



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

11 MAR 2016

№ 14-3/В-200

На № В-14871 от 12.02.2016 г.

Председателю Комитета
госзакупок Мурманской
области

Д.А. Руусалепу

183006, г. Мурманск,
пр.Ленина, д.75

Уважаемый Дмитрий Аугустович!

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело по компетенции Ваше обращение от 11 февраля 2016 г. № 25-04/155 по вопросу применения профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», утвержденного приказом Минтруда России от 10 сентября 2015 г. № 625н, и сообщает.

Порядок применения работодателями профессиональных стандартов, в том числе государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации или муниципальному образованию определен Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 122-ФЗ).

Федеральным законом № 122-ФЗ установлено, что если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Деятельность государственных и муниципальных образований в сфере закупок регулируется Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Федеральный закон № 44-ФЗ). Положениями статей 9, 38, 39 и 112 Федерального закона № 44-ФЗ указаны квалификационные требования и определены функции и полномочия, которые осуществляются конкурсным управляющим либо контрактной службой. Так, согласно пункту 6 статьи 38 работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее

Мурманской области
Вх. № 540
от 21 " 03 2016 г.

21.04.16

образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

Комплектование кадрами контрактных служб должно исходить из необходимости соблюдения данной нормы закона.

Профессиональный стандарт является подзаконным нормативным правовым актом, который в иерархии нормативных актов Российской Федерации подчиняется Федеральному закону и в соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. № 970) 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.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) одним из обязательных для включения в трудовой договор условий является трудовая функция работника, под которой понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы.

Работодатель самостоятельно распределяет должностные обязанности и устанавливает штатное расписание организации, включая введение тех или иных штатных единиц. Штатное расписание является локальным нормативным актом и, как правило, изменяется в случаях переименования структурных подразделений или должностей, изменения окладов, сокращения численности или штата работников. Частоту и периодичность изменения локальных нормативных актов (в частности, штатного расписания) также определяет работодатель.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем предприятия, учреждения, организации. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт работы по специальности, и др.

Согласно статье 129 Кодекса заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Статьей 132 Кодекса предусмотрено, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. При этом запрещается какая бы то

ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Уровень квалификации, указанный в профессиональном стандарте, определяется для каждой обобщенной трудовой функции в зависимости от требований, предъявляемых к умениям, знаниям и навыкам, а также в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Учитывая вышеизложенное, на основании требований законодательства, работникам, имеющим более высокую квалификацию, работодатель устанавливает более высокую заработную плату.

Квалификационные характеристики и названия должностей (профессий, специальностей) меняются в зависимости от обобщенной трудовой функции. Работодатель, полностью или частично используя представленный в профессиональном стандарте набор трудовых функций, имеет возможность формировать должностные обязанности по конкретной должности с учетом специфики организации.

Требования к образованию и обучению отражены в разделе III, в графе «Требования к образованию и обучению» и графе «Дополнительные характеристики», где указаны минимальные требования, предъявляемые к уровню образования по конкретным должностям.

Так, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок» (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 г. № 625н) квалификационные требования, предъявляемые к должности «контрактный управляющий» для выполнения трудовой функции «Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд», определяют необходимость среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования – программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в сфере закупок. Для выполнения трудовой функции «Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд» работнику/соискателю на должность «контрактного управляющего» необходимо наличие высшего образования (бакалавриат) и дополнительного профессионального образования.

Согласно статье 196 Кодекса необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Выбор программы дополнительного образования может осуществляться с учетом запроса конкретной организации и/или специфики деятельности по конкретной должности.

Обращаем Ваше внимание, если сотрудник контрактной службы является гражданским служащим или служащим муниципальной службы, то квалификационные требования, содержащиеся в профессиональных стандартах к специалистам в сфере закупок, носят рекомендательный характер и применимы в части не противоречащей законодательству о гражданской и муниципальной службе (Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

В части вопросов организации деятельности контрактной службы Ваше обращение направлено на рассмотрение в Министерство экономического развития Российской Федерации.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства



М.С. Маслова

**КОМИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(КОМИТЕТ ГОСЗАКУПОК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

ОГРН 1095190000916, ИНН 5190198362, КПП 519001001

Ленина пр., д.75, г. Мурманск, 183006, тел. (8152) 486-584, факс (8152) 693-503, e-mail: goszakaz@gov-murman.ru

от 11.02.2016 № 25-04/155 - ДР
на № _____ от _____

**Министерство труда и социальной
защиты Российской Федерации**

О применении профессионального стандарта

В Комитет государственных закупок Мурманской области - орган, уполномоченный по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Мурманской области, поступает большое количество обращений от исполнительных органов государственной власти Мурманской области и подведомственных им учреждений по вопросам применения профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», утвержденного приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н (далее – стандарт).

В соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» в целях обеспечения единого подхода к применению стандарта просим дать разъяснения по следующим вопросам.

1. Обязан ли работодатель распределять трудовые функции работников контрактной службы в строгом соответствии с трудовыми функциями, установленными стандартом, или работники могут совмещать исполнение трудовых функций, за исключением мониторинга, аудита и контроля в сфере закупок.

2. Если в организации специалистом в сфере закупок является контрактный управляющий, то соответственно он выполняет все трудовые функции, установленные стандартом. Какой уровень квалификации требуется для исполнения обязанностей контрактного управляющего.

3. Требованиями к образованию и обучению специалистов всех уровней квалификации установлено наличие дополнительного профессионального образования - программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок. Необходимо ли специалисту в сфере закупок получать дополнительное профессиональное образование, если у него уже имеется удостоверение о повышении квалификации по программе «Управление государственными и муниципальными закупками», полученное до вступления в силу профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

4. Какова обязательная периодичность повышения квалификации специалистов по закупкам.

5. Обязан ли работодатель в штатном расписании предусмотреть должности специалистов по закупкам в строгом соответствии с профессиональным стандартом или может применять наименования должностей, предусмотренные действующим штатным расписанием. Например, стандартом предусмотрена должность «консультант», которой нет в штатном расписании учреждения, но не предусмотрена должность «главный специалист», которая содержится в штатном расписании.

6. Трудовые функции в рамках осуществления мониторинга, аудита и контроля в сфере закупок в соответствии с главами 4, 5 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» осуществляются уполномоченными органами государственной власти. Исходя из положений стандарта, должны ли данные трудовые функции выполняться работником государственного учреждения или данные положения применяются исключительно к органам государственной власти.

7. Трудовая функция «Проверка соблюдения условий контракта» предусматривает такие трудовые действия как привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги. В соответствии с частью 3 статьи 94 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» заказчик может проводить экспертизу предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных контрактом, своими силами. Правильно ли мы понимаем, что заказчик вправе сформировать экспертную комиссию, в которую включаются работники учреждения, имеющие опыт и навыки, необходимые для проведения экспертизы поставленного товара, оказанной услуги, выполненной работы, а не работники, имеющие необходимую квалификацию в сфере закупок.

8. Должен ли каким-либо документом устанавливаться уровень квалификации специалистов в сфере закупок, и если должен, то каким. Ясность в данном вопросе нужна для определения необходимости градации окладов в зависимости от квалификации. Например, в некоторых учреждениях по оплате труда работников установлены различные оклады специалистам в зависимости от категории, пожарным в зависимости от класса.

**Председатель Комитета
госзакупок Мурманской области**



Д.А. Руусалеп

И.С. Стешенко
(8152) 48 67 25

