

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS IN THE FIELD OF PROCUREMENT ACTIVITIES

САФРОНОВ Вячеслав Владимирович,

кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой правоведения,
Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева.
проспект имени газеты «Красноярский рабочий», 31, г. Красноярск, 660014, Россия.
E-mail: sokolovanna375782@gmail.com;

СОКОЛОВА Анна Андреевна,

студент, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева.
проспект имени газеты «Красноярский рабочий», 31, г. Красноярск, 660014, Россия.
E-mail: sokolovanna375782@gmail.com;

SAFRONOV Vyacheslav Vladimirovich,

PhD in Law, Associate Professor, Head of the Department of Law,
Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev.
Prospect named after the newspaper "Krasnoyarsk Worker", 31, Krasnoyarsk, 660014, Russia.
E-mail: sokolovanna375782@gmail.com;

SOKOLOVA Anna Andreevna,

student, Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev.
Prospect named after the newspaper "Krasnoyarsk Worker", 31, Krasnoyarsk, 660014, Russia.
E-mail: sokolovanna375782@gmail.com

Краткая аннотация: В данной работе рассматривается подготовка высококвалифицированных специалистов в сфере закупок, акцентируя внимание на значимости профессиональных стандартов и требований к квалификации. Работа анализирует обобщенные трудовые функции и их соответствие должностям и требованиям. Подчеркивается важность наличия высококвалифицированных кадров для обеспечения качества закупок, что влияет на эффективность экономики. Внедрение специализированных образовательных программ в вузах является ключевым для повышения профессионального уровня специалистов в этой сфере.

Abstract: This paper examines the training of highly qualified specialists in the field of procurement, focusing on the importance of professional standards and qualification requirements. The work analyzes generalized labor functions and their compliance with positions and requirements. The importance of having highly qualified personnel is emphasized to ensure the quality of procurement, which affects the efficiency of the economy. The introduction of specialized educational programs in universities is key to improving the professional level of specialists in this field.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, государственные закупки, закупочная деятельность, квалификационные требования, корпоративные закупки, трудовые функции.

Keywords: professional standards, public procurement, procurement activities, qualification requirements, corporate procurement, labor functions.

Для цитирования: Сафронов В.В., Соколова А.А. Подготовка высококвалифицированных специалистов в сфере закупочной деятельности // Право и государство: теория и практика. 2025. № 5. С. 385-388. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2025_5_385.

For citation: Safronov V.V., Sokolova A.A. Training of highly qualified specialists in the field of procurement activities // Law and state: theory and practice. 2025. No. 5. pp. 385-388. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2025_5_385.

Статья поступила в редакцию: 20.03.2025

Вопрос профпригодности специалистов в области контрактной структуры становится важным для кадров заказчиков. В России нет специализированных программ по закупкам в вузах. При активном введении Закона № 44-ФЗ и Закона № 223-ФЗ число сотрудников, занимающихся контрактами, не растет, что указывает на сокращение. Однако количество заявок на закупки свыше 500 тыс. руб. увеличилось как минимум в три раза по сравнению с 2016 годом. Это связано с введением «профессиональных стандартов», которые расширяют обязанности сотрудников. Рынок закупок стал более обширным, появились новые обязательства по мониторингу и возможности заключения контрактов, что способствует росту прибыли у подрядчиков. Понятие «профессиональный стандарт» впервые появилось в нормативной базе 5 лет назад в майском указе Президента РФ № 597. В документе поднимался вопрос о необходимости подготовки проекта федерального закона для внесения изменений в законодательство РФ по разработке, утверждению и применению профстандартов, а также о планировании разработки не менее 800 таких стандартов. В декабре 2012 года в Трудовом кодексе РФ было дано определение профессионального стандарта как характеристики квалификации, необходимой для выполнения определенного вида профессиональной деятельности. [2]

Наконец, в мае 2015 года в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, согласно которым с 1 июля 2016 года профстандарты стали обязательными для работодателей, если это установлено в Трудовом кодексе или других нормативных актах (ст. 195.3 ТК РФ) [3]. В случае отсутствия обязательности, профстандарты должны использоваться как основа для определения квалификационных требований к работникам с учетом их трудовых функций и технологий. Например, если закон об образовании требует, чтобы педагоги соответствовали профстандартам, образовательные организации обязаны это соблюдать. Применение профстандартов включает формирование кадровой политики, управление персоналом, организацию обучения и аттестации, разработку должностных инструкций, тарификацию работ и установление систем оплаты труда. [5]

Законы № 44-ФЗ и № 223-ФЗ не требуют строгого соответствия закупщиков профстандартам, хотя в Законе № 44-ФЗ уточняется, что работники контрактной службы должны иметь высшее или дополнительное образование в сфере закупок. [6] Других упоминаний о профстандартах в этих законах и подзаконных актах нет, а также отсутствуют требования об их обязательном применении. [7] Однако не исключено введение таких требований в будущем, поэтому следует ознакомиться с содержанием профстандартов.

Стандарт включает в себя 4 обобщенные трудовые функции и 9 соответствующих каждой из них трудовых функций (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги
	Подготовка закупочной документации
	Обработка результатов закупки и заключение контракта
Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Составление планов и обоснование закупок
	Осуществление процедур закупок
Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	Проверка соблюдения условий контракта
	Проверка качества представленных товаров, работ, услуг
Контроль в сфере закупок	Мониторинг в сфере закупок
	Аудит и контроль в сфере закупок

Стоит обратить внимание, что не все трудовые функции в полной мере могут относиться к практике применения сразу обоих законов. Например, Закон № 223-ФЗ не требует обоснования закупок, как это предусмотрено в Законе № 44-ФЗ, хотя такая процедура может быть установлена внутренними положениями. Мониторинг и контроль закупок относятся к госорганам, а не к заказчикам. Рассмотрим возможные должности в соответствии с трудовыми функциями стандарта (табл. 3.2). У заказчика, работающего только по Закону № 223-ФЗ, один сотрудник должен занимать должность «ведущий специалист по закупкам», охватывающую все необходимые функции. В группе сотрудников каждый выполняет свою роль: специалист — для обеспечения закупок, старший специалист или консультант — для осуществления закупок, а ведущий специалист или руководитель — для экспертизы и приемки результатов контракта.

Таблица 3.2

Обобщенные трудовые функции	Возможные наименования должностей сотрудников
Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Специалист по закупкам
	Работник контрактной службы Контрактный управляющий
Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Старший специалист по закупкам
	Консультант по закупкам
	Работник контрактной службы
	Контрактный управляющий
Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	Ведущий специалист по закупкам
	Работник контрактной службы
	Заместитель руководителя подразделения
	Руководитель подразделения
	Руководитель контрактной службы
Контроль в сфере закупок	Контрактный управляющий
	Советник
	Заместитель руководителя
	Руководитель

Что же касается последней обобщенной трудовой функции по контролю в сфере закупок, то, как уже говорилось выше, в отношении заказчиков как по Закону № 44-ФЗ, так и по Закону № 223-ФЗ она не применима. К сотруднику, выполняющему ту или иную обобщенную трудовую функцию, предъявляются в соответствии со стандартом определенные требования (табл. 3.3).

Как показывает табл. 3.3, если закупками (в том числе приемкой результатов контракта) занимается только один сотрудник, он должен иметь высшее образование (специалитет или магистратура), дополнительное образование в сфере закупок и 4 года опыта работы. Если сотрудников несколько и они выполняют разные функции, требования могут различаться в зависимости от их задач, но наивысшие требования предъявляются сотруднику, занимающемуся приемкой результатов контракта.

Таблица 3.3

Обобщенные трудовые функции	Требования к сотрудникам
Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок
Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Высшее образование - бакалавриат, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, опыт практической работы - не менее 3 лет в сфере закупок
Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	Высшее образование - специалитет, магистратура; дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, опыт практической работы - не менее 4 лет в сфере закупок
Контроль в сфере закупок	Высшее образование - специалитет, магистратура; дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации или программы
Обобщенные трудовые функции	Требования к сотрудникам
	профессиональной переподготовки в сфере закупок, опыт практической работы - не менее 5 лет в сфере закупок, в том числе на руководящих должностях не менее 2 лет

В зависимости от сложности каждой обобщенной трудовой функции в стандарте присвоен свой уровень квалификации : самый низкий (5-й) у первой функции – «Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд», а самый высокий (8-й) – у последней – «Контроль в сфере закупок». Вторая и третья обобщенные трудовые функции соотнесены с 6-м и 7-м уровнями квалификации соответственно. В принципе, уровни квалификации коррелируют с предъявляемыми требованиями: чем выше требования, тем выше и уровень. В стандарте «Специалист в сфере закупок» каждая трудовая функция, входящая в состав обобщенной трудовой функции (см. табл. 3.1), в свою очередь, расписана по составляющим ее трудовым действиям, необходимым умениям и знаниям.

Рассмотрим трудовую функцию «Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги». Для выполнения этой функции сотрудник должен осуществлять следующие трудовые действия: обрабатывать и анализировать информацию о ценах на товары, работы, услуги, готовить и направлять приглашения к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) различными способами, а также обрабатывать, формировать и хранить данные, информацию и документы, в том числе полученные от поставщиков (подрядчиков, исполнителей).

Для выполнения указанных трудовых действий сотрудник должен обладать следующими умениями: использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций, создавать и вести информационную базу данных, изготавливать документы, формировать, архивировать, направлять документы и информацию, а также обобщать полученную информацию, цены на товары, работы и услуги, статистически обрабатывать ее и формулировать аналитические выводы.

И, наконец, сотрудник должен обладать знаниями в следующих областях: требования законодательства РФ и нормативных актов в сфере закупок; основы гражданского, бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства; антимонопольное законодательство; бухгалтерский учет в контексте закупок; особенности ценообразования; методы определения и обоснования начальных максимальных цен контрактов; основы информатики для закупок; этика делового общения и правила переговоров; дисциплина труда и внутренний распорядок; охрана труда. Кроме того, при выполнении трудовой функции он должен соблюдать этические нормы, такие как конфиденциальность рабочих материалов.

Рассмотрим профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок» [5], который включает обобщенные трудовые функции. К деятельности заказчиков относится функция «Экспертиза исполнения и результатов исполнения контракта», предусмотренная Законом № 44-ФЗ, требующая проверки соответствия результатов контракту. В некоторых случаях экспертизу можно проводить без внешних экспертов. Возможная должность для такого сотрудника — контрактный управляющий, которому предъявляются высокие требования: высшее образование, дополнительное образование в сфере закупок и минимум 4 года практического опыта.

Таблица 3.4

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Консультирование в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Мониторинг рынка предмета закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд Консультирование по закупочным процедурам
Экспертиза в сфере закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Экспертиза закупочной процедуры Экспертиза исполнения и результатов исполнения контракта
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

Рассмотрим еще один пример: для выполнения функций контрактного управляющего сотрудник должен осуществлять следующие трудовые действия: экспертизу выполнения контракта, экспертизу соответствия результатов условиям контракта, проверку соответствия фактов и данных при экспертизе результатов, проверку соответствия качества товаров, услуг, работ и составлять документ в виде заключения по результатам экспертизы.

Для выполнения указанных трудовых действий сотрудник должен обладать следующими умениями: использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций, выявлять нарушения выполнения контракта, результаты, предусмотренные контрактом, и нарушения качества товаров, услуг, работ.

И, наконец, для выполнения данной трудовой функции сотрудник должен обладать достаточно широким кругом знаний в следующих областях: требования законодательства РФ и нормативных правовых актов в сфере закупок, основы гражданского, бюджетного, трудового и административного законодательства, экономические основы и особенности ценообразования на рынке, основы бухгалтерского учета и статистики в части закупок, особенности составления закупочной документации, порядок установления ценообразующих факторов и выявления качественных характеристик, особенности претензионной работы, методология проведения экспертизы соответствия результатов условиям контракта, этика делового общения и правила ведения переговоров, дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок, а также требования охраны труда. Так же, как и в предыдущем стандарте (см. выше) к сотруднику предъявляются требования по соблюдению ряда этических норм. Уровень квалификации сотрудника в данном случае – 7-й.

Таким образом, раскрыто понятие «профессиональный стандарт», рассмотрены обобщенные трудовые функции, проведен анализ Трудового кодекса РФ в части применения профстандартов. Проанализированы профстандарты для сферы закупок: «Специалист по закупкам» и «Эксперт по закупкам». Делая вывод, стоит отметить важность наличия высококвалифицированных специалистов на предприятиях заказчика в секторе, отвечающим за ведение закупочной деятельности. От знаний и умений специалистов данной штатной категории очень часто зависит качество проведения многомиллионных закупок. Наличие краткосрочных курсов повышения квалификации не является достаточным для дальнейшего глобального развития экономики страны. Необходимо внедрение отдельно выделенных специалитетов в вузах РФ.

Список литературы:

1. Сафронов, В. В. Правовое образование : монография / В. В. Сафронов ; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2009. – 96 с.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/ (дата обращения: 17.01.2019).
3. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона: „Об образовании в Российской Федерации“» [Электронный ресурс]. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178864/ (дата обращения: 17.01.2019).
4. Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью I Федерального закона „О техническом регулировании“» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138356/ (дата обращения: 17.01.2019). 10. Ч. 1 ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ. " Подп. ка" п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23.
5. Ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 17.01.2019).
6. Ч. 3 и 4 ст. 94 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ.
7. Ч. 6 ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ.

References:

1. Safronov, V. V. Legal education : a monograph / V. V. Safronov ; Siberian State Aerospace University. un-T. Krasnoyarsk, 2009. 96 p.
2. Decree of the President of the Russian Federation dated 05/07/2012 No. 597 "On measures for the implementation of state social policy" [Electronic resource]. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/ (date of access: 17.01.2019).
3. Federal Law No. 122-F3 of 05/02/2015 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation and Articles 11 and 73 of the Federal Law On Education in the Russian Federation" (Electronic resource). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178864/ (date of request: 17.01.2019).
4. Federal Law No. 236-F3 of 03.12.2012 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation and Article I of the Federal Law "On Technical Regulation" [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138356/ (date of access: 17.01.2019). 10. Part 1 of Article 4 of Federal Law No. 122-F3 dated 05/02/2015. Item 25 Introduced the development, approval and application of professional standards approved by the Decree of the Government of the Russian Federation dated 22.01.2013 N 23.
5. Part 1 of Article 46 of the Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ "On Education of the Russian Federation" [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (accessed: 17.01.2019).
6. Parts 3 and 4 of Articles 94 of the Federal Law of 05.04.2013 No. 44-F3.
7. Part 6 of Article 38 of the Federal Law of 05.04.2013 No. 44-F3.