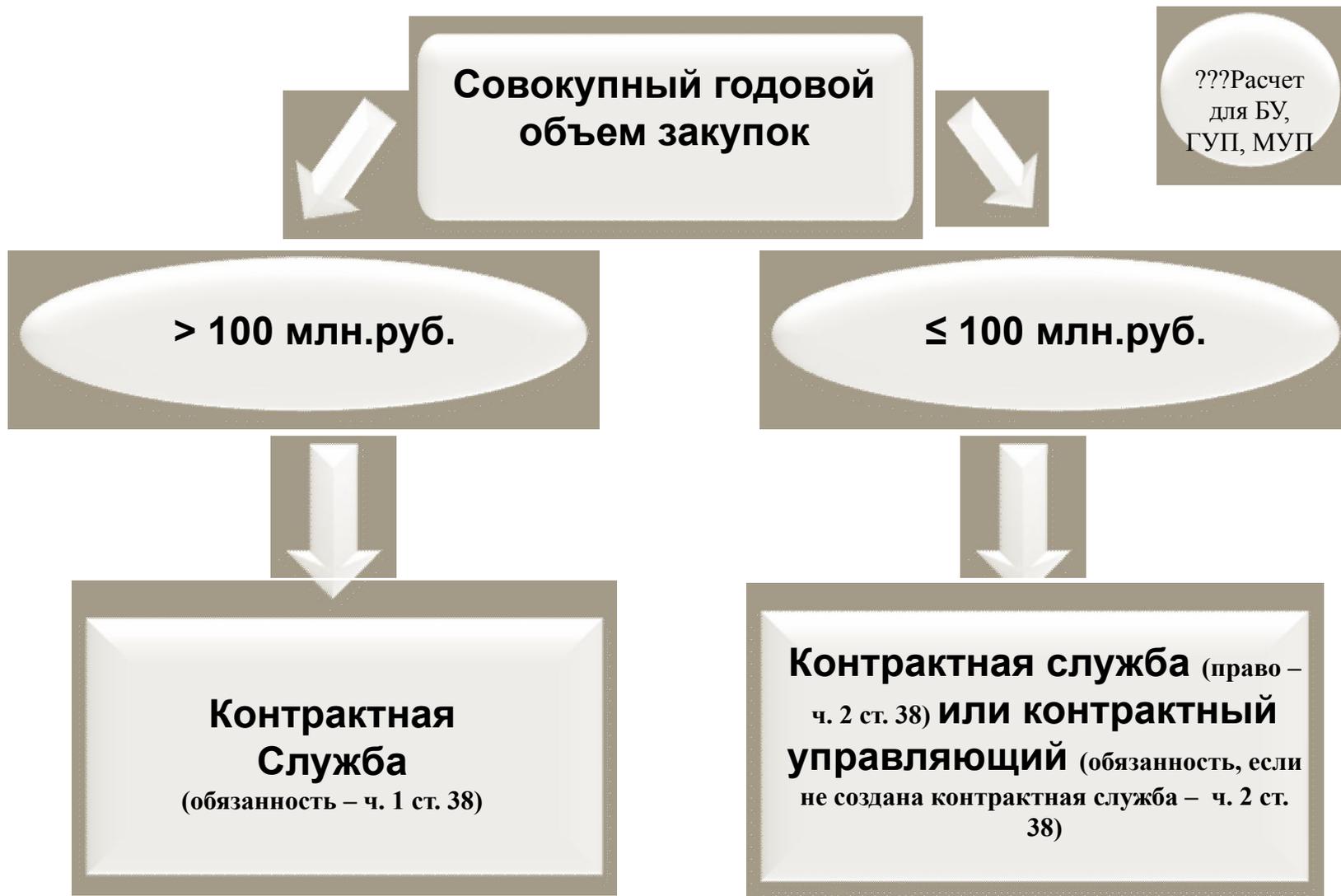




Контрактная служба и контрактные управляющие

Система управления закупками заказчика (ч.1, 2 и 5 ст. 38)



Контрактная служба заказчика:

П. 16 ст. 3:

Совокупный годовой объем закупок – утвержденный на соответствующий финансовый год общий объем финансового обеспечения для осуществления заказчиком закупок в соответствии с настоящим Федеральным законом, в том числе для оплаты контрактов, заключенных до начала указанного финансового года и подлежащих оплате в указанном финансовом году.

Контрактная служба заказчика:

статья 112:

40. До 31 декабря 2016 года ГУПы, МУПы **обязаны:**

1) создать контрактную службу или назначить контрактного управляющего в соответствии с требованиями ст. 38 Закона о КС

Приказом Минэкономразвития России от 24 октября 2016 г. № 674 внесены изменения в п. 2 Типового положения (регламента) о контрактной службе, утвержденного приказом Минэкономразвития России от 29 октября 2013 г. № 631.

Согласно изменениям типовое положение (регламент) с 2017 г. обязательно для всех заказчиков, **включая унитарные предприятия.**

СГОЗ для ГУП (МУП)

Письмо Минэкономразвития России от 10.03.2017 N Д28и-1327:

«... кредиторская задолженность по оплате договоров, заключенных государственными (муниципальными) унитарными предприятиями в соответствии с положениями Федерального закона от 18 июля 2011 года N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц", учету в СГОЗ не подлежит.»

Контрактная служба заказчика:

Организационная форма:

- самостоятельное структурное подразделение заказчика (управление, отдел);
- часть в составе другого подразделения (например, юридического отдела, административно-хозяйственного отдела);
- составная часть в нескольких отделах (службах), по аналогии с комиссией.

Регламентирующий документ:

- положение (регламент), разработанный на основании **типового положения (регламента), утвержденного Минэкономразвития России (ч.3 ст.38).**

Квалификация сотрудников:

- Работники контрактной службы должны **иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок (ВСЕ РАБОТНИКИ!)**

Контрактный управляющий:

Кто назначается:

- **Должностное лицо, ответственное за осуществление закупки или нескольких закупок , включая исполнение каждого контракта;**

Регламентирующий документ:

- приказ, должностной регламент (должностная инструкция), иные локальные правовые акты;

Квалификация:

- **Контрактный управляющий должен иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок (ч.6 ст.38)**

- *Профобразование – среднее профессиональное образование, бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура, адъюнктура, ординатура).*

- *Дополнительное профобразование - повышение квалификации (рекомендации Минэкономразвития РФ - минимум 108 часов, запрет только по заочной форме) и профпереподготовка.*

Контрактный управляющий

**Контрактным управляющим может быть только
работник госзаказчика**

Письмо Минэкономразвития России от 10.11.2016 N Д28и-2996

Письмо Минэкономразвития России от 26.04.2016 N Д28и-1066

Письмо Минфина России от 09.06.2017 № 24-03-08/36084:

«2. По вопросу о возможности заключения гражданско-правового договора с физическим лицом на оказание услуг, связанных с осуществлением закупочной деятельности и получением для него электронной подписи со всеми правами для работы в единой информационной системе в сфере закупок (далее - ЕИС), на торговых площадках, кроме прав на заключение контракта, Минфин России сообщает следующее.

Законом о КС установлены функции и полномочия заказчика при осуществлении закупок.

Соответствующие функции и полномочия от имени заказчика осуществляются должностными лицами, действующими на основании внутренних организационно-распорядительных документов заказчика.

Вместе с тем в Законе о КС отсутствует определение понятия "должностное лицо".

Таким образом, заказчик самостоятельно осуществляет распределение функций и полномочий, определяет должностные обязанности и персональную ответственность должностных лиц.»

Письмо Минфина России от 09.06.2017 № 24-03-08/36084:

«3. По вопросам о возможности включения в состав контрактной службы работника по гражданско-правовому договору со всеми правами для работы в ЕИС, за исключением прав на заключение контракта, о возможности найма контрактного управляющего на основании гражданско-правового договора, а также о возможности проведения конкурентной процедуры на оказание услуг контрактного управляющего, оказание услуг в качестве работников контрактной службы, Минфин России сообщает следующее.

... Таким образом, недопустимо возлагать функции сотрудников контрактной службы (контрактного управляющего) на лиц, не состоящих в трудовых или служебных отношениях с заказчиком. При этом конкретные полномочия сотрудников контрактной службы распределяются руководителем контрактной службы.»

Кто не может быть ...

Статья 34, часть 22 (конфликт интересов)

Контракт может быть признан судом недействительным, в т.ч. По требованию контрольного органа в сфере закупок, если **будет установлена личная заинтересованность:**

- руководителя заказчика,
- члена комиссии по осуществлению закупок,
- руководителя контрактной службы заказчика,
- контрактного управляющего

в заключении и исполнении контракта.

Такая заинтересованность заключается в возможности получения указанными должностными лицами заказчика доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера, а также иной выгоды для себя или для третьих лиц (ч. 22 ст. 34).

Функции контрактной службы и контрактного управляющего (ч.4 ст.38)

1. **Разработка плана закупок**, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в ЕИС плана и изменений;
2. **Разработка плана-графика** закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещение в ЕИС плана-графика и изменений;
3. **Подготовка и размещение в ЕИС извещений, документации, проектов контрактов**, подготовка и направление приглашений (по закрытым способам);
4. **Обеспечение осуществления закупок**, в том числе заключение и исполнение контрактов;
5. **Участие в рассмотрении дел об обжаловании** результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и подготовка материалов для выполнения претензионно-исковой работы;
6. **Организация консультаций с поставщиками** (подрядчиками, исполнителями) на стадии планирования закупок для определения состояния конкурентной среды, наилучших технологий и других решений для обеспечения гос. и мун. нужд;
7. Реализация **иных полномочий** заказчика.

При **централизации закупок** контрактная служба, контрактный управляющий осуществляют **полномочия, не переданные соответствующим уполномоченному органу, уполномоченному учреждению**, которые осуществляют полномочия на определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей). При этом контрактная служба, контрактный управляющий несут ответственность в пределах осуществляемых ими полномочий.

Соотношение контрактной службы (контрактного управляющего) и комиссии по закупкам

| Контрактная служба | Комиссия по закупкам |
|---|--|
| Работники заказчика | Работники заказчика и (или) привлеченные лица |
| Может быть всего один контрактный управляющий, а от 100 млн. – не менее 2-х лиц в контрактной службе | Должно быть не менее 5 (3) лиц в комиссии |
| Все сотрудники должны быть обучены | Члены комиссии должны быть преимущественно обучены |
| Обеспечивает полный цикл закупки: от планирования до приемки, в том числе осуществляет прием заявок, размещение протоколов комиссии в ЕИС | Осуществляет работу с заявками в период от окончания срока подачи заявок до выбора победителя (вскрытие конвертов, рассмотрение и оценка заявок) |
| Каждый несет ответственность за свои действия (бездействие) | |
| В составе могут быть одни и те же лица | |

Внутренние документы, регламентирующие деятельность контрактной службы, контрактного управляющего

Локальные акты, регулирующие деятельность контрактной службы:

- **Положение (регламент) о контрактной службе:** совокупность правил, устанавливающих порядок деятельности работников контрактной службы в рамках согласованных процессов осуществления деятельности заказчика в рамках контрактной системы, обеспечивающих достижение заданных целей;
- **Приказ о назначении** руководителя контрактной службы/приказ о назначении контрактного управляющего;
- **Должностные инструкции** сотрудников контрактной службы (в зависимости от возложенных полномочий).

Содержание Положения о контрактной службе:

- Общие положения
- Основные термины и определения
- Функции и полномочия контрактной службы при планировании закупок, при осуществлении закупок, при исполнении контракта
- Взаимодействие контрактной службы с другими подразделениями заказчика
- Ответственность сотрудников контрактной службы.

Профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ) (с 01.07.2016 г.).

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ).

Ст. 195.3 ТК РФ. Порядок применения профессиональных стандартов (с 01.07.2016 г.)

Если настоящим кодексом, др. фед. законами, иными НПА РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 настоящей ст., применяются 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.

ФОИВ, осуществляющий функции по выработке гос. политики и норм.-прав. регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Письмо Минэкономразвития России от 06.04.2016 г. № Д28и-841

... Профессионализм заказчика определен ст. 9 Закона N 44-ФЗ как один из принципов контрактной системы. В соответствии с этим контрактная система в сфере закупок предусматривает осуществление деятельности заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок на профессиональной основе с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими знаниями и навыками в сфере закупок...

... с 1 июля 2016 года вступит в силу статья 195.3 Трудового кодекса РФ, согласно которой, если указанным Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются 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.

Профессиональный стандарт, в соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. N 23, применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Таким образом, учитывая, что законодательством Российской Федерации в сфере закупок установлены требования к квалификации, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10.02.2016 г. № 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве РФ. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов? Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов?

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>). На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких – снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в т.ч. при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими фед. законами, иными НПА РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения?

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими фед. законами, иными НПА РФ. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других фед. законах, иных НПА РФ, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы ФОИВ, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения?

Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников. При этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими фед. законами, иными НПА РФ.

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки (проф. образование и проф. обучение) и дополнительного проф. образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?

Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.

Информация Минтруда России от 05.04.2016 г. по вопросам применения профессиональных стандартов

13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными фед. законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими фед. законами, иными НПА РФ.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.



Спасибо за внимание!