Сухадольский
генеральный директор
Некоммерческого партнерства
«Объединение профессиональных
специалистов в области государственных,
муниципальных и корпоративных закупок»,
руководитель проекта по созданию
отраслевого Совета по профессиональным
квалификациям в области закупок и поставок

Профессиональные стандарты в сфере закупок

С 1 июля 2016 г. с профессиональными стандартами столкнутся не только специалисты в сфере закупок, но и вообще все, кто, так или иначе, участвует в трудовых отношениях. Именно поэтому всем нам стоит разобраться в данной тематике.

1. Становление национальной системы профессиональных квалификаций

Немного истории

Идея регламентации профессиональных квалификаций возникла достаточно давно – еще «в конце прошлого тысячелетия», как теперь принято говорить. На самом деле, сама по себе эта идея достаточно очевидна: сотрудники должны быть профессиональными, т.е. должны разбираться в том, чем они занимаются, а не просто выполнять некие технические функции.

Первоначально предложение перейти от описания трудовых действий к описанию специалиста, выполняющего такие действия, исходило от Мирового Банка (конец 1990-х). Затем, уже в 2000-е, Российский союз промышленников и предпринимателей (далее – РСПП), будучи объединением крупнейших работодателей России, поддержал эту инициативу и стал главным проводником идеологии профессиональных квалификаций и профессиональных стандартов в нашей стране. Именно на базе РСПП было создано Национальное агентство развития квалификаций, разработавшее в 2007 г. первый макет профессионального стандарта, методические рекомендации и т.д.

В начале текущего десятилетия формируется основа законодательной базы. Именно в тот период готовятся поправки в Закон об образовании, разрабаты-

вается проект Закона «О профессиях и профессиональных квалификациях», создается Агентство стратегических инициатив, которое приступило к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций».

Важной вехой стала «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»¹, определившая в качестве одного из ключевых внешних вызовов в части инновационного развития «усиление конкурентной борьбы за высококвалифицированную рабочую силу и инвестиции, привлекающие в проекты новые знания, технологии и компетенции, то есть за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем». Однако наибольшее значение для перевода проблематики развития национальной системы профессиональных квалификаций и профессиональных стандартов в практическую плоскость имел Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с которым Правительству РФ было поручено к 2015 г. разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. Данный Указ стал отправной точкой для дальнейшего развития рассматриваемой проблематики, и в результате его реализации к настоящему времени Минтрудом России утверждено около 800 профессиональных стандартов, более 300 из которых было разработано РСПП совместно с Советами по профессиональным квалификациям, объединениями работодателей и крупными компаниями.

Организационная структура, ответственная за развитие отечественной системы профессиональных стандартов, была создана Указом Президента РФ от 16.04.2014 № 249. Данным Указом образован Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (далее также – НСПК), утверждено Положение об НСПК и его состав. Возглавил НСПК председатель РСПП А.Н. Шохин – ведь в первую очередь именно работодатели, крупнейшим объединением которых является РСПП, заинтересованы в развитии квалификации имеющих кадровых ресурсов и их максимально эффективном использовании.

К полномочиям НСПК отнесено практически все, что связано с профессиональными стандартами:

а) разработка предложений Президенту РФ по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

б) координация деятельности органов государственной власти РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений)

¹ Утв. распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р.

и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в РФ²;

в) проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов РФ, в том числе по указанию Президента РФ, включая экспертизу проектов поручений Президента РФ, по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в РФ;

г) проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов;

д) рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию;

е) подготовка предложений по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации;

ж) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.

Идеология национальной системы квалификаций

В действительности, проводимая сегодня российским государством политика в сфере профессиональных квалификаций и профессиональных стандартов была уже достаточно давно взята на вооружение коммерческими компаниями и успешно используется ими при формировании и проведении внутренней кадровой политики.

Итак, в чем сущность данного подхода? Лучше всего охарактеризовать ее через четыре основные задачи, решение которых требуется для его воплощения.

1) Во-первых, необходимо *описать профессию* и необходимые квалификации в ее пределах, не просто указав те или иные формальные действия, которые должны выполняться соответствующим работником, но определив, каким должен быть такой работник – какими знаниями, умениями и навыками он должен обладать, чтобы успешно достигать целей, поставленных перед ним конкретным работодателем. Собственно говоря, такое описание и представляет собой профессиональный стандарт. Профессиональные стандарты могут создаваться для внутренних целей какой-либо компании (корпоративный стандарт), для использования в пределах отдельной отрасли народного

² Этот пункт представляется довольно важным: будучи по своей сути совещательным органом, НСПК получает благодаря указанной координирующей функции полномочия формального государственного органа.

хозяйства (отраслевой стандарт) либо в масштабах всего государства (национальный стандарт).

2) Следующей задачей будет *оценить работника* и определить его соответствие требуемому уровню квалификации, проанализировав имеющиеся у него опыт, знания, умения и навыки. С этой целью создаются отраслевые системы оценки и присвоения квалификации.

3) В зависимости от результатов оценки квалификации, работнику по мере необходимости *предоставляется соответствующее обучение* – причем речь идет не об «абстрактном» образовании, а о программах обучения, базирующихся на профессиональных стандартах. В корпоративных системах управления кадровыми ресурсами такие программы обучения могут включать специальные стажировки, переводы на работу в другие подразделения и иные мероприятия, которые компания может предложить конкретному работнику с целью оптимального развития его потенциала. Хотя и не в такой мере, однако, в государственной системе профессиональных квалификаций также формируются образовательные программы, основанные на профессиональных стандартах. По итогам обучения возможно проведение повторной оценки квалификации работника.

4) Наконец, требуется *создать качественную информацию о профессиях и квалификациях работников и сделать ее доступной посредством соответствующих интернет-ресурсов* (разумеется, учитывая необходимость соблюдения требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Методологические отличия вновь создаваемой системы профессиональных квалификаций от существующей в настоящее время обобщены в таблице 1. Если говорить обобщенно, они характеризуются отказом от метода описания отдельных должностных обязанностей в пользу метода функционального анализа, позволяющего описать должность в целом.

Таблица 1.

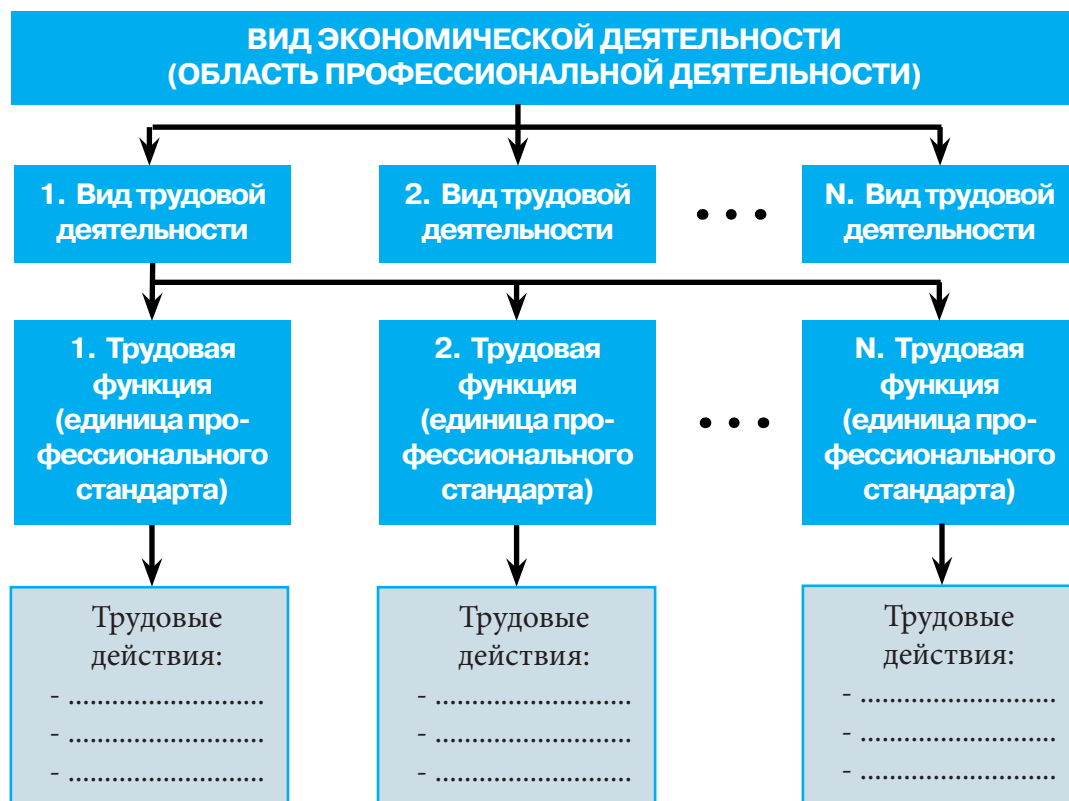
Различные подходы к описанию профессиональных квалификаций

Метод функционального анализа	Метод описания должностных обязанностей
Отражает важные базовые/ключевые/общие/системные компетенции, обуславливающие гибкость, адаптивность и успешность индивида на рынке труда	Использовался в условиях индустриальной экономики (содержание трудовой деятельности более стабильно, менее динамично)
Описание системных компетенций – неотъемлемая часть описаний содержания трудовых функций	Основан на пооперационном описании трудовых задач (что отражено в современных документах: ЕТКС)

Метод функционального анализа	Метод описания должностных обязанностей
Предполагает проведение широкого опроса предприятий отрасли (области профессиональной деятельности), а также учет перспективных тенденций ее развития, включая международные	Осуществляется небольшой группой экспертов посредством наблюдения за деятельностью ограниченного количества работников на конкретных рабочих местах

Реализация метода функционального анализа при составлении профессиональных стандартов поясняется на рис. 1. Как видим, приведенная схема представляет собой типичный пример нисхождения от общего к частному: область профессиональной деятельности подразделяется на отдельные виды трудовой деятельности, в рамках которых выделяются конкретные трудовые функции, в свою очередь распадающиеся на те или иные трудовые действия. В чем-то это напоминает знакомый нам процесс определения должностных обязанностей, однако при функциональном анализе, помимо самих трудовых действий, всякий раз описываются еще и знания, умения, навыки и опыт работы, необходимые для надлежащего выполнения данных действий.

Рисунок 1.



Каким образом происходящие изменения отражаются в трудовом законодательстве?

Термин «квалификация работника» хотя и использовался в ТК РФ ранее, однако никак не определялся, в связи с чем основным критерием для оценки квалификации являлся диплом об образовании и/или опыт работы. С 15 декабря 2012 года ТК РФ был дополнен статьей 195.1, определяющей квалификацию работника как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [с 1 июля 2016 г. - «в том числе выполнения определенной трудовой функции»].

Из всего перечисленного только опыт работы может быть оценен формально. В какой мере соответствуют (или не соответствуют) предъявляемым требованиям реально имеющиеся у работника знания, умения и навыки – определить «по документам» невозможно. Для этого необходимо анализировать его действительную компетенцию, проводя тестирование/собеседование или же предлагая ему различные ситуационные задачи (здесь все зависит от усмотрения работодателя). Понимание этого стало первым шагом, изменившим подход работодателей к оценке квалификации работников.

Вторым шагом стало внесение изменений в ТК РФ, которые вступают в силу с 1 июля 2016 года (Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ). Данные изменения предусматривают *обязательность применения профессиональных стандартов* в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если соответствующие требования установлены какими-либо федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ. При этом профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена нормативными правовыми актами – должны применяться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ст. 195.3 ТК РФ).

Первоначально планировалось, что указанные изменения будут обязательными только для сотрудников государственных учреждений/предприятий и госслужащих, а на работников коммерческих компаний их действие распространится только в 2020 году. Однако в Федеральном законе от 02.05.2015 № 122-ФЗ такой оговорки не осталось, поэтому с 1 июля 2016 года применение

профессиональных стандартов становится обязательным для всех категорий работодателей.

Вопрос об обязательности применения требований профессиональных стандартов всеми работодателями или только государственными и муниципальными организациями получил разъяснение также в письме Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253. Ведомство отметило, что такая обязательность установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя. По мнению министерства, внедрение профессиональных стандартов имеет большое значение для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), поэтому государственным и муниципальным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам и при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Неисполнение требований профессиональных стандартов приравнивается к неисполнению трудового законодательства и влечет санкции, предусмотренные в ст. 5.27 КоАП РФ (это могут быть как штрафы, так и дисквалификация). При этом следует принимать во внимание изменения в практике привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства – если ранее выявленные у одного работодателя идентичные нарушения рассматривались для целей наложения штрафа как единое и потому единственное нарушение, то с недавних пор все имеющиеся идентичные случаи нарушения трудового законодательства признаются самостоятельными нарушениями (по числу работников, с которыми они связаны). Как следствие, штрафы суммируются и достигают внушительных величин.

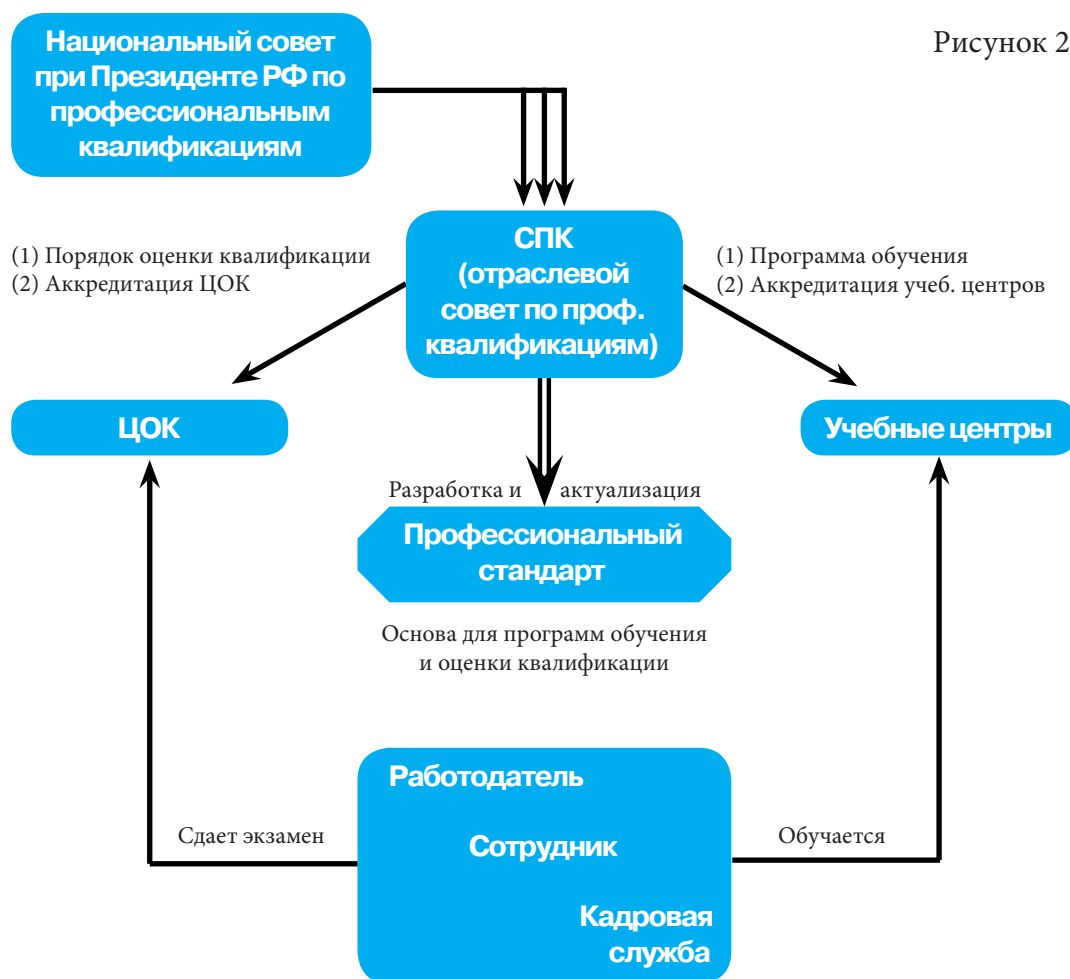
Организация применения профессиональных стандартов

Как уже отмечалось выше, Указом Президента РФ от 16.04.2014 № 249 был создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК)³. Именно он отвечает за все, что связано с профессиональными стандартами в нашей стране. При этом в рамках НСПК создаются отраслевые Советы по профессиональным квалификациям уже непосредственно для каждой сферы профессиональной деятельности.

Общая схема применения профессиональных стандартов проиллюстрирована на рис. 2.

³ Официальный сайт: <http://nspkrf.ru>

Рисунок 2.



Данная схема чем-то напоминает, например, принцип международного экзамена TOEFL (Test of English as a Foreign Language, экзамен по английскому языку как иностранному).

Специалист обучается в аккредитованном учебном центре, имеющем право реализации специальных образовательных программ, а затем сдает экзамен в независимом центре оценки квалификаций. Его независимость проявляется в полном отсутствии каких-либо связей с учебным центром и работодателем, что позволяет ему осуществлять действительно объективную оценку ваших знаний, умений и навыков.

Над деятельностью учебных центров и центров оценки квалификаций возвышается отраслевой Совет по профессиональным квалификациям (далее также – СПК). Именно он проводит мониторинг отраслевого рынка труда, определяет существующие потребности в квалификациях и вырабатывает

квалификационные требования, которые становятся основой создаваемых им же профессиональных стандартов. При необходимости, СПК инициирует изменения в наименованиях и перечнях профессий и занимается актуализацией профессиональных стандартов по мере их устаревания.

Также, именно СПК устанавливает правила оценки квалификации и проводит отбор центров оценки квалификации (ЦОК), а затем координирует их деятельность и осуществляет контроль за ее качеством. На случай возникновения разногласий между центром оценки квалификаций и обучающимися сотрудниками (например, несогласие с проведенной оценкой квалификации) при СПК создается апелляционная комиссия, рассматривающая подобные ситуации.

Кроме того, СПК принимает участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ. Он же проводит аккредитацию учебных центров, целью которой является установить соответствие реализуемых ими учебных программ требованиям работодателей, нашедшим выражение в профессиональных стандартах.

На данный момент в структуре НСПК создано уже 22 отраслевых Совета по профессиональным квалификациям, перечень которых размещен на сайте НСПК⁴. Однако в области закупок Совет по профессиональным квалификациям до настоящего времени не образован. Отмечу, что на базе Некоммерческого партнерства «Объединение профессиональных специалистов в области государственных, муниципальных и корпоративных закупок» образована инициативная группа по созданию отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в области закупок и поставок. Соответствующая заявка была подана в НСПК в конце 2015 г., и решение по ней ожидается к середине 2016 г.

Таким образом, изменения в трудовое законодательство, касающиеся всех закупщиков, вступают в силу уже с 1 июля 2016 года, но при этом не существует органа, который занимался бы организацией применения профессиональных стандартов в сфере закупок и мог бы разрешать возникающие при этом проблемные вопросы. Соответствующая работа проводится в рамках упомянутой выше инициативной группы по созданию отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в области закупок и поставок, однако она носит сугубо предварительный характер.

Что же касается применения профессиональных стандартов работодателями, то в соответствии с п. 25 Правил разработки, утверждения и применения

⁴ <http://nspkrf.ru/soveti.html>

профессиональных стандартов⁵, они применяются ими во всех аспектах их деятельности, связанных с кадровой политикой. Например, таких, как:

- формирование кадровой политики;
- управление персоналом;
- организация обучения и аттестации работников;
- разработка должностных инструкций;
- тарификация работ;
- присвоение тарифных разрядов работникам;
- установление систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

По всей видимости, пионерами внедрения профессиональных стандартов станут федеральные государственные учреждения, а также федеральные государственные унитарные и казенные предприятия. Такой вывод можно сделать из протокола заседания Правительства РФ от 24.03.2016 № 9, в соответствии с которым федеральным органам исполнительной власти поручено обеспечить внедрение профессиональных стандартов в подведомственных им организациях и представить информацию о проделанной работе в Минтруд России до 1 июня 2016 года.

В свою очередь, Минтруд России должен будет обобщить и доложить указанную информацию в Правительство РФ до 1 июля 2016 года. Кроме того, в федеральные органы исполнительной власти Минтрудом России было направлено письмо от 12.04.2016 № 14-3/10/П-2108, в соответствии с которым им необходимо до 1 мая 2016 года направить в подведомственные организации рекомендации о принятии и представлении в федеральный орган исполнительной власти в срок до 20 мая локального нормативного акта об утверждении плана-графика внедрения профессиональных стандартов.

Также федеральным органам исполнительной власти следует до 1 июня 2016 года направить в Минтруд России информацию о количестве подведомственных организаций и утвержденные организациями планы-графики внедрения профессиональных стандартов (в электронном виде и на бумажном носителе). Примерная форма плана-графика приведена в таблице 2. Кроме того, отныне федеральным органам исполнительной власти следует ежегодно не позднее 30 марта года, следующего за отчетным периодом, представлять в Минтруд России отчет подведомственных организаций о результатах выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным планом-графиком.

⁵ Утв. постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23.

Таблица 2.

План-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов
(примерная форма)

Наименование мероприятия	Ожидаемые результаты (вид документа)	Количество ПС и численность работников по профессиям / должностям
Определение профессиональных стандартов, планируемых к использованию в организации	Количество и наименования профессиональных стандартов, планируемых к применению (наименования указать в приложении), всего	
	План на отчетный период (2016 г., 2017 г., ...)	
Определение должностей/профессий в организации, по которым необходима разработка профессиональных стандартов	Перечень наименований профессиональных стандартов, необходимых к разработке	
Определение необходимости профессиональной подготовки и/или дополнительного профессионального образования работников на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов	Численность работников, для которых необходима профессиональная подготовка и/или дополнительное профессиональное образование, всего	
	План на отчетный период (2016 г., 2017 г., ...)	
Разработка и реализация плана профессиональной подготовки и/или дополнительного профессионального образования работников с учетом положений профессиональных стандартов	План с указанием численности работников по годам, исходя из финансовых возможностей организации	
	План на отчетный период (2016 г., 2017 г., ...)	

С более подробной информацией о профессиональных стандартах и их применении можно ознакомиться на одноименном сайте Минтруда России⁶, а также на сайте ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России⁷.

⁶ <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

⁷ <http://vet-bc.ru/>

Профессиональные стандарты в сфере закупок

10 сентября 2015 года Минтруд России утвердил профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок» (приказ № 625н) и «Эксперт в сфере закупок» (приказ № 626н).

Из указанных стандартов следует, что их действие распространяется на профессиональную деятельность по осуществлению закупок для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд. При этом нигде не оговаривается, что под «корпоративными нуждами» понимаются нужды лишь тех хозяйствующих субъектов, которые являются заказчиками в соответствии с Законом № 223-ФЗ – а значит, формально данные стандарты распространяются в т.ч. на закупки коммерческих компаний. При этом из текста самих стандартов явствует, что в их основу легли процессы, характерные сугубо для Закона № 44-ФЗ, в связи с чем возможность их применения коммерческими организациями вызывает множество вопросов.

Вероятно, в дальнейшем существующие стандарты будут уточняться, и для иных категорий закупщиков будут разработаны отдельные профессиональные стандарты. Однако в настоящее время коммерческим компаниям не остается ничего иного, кроме как адаптировать имеющиеся стандарты под свою конкретную хозяйственную деятельность.

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» и жизненный цикл закупки

Перейдем к рассмотрению основополагающего для закупщиков профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок». Как следует из данного стандарта, целями соответствующих видов профессиональной деятельности являются контроль и управление закупками для эффективного и результативного использования средств, выделенных для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд.

Рассматриваемый стандарт устанавливает несколько уровней квалификации, каждый из которых предусматривает выполнение тех или иных трудовых функций, которые, в свою очередь, состоят из отдельных трудовых действий и предполагают конкретные требования к знаниям, умениям и навыкам. Кроме того, для каждого уровня квалификации сформулированы требования к образованию и опыту работы.

Разработчики профессионального стандарта взяли за основу жизненный цикл закупки, положив ту или иную его стадию в основу трудовых функций, соответствующих конкретному уровню квалификации (таблица 3). При этом основные стадии закупочного цикла пришлось на 5 и 6 уровни квалификации, волей разработчиков распределившись по ним в «шахматном» порядке.

Таблица 3.

Трудовые функции специалиста в сфере закупок и стадии жизненного цикла закупки

Трудовая функция	
Уровень квалификации	Мониторинг в сфере закупок / Аудит и контроль в сфере закупок
8 «Контроль в сфере закупок»	Проверка соблюдения условий контракта
7 «Экспертиза результатов закупок, приемка контракта»	Проверка качества представленных ТРУ
6 «Осуществление закупок для гос., мун., корп. нужд»	Осуществление процедур закупок
5 «Обеспечение закупок для гос., мун., корп. нужд»	Обработка результатов закупки и заключение контракта
	Подготовка закупочной документации
	Составление планов и обоснование закупок
	Предварительный сбор данных о потребностях, ценах ТРУ

Жизненный цикл закупки

Как видно из таблицы 3, профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» предусматривает 4 уровня квалификации – с 5 -го по 8-й. Напомним, в соответствии с приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов» установлено всего 9 уровней квалификации (уровень квалификации 1 – самый низкий, уровень 9 – наивысший уровень квалификации, позволяющий принимать решения на национальном или даже межгосударственном уровне).

Первый этап жизненного цикла закупки отождествляется с трудовой функцией «Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги», выполнение которой может быть доверено специалистам 5-го уровня квалификации. Данная трудовая функция включает в себя следующие трудовые действия:

- обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги;
- подготовка и направление приглашений к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) различными способами;
- обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в т.ч. полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей).

Второй этап соответствует трудовой функции «Составление планов и обоснование закупок» и отнесен к компетенции специалистов 6-го уровня квалификации, которые выполняют такие трудовые действия, как:

- организация на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг;
- организация общественного обсуждения закупок;
- разработка плана закупок и осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок;
- размещение в информационно-телекоммуникационной сети «интернет», публикация в печатных изданиях плана закупок и внесенных в него изменений;
- обеспечение подготовки обоснования закупки при формировании плана закупок;
- разработка плана-графика и осуществление подготовки изменений для внесения в план-график;
- публичное размещение плана-графика, внесенных в него изменений;
- организация утверждения плана закупок и плана-графика;

- определение и обоснование НМЦК, а также цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем);
- уточнение в рамках обоснования цены контракта и ее обоснование в извещениях об осуществлении закупок, приглашениях к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей);
- обработка, формирование, хранение данных.

Отметим, что данные трудовые действия идеальным образом соответствуют лишь тому порядку планирования закупок, который устанавливается Законом № 44-ФЗ, и в случае планирования закупок в соответствии с Законом № 223-ФЗ может применяться только после соответствующей адаптации.

Третий этап закупочного цикла, или трудовая функция «Подготовка закупочной документации», вновь поручается специалистам 5-го уровня квалификации. Сюда относятся такие трудовые действия, как:

- формирование начальной (максимальной) цены закупки;
- формирование описания объекта закупки;
- формирование требований, предъявляемых к участнику закупки;
- формирование порядка оценки участников;
- формирование проекта контракта;
- составление закупочной документации;
- подготовка и публичное размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов;
- осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры;
- осуществление организационно-технического обеспечения деятельности закупочных комиссий;
- осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок.

Как мы помним, 5-й уровень квалификации – самый низкий из всех, предусмотренных профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»: он присваивается работникам, которые только начали свой профессиональный путь. Несмотря на это, приведенный перечень трудовых действий относится к их компетенции такие достаточно сложные аспекты закупочной работы, как описание объекта закупки или составление проекта контракта. Конечно, можно предположить, что в случае использования типовых контрактов и типовых технических заданий задача такого специалиста будет сводиться к их простому копированию и последующему включению в состав документации о закупке, однако специально в тексте профессионального стандарта это никак не оговаривается.

Кроме того, не вполне ясным представляется содержание такого трудового действия, как «осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок». Следовательно, каждому работодателю будет необходимо самостоятельно определить, что именно следует выполнять конкретному работнику в рамках данного трудового действия.

На четвертом этапе жизненного цикла закупки реализуется трудовая функция «Осуществление процедур закупок», для чего снова задействуются специалисты 6-го уровня квалификации. Трудовые действия данного этапа:

- выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя);
- обеспечение привлечения на основе контракта специализированной организации для выполнения отдельных функций по определению поставщика;
- согласование требований к закупаемым заказчиком отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе по начальным (максимальным) ценам) и (или) нормативным затратам на обеспечение функций заказчика) и публичное их размещение;
- организация и контроль разработки проектов контрактов, типовых условий контрактов;
- составление и публичное размещение отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций;
- составление отчетной документации;
- обработка, формирование, хранение данных.

Пятый этап закупочного цикла, или трудовая функция «Обработка результатов закупки и заключение контракта», опять поручается специалистам 5-го уровня квалификации. При этом ими выполняются следующие трудовые действия:

- сбор и анализ поступивших заявок;
- организационно-техническое обеспечение деятельности комиссий по осуществлению закупок;
- обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры;
- осуществление подготовки протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок;
- публичное размещение полученных результатов;
- направление приглашений для заключения контрактов;

- осуществление проверки необходимой документации для заключения контрактов;
- осуществление процедуры подписания контракта с поставщиками (подрядчиками, исполнителями);
- публичное размещение отчетов, информации о неисполнении контракта, о санкциях, об изменении или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну;
- подготовка документа о приемке результатов отдельного этапа исполнения контракта;
- организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта;
- организация осуществления уплаты денежных сумм по банковской гарантии в предусмотренных случаях;
- организация возврата денежных средств, внесенных в качестве обеспечения исполнения заявок или обеспечения исполнения контрактов.

Оставшиеся этапы жизненного цикла закупки отнесены к компетенции специалистов более высоких уровней квалификации. Так, *шестой этап*, соответствующий трудовой функции «Проверка соблюдения условий контракта», может быть поручен специалистам 7-го уровня квалификации, которые выполняют при этом следующие трудовые действия:

- получение информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта;
- проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта;
- организация процедуры приемки отдельных этапов исполнения контракта и создание приемочной комиссии;
- привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги;
- взаимодействие с поставщиком (подрядчиком, исполнителем) при изменении, расторжении контракта;
- применение мер ответственности и совершение иных действий в случае нарушения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий контракта, в том числе организация включения в реестр недобросовестных поставщиков.

Седьмой этап закупочного цикла, или трудовая функция «Проверка качества представленных товаров, работ, услуг», также отнесен к компетенции специалистов 7-го уровня квалификации. Трудовые действия данного этапа:

- осуществление проверки соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта;
- осуществление проверки соответствия фактов и данных при предоставлении (предъявлении) результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта;
- организация процедуры приемки поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги и создание приемочной комиссии;
- привлечение сторонних экспертов или экспертных организаций для экспертизы (проверки) соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта;
- подготовка материалов для рассмотрения дел об обжаловании действий (бездействия) заказчика и для выполнения претензионной работы;
- составление и оформление по результатам проверки документа.

Далее следуют трудовые функции, относящиеся к обобщенной трудовой функции «*Контроль в сфере закупок*». Образующие их трудовые действия не обязательно осуществляются строго после завершения всех указанных выше этапов закупочного цикла – какие-то из них могут иметь место уже на самых ранних его стадиях (как, например, предварительный контроль в отношении субъектов контроля).

«Мониторинг в сфере закупок» предполагает выполнение следующих трудовых действий:

- оценка степени достижения целей закупок;
- оценка обоснованности закупок;
- формирование предложений по совершенствованию законодательства РФ и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок;
- использование единой информационной системы и содержащейся в ней информации;
- оценка эффективности обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд;
- оформление сводного аналитического отчета.

Наконец, «Аудит и контроль в сфере закупок» включают в себя такие трудовые действия, как:

- осуществление анализа и оценки результатов закупок, достижения целей закупок;
- осуществление проверки, анализа и оценки информации о законности, целесообразности, об обоснованности, о своевременности, об эффективности и о результативности расходов на закупки по планируемым к заключению, заключенным и исполненным контрактам;
- обобщение результатов осуществления экспертно-аналитической и информационной деятельности;
- разработка нормативных или локальных актов в сфере закупок, их адаптация и изменение в соответствии с изменениями законодательства РФ в сфере закупок;
- проведение плановых проверок в отношении субъектов контроля при осуществлении закупок;
- проведение внеплановых проверок в отношении субъектов контроля при осуществлении закупок;
- составление и оформление отчетов по результатам проверок документов.

Обращает на себя внимание тот факт, что в рамках обобщенной трудовой функции «Контроль в сфере закупок» объединены друг с другом трудовые действия правоприменительного характера («проверка», «анализ», «оценка») и трудовые действия нормотворческого характера («формирование предложений по совершенствованию законодательства», «разработка нормативных или локальных актов в сфере закупок»).

Требования к образованию и опыту работы

Требования к образованию и опыту работы специалистов в сфере закупок, а также возможные названия их должностей обобщаются в таблице 4.

Таблица 4.

Уровень	Наименование обобщенной трудовой функции	Возможные наименования должностей, профессий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы
8	Контроль в сфере закупок	<ul style="list-style-type: none"> • Советник • Заместитель руководителя • Руководитель 	<p><i>Высшее образование – специалитет, магистратура;</i> <i>Доп. проф. образование – программы повышения квалификации или программы проф. переподготовки в сфере закупок</i></p>	<p>Не менее 5 лет в сфере закупок, в т.ч. на руковод. должностях не менее 2 лет</p>

ПОМОЩНИК В ГОСЗАКАЗЕ

Уровень	Наименование обобщенной трудовой функции	Возможные наименования должностей, профессий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы
7	Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	<ul style="list-style-type: none"> • Ведущий специалист • Работник контрактной службы • Заместитель руководителя подразделения • Руководитель подразделения • Руководитель контрактной службы • Контрактный управляющий 	<p><i>Высшее образование</i> – специалитет, магистратура;</p> <p><i>Доп. проф. образование</i> – программы повышения квалификации или программы проф. переподготовки в сфере закупок</p>	Не менее 4 лет в сфере закупок
6	Осуществление закупок для гос., мун., корп. нужд	<ul style="list-style-type: none"> • Старший специалист по закупкам • Консультант по закупкам • Работник контрактной службы • Контрактный управляющий 	<p><i>Высшее образование</i> – бакалавриат;</p> <p><i>Доп. проф. образование</i> – программы повышения квалификации или программы проф. переподготовки в сфере закупок</p>	Не менее 3 лет в сфере закупок
5	Обеспечение закупок для гос., мун., корп. нужд	<ul style="list-style-type: none"> • Специалист по закупкам • Работник контрактной службы • Контрактный управляющий 	<p><i>Среднее профессиональное образование;</i></p> <p><i>Доп. проф. образование</i> – программы повышения квалификации и программы проф. переподготовки в сфере закупок</p>	Нет

Существует определенная особенность в требованиях к наличию дополнительного профессионального образования: специалисты 5-го, самого низкого уровня квалификации обязаны пройти *одновременно* как программу повышения квалификации, так и программу профессиональной переподготовки в сфере закупок, тогда как для более высоких уровней квалификации достаточно какой-либо одной из этих двух форм дополнительного профессионального образования.

Сопоставив требования к опыту работы и трудовые функции, соответствующие стадиям закупочного цикла, можно сделать следующий вывод. Требование о наличии опыта практической работы в сфере закупок к специалистам 5-го уровня квалификации не предъявляется, что позволяет принимать для осуществления относящихся к этому уровню трудовых действий лиц, ранее не работавших в сфере закупок. Однако даже если такой специалист с самого начала неплохо себя зарекомендовал, все равно нельзя поручить ему осуществление трудовых действий в рамках основного закупочного цикла (т.е. до момента приемки результатов исполнения контракта). Необходимо выждать до тех пор, пока опыт его практической работы не достигнет 3-х лет, что позволит допустить такого специалиста к стадиям закупочного цикла, которые относятся к 6-му квалификационному уровню (таблица 5).

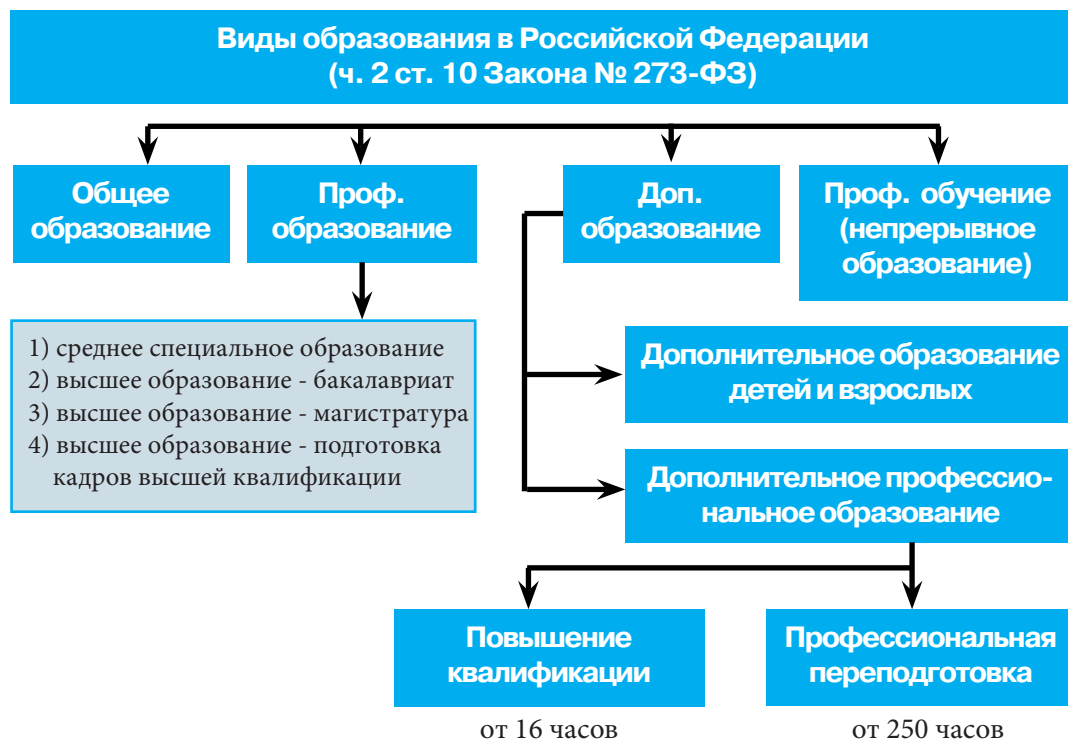
Таблица 5.

Уровень квалификации	Требования к опыту практ. работы	Трудовые функции				
6 «Осуществление закупок для гос., мун., корп. нужд»	Не менее 3 лет в сфере закупок		Составление планов и обоснование закупок		Осуществление процедур закупок	
5 «Обеспечение закупок для гос., мун., корп. нужд»	нет	Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на ТРУ		Подготовка закупочной документации		Обработка результатов закупки и заключение контракта

Также несколько завышенными выглядят требования к опыту практической работы, установленные для любых сотрудников контрольных органов в сфере закупок: «не менее 5 лет в сфере закупок, в т.ч. на руководящих должностях не менее 2 лет». Сложно представить, что каждый рядовой сотрудник, например, территориального органа ФАС России будет соответствовать таким требованиям.

Чтобы помочь читателям разобраться в требованиях к образованию специалистов, напомним, какие виды образования существуют в нашей стране согласно ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Закон № 273-ФЗ) (рис. 3).

Рисунок 3.



Давайте попробуем разобраться в том, какие виды дополнительного профессионального образования требуются специалистам в сфере закупок. В соответствии с ч. 2 ст. 76 Закона № 273-ФЗ, существуют две формы дополнительного профессионального образования – повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 76 Закона № 273-ФЗ). Минимальная продолжительность такой программы устанавливается, по общему правилу, в размере 16 часов. По мнению законодателя, этого времени достаточно, чтобы повысить уровень уже имеющейся у специалиста квалификации.

При этом в сфере закупок минимальная продолжительность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации рекомендована

в объеме не менее 108 часов (п. 2.3 «Методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок»⁸). Исключением является обучение руководителей организаций-заказчиков: в этом случае минимальный срок обучения может быть снижен до 40 часов (п. 2.4 тех же «Методических рекомендаций...»).

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации (ч. 5 ст. 76 Закона № 273-ФЗ). Нормативно установленная минимальная продолжительность программы профессиональной переподготовки составляет 250 часов.

Напомним, что в соответствии с ч. 6 ст. 38 Закона № 44-ФЗ работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или *дополнительное профессиональное образование* в сфере закупок. При этом переходные нормы позволяют до 1 января 2017 года быть работниками контрактной службы или контрактными управляющими лицам, имеющим профессиональное образование или дополнительное профессиональное образование, полученное в период действия Закона № 94-ФЗ (см. ч. 23 ст. 112 Закона № 44-ФЗ).

Кроме того, ч. 5 ст. 39 Закона № 44-ФЗ предъявляет квалификационные требования также и к членам комиссий по осуществлению закупок: заказчик обязан включать в их состав преимущественно лиц, прошедших *профессиональную переподготовку или повышение квалификации* в сфере закупок, а также лиц, обладающих специальными знаниями, относящимися к объекту закупки.

Умения и знания в стандарте «Специалист в сфере закупок»

Необходимые закупщикам умения и знания указываются в профессиональном стандарте для каждой трудовой функции. Однако в стандарте «Специалист в сфере закупок» содержатся в том числе умения и знания, которые являются общими для всех описанных трудовых функций. Это, конечно же, умение «использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций», а также следующие необходимые знания:

- 1) требования законодательства РФ и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок;
- 2) основы гражданского, бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам;
- 3) основы антимонопольного законодательства;

⁸ Направлены письмом от 12.03.2015 Минэкономразвития России № 5593-ЕЕ/Д28и и Минобрнауки России № АК-552/06.

- 4) основы бухгалтерского учета в части применения к закупкам;
- 5) основы информатики в части применения к закупкам;
- 6) дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок;
- 7) требования охраны труда.

Целесообразность большинства вошедших в этот перечень позиций вполне очевидна («законодательство РФ и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность в сфере закупок», «основы гражданского, бюджетного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам», «основы антимонопольного законодательства» и т.д.). Однако не вполне понятно, зачем всем без исключения специалистам в сфере закупок (даже специалистам самой низшей квалификационной категории) требуется знать, например, «основы земельного законодательства».

Также представляют интерес «основы бухгалтерского учета в части применения к закупкам». Что именно должен знать специалист в сфере закупок из указанных основ? Достаточно ли ему будет знать, что в бухгалтерии существуют термины «дебет» и «кредит», или же ему требуется знать, например, куда относить закупаемую продукцию – на баланс или же за баланс, и уметь выполнять основные проводки?

Одной из ближайших задач отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в сфере закупок как раз и будет являться более детальное определение умений и знаний, необходимых разным категориям специалистов. Но это пока еще дело будущего...

Специальные требования к необходимым умениям и знаниям, установленные профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок» для каждой из 9-ти трудовых функций (за исключением охарактеризованных выше «сквозных» умений и знаний) обобщаются в таблице 6.

Таблица 6.

Уровень квалификации 5		Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	
		Умения	Знания
		<ul style="list-style-type: none"> • создавать и вести информационную базу данных • изготавливать документы, формировать, архивировать, направлять документы и информацию • обобщать полученную информацию, цены на ТРУ, статистически ее обрабатывать и формулировать аналитические выводы 	<ul style="list-style-type: none"> • этика делового общения и правила ведения переговоров • особенности ценообразования на рынке (по направлениям) • методы определения и обоснования НМЦК

Уровень квалификации 5	Подготовка закупочной документации	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> • обосновывать начальную (максимальную) цену закупки • описывать объект закупки; • разрабатывать закупочную документацию • работать в единой информационной системе • взаимодействовать с закупочными комиссиями и технически обеспечивать деятельность закупочных комиссий
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • особенности составления закупочной документации • методы определения и обоснования НМЦК • этика делового общения и правила ведения переговоров
	Обработка результатов закупки и заключение контракта	
Уровень 6	Умения	<ul style="list-style-type: none"> • анализировать поступившие заявки • оценивать результаты и подводить итоги закупочной процедуры • формировать и согласовывать протоколы заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок • работать в единой информационной системе • проверять необходимую документацию для заключения контрактов • осуществлять процедуру подписания контракта с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) • составлять и оформлять отчет, содержащий информацию об исполнении контракта, о соблюдении промежуточных и окончательных сроков исполнения контракта, о ненадлежащем исполнении контракта (с указанием допущенных нарушений) или о неисполнении контракта и о санкциях, которые применены в связи с нарушением условий контракта или его неисполнением, об изменении или о расторжении контракта в ходе его исполнения, об изменении контракта или о расторжении контракта • осуществлять организацию оплаты/возврата денежных средств • организовывать уплату денежных сумм по банковской гарантии в предусмотренных случаях
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • особенности составления закупочной документации • особенности ценообразования на рынке (по направлениям) • методы определения и обоснования НМЦК • этика делового общения и правила ведения переговоров
	Составление планов и обоснование закупок	
Умения	<ul style="list-style-type: none"> • работать с закупочной документацией • анализировать поступившие замечания и предложения в ходе общественного обсуждения закупок и формировать необходимые док-ты • подготавливать план закупок, план-график, вносить в них изменения • работать в единой информационной системе 	

Уровень квалификации 6		<ul style="list-style-type: none"> • формировать начальную (максимальную) цену контракта • обрабатывать и хранить данные
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • особенности составления закупочной документации • особенности ценообразования на рынке (по направлениям) • порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) • экономические основы ценообразования • основы статистики в части применения к закупкам
	Осуществление процедур закупок	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> • выбирать способ определения поставщика (подрядчика, исполнителя) • организовывать и контролировать разработку проектов контрактов, типовых условий контрактов заказчика • работать в единой информационной системе • обрабатывать и хранить данные • составлять и оформлять отчетную документацию
Уровень квалификации 7	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • особенности составления закупочной документации • основы статистики в части применения к закупкам • регламенты работы электронных торговых площадок • этика делового общения и правила ведения переговоров • порядок согласования и формирования требований к закупаемым товарам, работам, услугам
	Проверка соблюдения условий контракта	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> • вести переговоры, анализировать данные о ходе исполнения обязательств • организовывать и проводить процедуры привлечения экспертов, экспертных организаций • применять меры ответственности и совершать иные действия в случае нарушения условий контракта его исполнителем
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • экономические основы ценообразования • основы статистики в части применения к закупкам • особенности ценообразования на рынке (по направлениям) • особенности составления закупочной документации • порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) • правоприменительная практика в сфере логистики и закупок • методология проведения проверки (экспертизы) закупочной процедуры и документации • порядок составления документа в виде заключения по результатам проверки (экспертизы) закупочной процедуры и документации

Уровень квалификации 7		<ul style="list-style-type: none"> особенности подготовки документов для претензионной работы этика делового общения и правила ведения переговоров
	Проверка качества представленных товаров, работ, услуг	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> производить проверку соответствия фактов и данных при предоставлении (предъявлении) результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта привлекать сторонних экспертов или экспертные организации для экспертизы (проверки) соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта составлять и оформлять по результатам проверки документ
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> экономические основы ценообразования основы статистики в части применения к закупкам особенности составления закупочной документации особенности ценообразования на рынке (по направлениям) порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) правоприменительная практика в сфере закупочной деятельности методология проведения экспертизы соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта
Уровень квалификации 8	Мониторинг в сфере закупок	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> формировать предложения по совершенствованию законодательства РФ и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок использовать единую информационную систему и содержащуюся в ней информацию
	Знания	<ul style="list-style-type: none"> нормативные правовые акты, регламентирующие производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность организации экономические основы и особенности ценообразования на рынке по направлениям анализ и методики оценки степени достижения целей закупок и их обоснованности порядок и методики оценки эффективности обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд основы менеджмента и управления персоналом основы статистики в части применения к закупкам особенности составления закупочной документации порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) правоприменительная практика в сфере закупочной деятельности

Уровень квалификации 8	Знания	<ul style="list-style-type: none"> • правила административного документооборота • квалификационные требования, предъявляемые к специалистам, уровни (подуровни) квалификаций • нормативные акты и порядок проведения аттестации/сертификации или оценки квалификации работников • методология проведения экспертизы закупочной процедуры и документации • порядок составления документа в виде заключения по результатам экспертизы закупочной процедуры и документации • методология проведения экспертизы соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта • этика делового общения и правила ведения переговоров
	Аудит и контроль в сфере закупок	
	Умения	<ul style="list-style-type: none"> • осуществлять анализ и оценку результатов закупок, достижения целей закупок • осуществлять проверку, анализ и оценку информации о законности, целесообразности, об обоснованности, о своевременности, об эффективности и о результативности расходов на закупки по планируемым к заключению, заключенным и исполненным контрактам • обобщать результаты осуществления экспертно-аналитической и информационной деятельности • проводить плановые и внеплановые проверки в отношении субъектов контроля при осуществлении закупок
Знания	<ul style="list-style-type: none"> • законодательные и нормативные правовые акты по налогообложению • экономические основы и особенности ценообразования на рынке по направлениям • основы статистики в части применения к закупкам • основы менеджмента и управления персоналом • нормативные правовые акты, регламентирующие производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность организации • порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, влияющих на стоимость товаров, работ, услуг (по направлениям) • порядок подготовки и оформления отчетов, нормативных документов, внесения изменений • правоприменительная практика в сфере закупочной деятельности • особенности составления закупочной документации • правила административного документооборота • квалификационные требования, предъявляемые к специалистам, уровни (подуровни) квалификаций • нормативные акты и порядок проведения аттестации/сертификации или оценки квалификации работников 	

	<ul style="list-style-type: none"> • методология проведения экспертизы закупочной процедуры и документации • порядок составления документа в виде заключения по результатам экспертизы закупочной процедуры и документации • методология проведения экспертизы соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта • этика делового общения и правила ведения переговоров
--	--

Как обычно в новой сфере, могут возникнуть вопросы относительно целесообразности и глубины отдельных знаний и умений в контексте трудовых функций, для которых профессиональным стандартом установлена их обязательность. Например, специалист, осуществляющий трудовую функцию мониторинга в сфере закупок (т.е. занимающийся преимущественно аналитической работой), должен знать, среди прочего, «основы менеджмента и управления персоналом».

Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок»

Как следует из указанного стандарта, основной целью соответствующего вида профессиональной деятельности является изучение и оценка предмета экспертизы, подготовка экспертных заключений, консультирование при осуществлении закупок для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд. Функциональная карта экспертов в сфере закупок приведена в таблице 7.

Таблица 7.

Уровень квалификации	Трудовая функция		
8 «Организация работ по экспертизе и консультированию в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	Управление организацией, обеспечивающей консультирование и экспертизу в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Проведение аттестации (оценки профессиональной квалификации) и контроль повышения профессионального уровня работников в структурном подразделении или в организации	Исследование теоретических и практических проблем закупочной деятельности
7 «Экспертиза в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	Экспертиза закупочной процедуры	Экспертиза исполнения и результатов исполнения контракта	

ПОМОЩНИК В ГОСЗАКАЗЕ

Уровень квалификации	Трудовая функция		
6 «Консультирование в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	Мониторинг рынка предмета закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Консультирование по закупочным процедурам	

Требования к опыту работы и образованию, предусмотренные профессиональным стандартом «Эксперт в сфере закупок», приведены в таблице 8.

Таблица 8.

Уровень	Наименование обобщенной трудовой функции	Возможные наименования должностей, профессий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы
8	«Организация работ по экспертизе и консультированию в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	<ul style="list-style-type: none"> • Заместитель руководителя/директора (управления, департамента, организации) • Руководитель/директор (управления, департамента, организации) • Контрактный управляющий • Руководитель контрактной службы 	<i>Высшее образование - специалитет, магистратура;</i> <i>Доп.проф. образование - программы повышения квалификации /или программы проф. переподготовки в сфере закупок</i>	Не менее 5 лет в сфере закупок, в том числе на руководящих должностях не менее 3 лет
7	«Экспертиза в сфере закупок в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	<ul style="list-style-type: none"> • Эксперт по закупкам • Контрактный управляющий 	<i>Высшее образование - специалитет, магистратура;</i> <i>Доп.проф. образование - программы повышения квалификации /или программы проф. переподготовки в сфере закупок</i>	Не менее 4 лет в сфере закупок
6	«Консультирование в сфере закупок для	<ul style="list-style-type: none"> • Консультант по закупкам • Старший специалист 	<i>Высшее образование -бакалавриат;</i> <i>Доп.проф. образова-</i>	Не менее 3лет в сфере закупок

Уровень	Наименование обобщенной трудовой функции	Возможные наименования должностей, профессий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы
	государственных, муниципальных и корпоративных нужд»	по закупкам • Контрактный управляющий	ние - программы повышения квалификации в сфере закупок	

В связи с тем, что данный профессиональный стандарт менее востребован широкими массами специалистов в сфере закупок, нежели профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», в настоящей статье не будут приводиться подробные характеристики предусмотренных им трудовых функций – всех интересующихся отсылаем непосредственно к тексту профессионального стандарта.

Вместо заключения

С 1 июля 2016 года вступают в силу изменения в Трудовой Кодекс, а профессиональные стандарты являются обязательными для работодателей в той части требований к квалификации, которые, помимо самих профессиональных стандартов, установлены в Законе № 44-ФЗ. Как было показано выше, это, прежде всего, требования к образованию, которое должны иметь сотрудники контрактных служб, контрактные управляющие и члены комиссий по осуществлению закупок.

В остальном, для большинства работодателей профессиональные стандарты должны будут применяться (в части требований к опыту работы, трудовым функциям, навыкам, знаниям и др.) в качестве основы для определения требований к квалификации сотрудников. Кроме того, профессиональные стандарты должны учитываться образовательными учреждениями при разработке дополнительной профессиональной программы (п. 8 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам⁹).

Однако для работодателей, осуществляющих закупки в соответствии с Законом № 44-ФЗ, можно рассматривать в качестве обязательных еще и установленные профессиональными стандартами требования к *знаниям и умениям*. Лежащий в основе контрактной системы принцип профессионализма предусматривает «осуществление деятельности заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок на профессиональной

⁹ Утв. приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499.

основе с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими знаниями и навыками в сфере закупок» (ч. 1 ст. 9 Закона № 44-ФЗ). При такой интерпретации указанная норма рассматривается как общее требование о наличии у специалистов в сфере закупок необходимых знаний и навыков, а профессиональный стандарт – как документ, устанавливающий их конкретный перечень.

Пока не представляется возможным однозначно спрогнозировать, будет ли правоприменительная практика развиваться по этому пути или же принцип профессионализма будет рассматриваться более декларативно, без прямого применения в рассмотренном ключе. Во избежание неблагоприятных последствий рекомендуем тем заказчикам, которые применяют при осуществлении закупок Закон № 44-ФЗ, в максимально возможной степени следовать требованиям профессиональных стандартов к знаниям и навыкам работающих у них специалистов.

Кроме того, есть и еще один нетривиальный вопрос: обязательны ли требования профессиональных стандартов в сфере закупок для поставщиков? Оказывается, что профессиональные стандарты в сфере закупок предусматривают собственное применение в т.ч. для таких групп занятий по кодам Общероссийского классификатора занятий, как 1221 «Руководители служб по сбыту, маркетингу» и 3322 «Агенты по коммерческим продажам». Не вполне ясно, в какой части (требования к опыту работы, трудовым функциям, навыкам, знаниям и др.) работодатели должны будут применять профессиональные стандарты в сфере закупок в качестве основы для определения требований к квалификации таких сотрудников.

В целом, приходится констатировать, что имеющиеся профессиональные стандарты в сфере закупок порождают множество вопросов, на которые пока еще только вырабатываются ответы. Взять хотя бы уже упомянутый ранее факт, что оба профессиональных стандарта предъявляют единые требования к специалистам, занимающимся закупками для «государственных, муниципальных и корпоративных нужд», без какого-либо разделения в требованиях к различным специалистам, как по указанным сферам, так и по профилям деятельности коммерческой организации (завод-производитель, ритейлер, маленькая частная компания, инфраструктурная монополия и др.)

Далее: даже для самой низкой квалификации (технический специалист без опыта работы в сфере закупок, среднее профессиональное образование) требуются навыки подготовки сложных документов (таких, как документация о закупке, обоснование НМЦК, техническое задание и проект контракта и т.п.). При этом выпускник-отличник ВУЗа без формального опыта работы в сфере

закупок может претендовать только на должность с самым низким уровнем квалификации 5 (вообще не требует высшего образования), на которой ему придется отработать не менее чем 3-х лет, прежде чем получить право на повышение до квалификации уровня 6 («осуществление закупок»).

Кроме того, профессиональные стандарты не содержат каких-либо указаний, как определять «стаж практической работы в сфере закупок». Ни для кого не секрет, что огромное число закупщиков занимаются закупками по совместительству, либо же официально числятся на должностях, никакого видимого отношения к закупкам не имеющих. Рекомендуем таким специалистам в целях подтверждения «стажа практической работы в сфере закупок» изготавливать и накапливать копии подготавливаемых ими документов, связанных с осуществлением закупок: вполне возможно, подобная предусмотрительность впоследствии сможет сослужить им добрую службу.

Тем не менее, с учетом всех указанных и подобных сложностей в новом деле, появляется все больше соответствующих разъяснений со стороны Минтруда России и Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, а при появлении отраслевого Совета по профессиональным квалификациям – можно ожидать и профильных разъяснений, касающихся сферы закупок. ■

Участникам закупок требуется документально подтверждать свое соответствие «антитурецкому» запрету: к такому выводу пришел Арбитражный суд Новгородской области

Как известно, постановление Правительства РФ от 29.12.2015 № 1457 запрещает выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд юридическим и физическим лицам, имеющим отношение к Турецкой Республике. В совместном письме от 28.04.2016 №№ 12589-ЕЕ/Д28и, АЦ/28993/16 Минэкономразвития России и ФАС России разъяснили, какие именно документы подтверждают соответствие участников закупок указанному запрету. Так, для юридических лиц такими документами являются выписка из ЕГРЮЛ и копии учредительных документов, а для иностранных лиц ещё и нотариально заверенный перевод на русский язык документов о государственной регистрации юридического лица согласно законодательству иностранного государства. Соответственно, для физических лиц это копии документов, удостоверяющих личность, а для индивидуальных предпринимателей – еще и выписка из ЕГРИП и, при необходимости, нотариально заверенный перевод на русский язык документов о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя согласно законодательству иностранного государства.

Ведомства указали, что участникам закупок не требуется специально представлять указанные документы в составе подаваемых ими заявок на участие в закупках,

поскольку все они и так представляются в соответствии с нормами Закона № 44-ФЗ. Например, в случае проведения конкурса или запроса предложений они включаются в состав заявки на участие в конкурсе или запросе предложений, а при проведении электронного аукциона направляются заказчику оператором электронной площадки вместе со второй частью заявки на участие в таком аукционе.

Однако Арбитражный суд Новгородской области в постановлениях от 23.05.2016 по делам №№ А44-2834/2016, А44-2835/2016 не согласился с приведенной выше позицией Минэкономразвития России и ФАС России. По мнению суда, в силу ч. 5 ст. 66 Закона № 44-ФЗ заказчик обязан установить в аукционной документации требование о предоставлении участниками закупки всех указанных выше документов непосредственно в составе второй части заявки на участие в электронном аукционе.

Интересный вопрос: вправе ли победитель электронного аукциона предложить цены отдельных позиций спецификации выше, чем соответствующие цены в обосновании НМЦК, если общая цена контракта при этом сохраняется неизменной?

Ответ. Нормы Закона № 44-ФЗ не регламентируют порядок расчета итоговой стоимости отдельных товарных позиций при заключении контракта по результатам электронного аукциона, предметом которого являлась поставка ряда товаров (по перечню). Для целей исполнения требований Закона № 44-ФЗ достаточно соответствия общей цены контракта цене, указанной в заявке победителя процедуры определения поставщика. Вместе с тем, приобретение товаров по завышенным ценам противоречит принципу эффективности использования бюджетных средств (ст. 34 БК РФ), в соответствии с которым заказчику следует добиваться заданных результатов осуществления закупок с использованием наименьшего объема средств. В связи с изложенным, рекомендуем заказчикам устанавливать в документации о закупке правила расчета цены за единицу товара по каждой товарной позиции, предусмотренной спецификацией.

Алгоритм находим в письме Минэкономразвития России от 05.11.2015 № Д28и-3315:

- 1) после определения победителя процедуры закупки заказчик рассчитывает коэффициент снижения НМЦК к цене контракта, предложенной победителем в ходе проведения процедуры закупки;
- 2) итоговая стоимость каждой товарной позиции пересчитывается с применением указанного коэффициента;
- 3) полученная итоговая стоимость отдельных товарных позиций и общая итоговая цена контракта вносятся в проект государственного (муниципального) контракта, направляемого победителю процедуры определения поставщика.

Минэкономразвития России подчеркивает, что заказчик вправе включить в извещение и документацию о закупке условия о применении указанного алгоритма для целей определения цены за единицу каждого товара. В этом случае он становится обязательным для участника закупки, с которым заключается контракт.