

ПРОФЕС- СИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МНЕНИЕ

Приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 г. № 625н и № 626н утверждены профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок». Как принимает профессиональное сообщество эти нововведения?

- 1. Как вы оцениваете принятые в сентябре 2015 года профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок», «Эксперт в сфере закупок»?**
- 2. На ваш взгляд, в какой мере трудовые функции, прописанные в профессиональных стандартах, соответствуют профессиональным задачам, решаемым соответствующими специалистами?**
- 3. Как вы думаете, обеспечит ли введение стандартов профессиональный уровень специалистов, необходимый для успешного функционирования закупочных систем?**



**ГУТОВА Наталья
Владимировна,**

начальник управления
муниципального заказа
г. Челябинск



**ВОРОЖЕЙКИНА
Анфиса Вячеславовна,**

к.п.н., заместитель директора МБУ
«Челябинский учебно-консультаци-
онный центр профессионализации
кадров в сфере закупок»



**КАШКАРЕВА
Марина Алексеевна,**

начальник отдела регулирования
контрактной системы г. Челябинск

Формирование контрактной службы как профессиональной, полномочной и ответственной структуры должно включать весь объем понятий, норм, компетенций, а также полный цикл развития, присущий любой профессии. Этот цикл включает в себя как минимум:

- включение наименования профессии «специалист по закупкам» (либо аналогичного) в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональную подготовку на основании профессиональных стандартов;
- обеспечение возможности принятия специалистов и экспертов в сфере закупок в штат учреждения на выделенные должности контрактных управляющих, руководителей и сотрудников контрактных служб;
- проведение на систематической основе профессиональной переподготовки и повышения квалификации с учетом профессиональных стандартов;
- сертификация;
- периодическая аттестация;
- введение оценки текущей деятельности специалистов в сфере закупок, принятие решения о материальном и нематериальномощрении с учетом показателей деятельности.

Введение профессиональных стандартов без выполнения остальных шагов значительно сужает область их применения и снижает эффективность. 1. Принятие профессиональных стандартов как один из элементов формирования системы контрактных служб и контрактных управляющих оцениваем положительно. Наибольшее значение это

имеет для профессиональной подготовки и переподготовки кадров, поскольку внедрение четких требований к квалификации работников и конкретизация выполняемых ими трудовых функций выступает своеобразным ориентиром при организации обучения, процедурах оценивания результатов образования и аттестации кадров в сфере закупок. Профессиональные стандарты мы рассматриваем как инструмент, способный обеспечить четкую связь между требованиями работодателей и системой подготовки специалистов и экспертов в сфере закупок.

Мы считаем, что принятые профессиональные стандарты в дальнейшем составят основу государственных образовательных стандартов среднего и высшего образования и позволят систематизировать содержание программ повышения квалификации кадров в сфере закупок. 2. На наш взгляд, прописанные в профессиональных стандартах трудовые функции в целом соответствуют профессиональным задачам, решаемым соответствующими специалистами. Отраженные в стандартах трудовые функции представляют совокупность обобщенных трудовых функций, выполнение которых (в комплексе) способствует реализации целей закупочной деятельности учреждений. Каждая из обобщенных функций интегрирует комплекс трудовых функций, которые, в свою очередь, декомпозируются на трудовые действия, умения и знания.

Исходя из принятых стандартов, трудовые функции распределяются между всеми сотрудниками, вовлеченными в процесс организации закупок. Такой подход требует рациональной комплектации штатов при формировании кон-

трактной службы и адекватного распределения зон ответственности между ними.

Вместе с тем в реальной практической деятельности заказчиков довольно часто все представленные трудовые функции выполняет один специалист – «универсал», что, в свою очередь, требует комплексного подхода к организации профессионального обучения и повышения квалификации такой категории специалистов как контрактные управляющие.

Наиболее проблемным является то, что в отсутствие профессии закупщика в квалификационном справочнике, а также в отсутствие выделенных должностей, по факту обязанности контрактного управляющего возлагаются на работников, не имеющих ни должных знаний, ни необходимых полномочий – завхозы, методисты, коменданты и так далее. Возникает разрыв между регулированием контрактной системы, которое в целом осуществляется на высоком уровне и исполнителями, для которых обязанности специалистов в области закупок являются вторичными.

3. Любая система, в том числе и контрактная, требует эффективного функционирования всех элементов, одним из которых являются профессиональные стандарты. Мы думаем, что подготовка квалифицированных кадров для сферы закупок, с учетом принятых стандартов, должна обеспечить приемлемый профессиональный уровень специалистов, необходимый для успешного функционирования закупочных систем. При этом осуществление профессиональной подготовки и переподготовки должно осуществляться на регулярной основе.



**ДОРОШЕНКО
Татьяна Геннадьевна,**

к.э.н., доц., директор Центра профессионального образования ФГБОУ ВПО «БГУЭП»

1. Профессиональные стандарты разработаны для реализации принципа профессионализма заказчика, определенного Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд», и указывают, какие навыки, образование и опыт работы должны быть у работников соответствующих специальностей.

Вместе с тем оценить достоверность данного прогноза можно будет лишь после того, как специалисты, подготовленные по профессиональным стандартам «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок», непосредственно приступят к исполнению своих профессиональных обязанностей.

Кроме того, необходима регулярная оценка профессиональных качеств уровня не только профессиональной подготовки, но и применения знаний, навыков и компетенций в ежедневной практике сотрудника контрактной службы. Это невозможно без повсеместного внедрения сертификации и аттестации руководителей и сотрудников контрактных служб, контрактных управляющих. При этом затраты на прохождение сертификации должны быть минимизированы, поскольку большое количество муниципальных заказчиков сегодня – малобюджетные учреждения, а небольшой объем финансирования требует от работника профессионализма и опыта при планировании и осуществлении закупок для достижения поставленных целей.

Необходимо также отметить, что существует дисбаланс между сообществом поставщиков, где службы, принимающие участие в закупках, профессионализированы и контрактными службами государственных и муниципальных учреждений, где существуют вышеуказанные ограничения.

Таким образом, решение задач профессионализации кадров в контрактной системе необходимо проводить на комплексной основе с учетом полного цикла профессиональной деятельности работников.

Принятие этих профессиональных стандартов позволяет сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования в сфере закупок.

Внедрение профессиональных стандартов даст возможность провести оценку профессиональных качеств действующих сотрудников контрактных служб и комиссий, даст толчок к дальнейшему

развитию системы подготовки и оценки профессиональных кадров в системе государственных, муниципальных и корпоративных закупок. Этот процесс связан с развитием процедур аттестации и сертификации кадров, в том числе прошедших обучение до внедрения соответствующих профессиональных стандартов.

Работодатели должны руководствоваться их положениями как ориентировочными критериями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций. Образовательные учреждения при разработке профессиональных образовательных программ для подготовки соответствующих специалистов в сфере закупок также будут учитывать положения данных профессиональных стандартов в содержании программ.

В практической реализации положений профессиональных стандартов возможно выявление и корректировка трудовых действий, необходимых умений, знаний и уровней квалификации сотрудников контрактных служб и комиссий. Полагаем, что профессии «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок» определяют статус работников в службах заказчиков.

2. В соответствии со ст. 15 и 57 ТК РФ под трудовой функцией понимается:

- работа по должности в соответствии со штатным расписанием;
- работа по определенной профессии, специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы.

В качестве примера рассмотрим профстандарт «Специалист в сфере закупок», который определяет следующие трудовые функции:

1. Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд – сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги; подготовка закупочной документации, обработка результатов закупки и заключение контракта.

2. Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд – составление планов и обоснование закупок; осуществление процедур закупок.

3. Экспертиза результатов закупок, приемка контракта – проверка соблюдения условий контракта; проверка качества представленных товаров, работ, услуг.

4. Контроль в сфере закупок – мониторинг в сфере закупок; аудит и контроль в сфере закупок.

В соответствии с определением, данным в ТК РФ профстандарт определяет работу по специальности с указанием квалификации сотрудника от 5 до 8 и конкретный вид выполняемой им работы.

При этом важно обратить внимание на то, каким образом трудовые функции распределены

между специалистами различных уровней квалификации. Несмотря на то, что обеспечение закупок (самая низкая из возможных квалификация в сфере закупок – 5) предполагает осуществление несложных, в основном технических функций, стандартом установлено, что, например, в рамках обеспечения закупок специалист должен разработать документацию о закупке, сформировав для этого обоснование начальной цены, техническое задание и проект контракта и проанализировать заявки участников закупки и т.д. Трудовую функцию – осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд – выполняют специалисты с уровнем квалификации 6, которые, в свою очередь, также должны обосновывать начальную цену, разрабатывать проекты контрактов и т.д., то есть некоторые трудовые действия специалистов разного уровня дублируют друг друга (например – начальная цена должна обосновываться как обеспечивающим закупку специалистом, так и осуществляющим ее).

Кроме того, из буквального толкования, требования стандарта не позволяют специалисту с пятым-седьмым уровнем выполнить все функции для осуществления закупки.

Так, специалист, обеспечивающий закупку, реально не может провести эту закупку, так как функциями осуществления закупок наделен специалист более высокой квалификации. Из этого следует, что у заказчика с небольшим совокупным годовым объемом закупок контрактным управляющим может работать один специалист с самым высоким уровнем квалификации (8) либо несколько специалистов с разным уровнем квалификации (5–8).

3. Чтобы получить ответ на этот вопрос, надо развернуть цепочку понятий. В соответствии с ТК РФ (ст. 195.1) «профессиональные стандарты» – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, «квалификация» – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Разворачиваем цепочку далее. Необходимый уровень знаний, умений и навыков можно обеспечить только путем реализации образовательных программ. В итоге мы приходим к понятию «результат обучения», которое указывает на индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные человеком после успешного завершения обучения. То есть результаты обучения, соответствующим образом структурированные и сгруппированные в профессиональных стандартах, и образуют квалификацию. Следовательно, ключевым вопросом является: «Насколько результаты обучения от ре-

ализуемых в настоящее время образовательных программ специалистов соответствуют утвержденным профессиональным стандартам?»

При подготовке специалистов в сфере закупок главный упор делается в большей степени на программы дополнительного профессионального образования. Оценить их качество достаточно сложно ввиду того, что на государственном уровне отсутствуют единые образовательные стандарты по дополнительному профессиональному образованию в сфере закупок. Каждая образовательная организация самостоятельно определяет, разрабатывает и утверждает содержание таких программ подготовки.

По мнению Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышлен-

ников и предпринимателей, профессиональные и образовательные стандарты являются одними из элементов единой национальной системы квалификаций – комплекса взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников.

На наш взгляд, введение профессиональных стандартов обеспечит должный уровень подготовки специалистов только в том случае, если реализуемые образовательные программы будут давать результаты в виде знаний, умений, навыков, соответствующих квалификационным требованиям таких стандартов и будут контролироваться не только внутри образовательной организации, а и внешне.



**ЗАГОРСКИЙ
Иван Олегович,**

к.э.н., директор Дальневосточного отделения НАИЗ

1. Давно пора!
2. Профессиональные стандарты нуждаются в доработке в расчете на различные условия:

- компетенции муниципального служащего заказчика в условиях ограниченных ресурсов (в первую очередь трудовых)
- компетенции специалиста заказчика, работающего с уполномоченным органом или специализированной организацией

3. Время покажет. Специалистов и так мало, к тому же немалое число чиновников отказываются от должности контрактного управляющего, вплоть до увольнения. Однако учить надо, причем учить до определенного уровня, по определенным программам. В этом успех.



**ПАХОМОВА
Лариса Михайловна,**

к.и.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления, гражданского и предпринимательского права, заведующая Региональным центром по обучению специалистов для системы государственных и муниципальных закупок НИУ ВШЭ-Пермь

1. Принятие профессиональных стандартов – важнейшее мероприятие для кадрового обеспечения

системы госзакупок. Без них работа с кадрами была обречена на вечное «хобби», – кому нра-

вится и есть время, тот выполняет работу. Теперь есть законное основание для большинства работодателей принимать на работу, по сути, на новую должность.

2. Стандарты в целом отвечают потребностям по трудовым функциям.



СУХАДОЛЬСКИЙ Георгий Александрович,

к.ф.-м.н., член правления, председатель Экспертного совета Некоммерческого партнерства «Объединение профессиональных специалистов в области государственных, муниципальных и корпоративных закупок»

1. Думаю, это существенный шаг вперед в рамках определения компетенции специалистов, их квалификации и умений. Это также определенная попытка разделить компетенции по уровню знаний и по уровню должностей.

Вместе с тем нужно признать, что требования стандартов сформулированы единообразно для закупок для «государственных, муниципальных и корпоративных нужд» без какого-либо разделения в требованиях к различным специалистам как по указанным сферам, так и по профилям деятельности организаций (завод-производитель, ритейлер, маленькая частная компания, оборонное предприятие, инфраструктурная монополия и др.). Однако указанные сферы регламентируются различным законодательством. То, что должен знать и уметь специалист, работающий в рамках 44-ФЗ в сфере государственного заказа, отличается от необходимых знаний специалиста, работающего по 223-ФЗ. У корпоративных закупок вообще другая идеология, другие стратегии взаимодействия с поставщиками. В рамках описания трудовых функций есть условие, что специалист должен обязательно уметь работать в Единой информационной системе. Тогда как, например, для коммерческой компании навык работы в ЕИС вообще не нужен. Так что замечательно, что стандарты появились, но для практического применения они нуждаются в дальнейшей доработке.

Остаются без ответа и многие вопросы, например, относительно контролирующих органов. Сотрудники ФАС России, Счетной палаты, Росфиннадзора, Прокуратуры, проверяющие закупочную деятельность, в какой степени они должны соответствовать стандарту, по каким параметрам?

3. Если стандарты сделать не рекомендательными, а обязательными по всем позициям, это укрепит трудовые функции работников контрактных служб. Но основная проблема – соотношение с нормами по гражданской и муниципальной службе. Этого соотношения пока нет.

Если подойти формально, то можно сделать следующий вывод: чтобы сотрудник ФАС России имел право на проведение плановых или внеплановых проверок, он не просто должен иметь опыт проведения закупок не менее 5 лет, что теоретически было бы очень неплохо, но и в т.ч. на руководящих должностях – не менее двух лет, что уже совсем вряд ли исполнимо.

Недавно была конференция по профессиональным квалификациям. Прозвучали сообщения по пилотным проектам, которые уже прошли апробацию. Часто проблема не в том, чтобы сформулировать суть требований к специалистам, а в том, чтобы сформулировать их таким образом, чтобы в дальнейшем иметь возможность верифицировать, насколько специалисты соответствуют требованиям. Упомянутые два стандарта для закупщиков еще не апробированы, это еще только предстоит.

2. Рынок закупщиков очень разнообразен. Если идти «сверху», то структура, будь то компания или государство, должна решать в первую очередь задачи, которые перед ней стоят. У кого-то задача – зарабатывание прибыли, у кого-то – обеспечение инфраструктурной деятельности, у кого-то – обеспечение надежности (например у электроэнергетиков) и т.д. Система закупок должна ориентироваться именно на эти главные задачи. Доходя до конкретных специалистов, понимаем, что у них должны быть разные показатели эффективности для того, чтобы исполнять задачи, которые перед ними стоят. Функции могут быть разные. У кого-то – обеспечение максимальной конкурентности. Тогда основная задача – поиск дополнительных поставщиков. У кого-то – развивать малый бизнес. Для этого нужно быть не столько специали-

стом по закупкам, сколько специалистом по бизнесу, помогать малому бизнесу развиваться в рамках соответствующих программ партнерства. Подход должен быть более дифференцированным. Основа заложена. Дальше надо смотреть, что вписывается в эти стандарты, что нет. Возьмем, например, закупки в сфере оборонного заказа. Там есть гостайна. Можно предположить, что там должны работать не только специалисты по закупкам, но и специалисты по защите информации. Специалисты должны понимать конечные цели, для чего работает предприятие. Где-то выходить не на конкурентные процедуры, а именно на прямое взаимодействие со смежниками. Если в коммерческих терминах – то управлять цепочками поставок. Должно быть разное наполнение знаний и умений.

Кроме отрасли, должны также учитываться номенклатура, категории продукции, особенности самих закупочных ситуаций. Какие-то типовые закупки, например закупки канцелярии, требуют одной компетенции, а сложные проектные, со значительными социальными последствиями

и анализом альтернативных решений – совсем другой.

3. Сами по себе стандарты, естественно, не обеспечат. Стандарты — это требования, рамки. Должна быть полностью налажена структура их реализации. Кто и как будет учить, чтобы специалист стал соответствовать данным требованиям? Должны быть учебные учреждения, причем не однодневки и не уровня «пересказал то, что только сегодня сам в законе прочитал». Кто проверит специалиста на соответствие установленным требованиям? Должны быть центры оценки квалификации, которые будут проверять, насколько специалист понял, как применять те или иные нормы или требования, насколько он может применить имеющиеся знания на практике. При этом система и выставления требований, и обучения, и оценки квалификации должна постоянно обновляться и актуализироваться со временем. Ведь очень многое в закупках зависит не только от специалиста, но и от макроэкономической ситуации, и от развития технологий в России и за рубежом, и от многого иного. Система должна быть «живой». ■

