

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»
Институт экономики и менеджмента
Факультет менеджмента и сервиса

Кафедра государственного и муниципального управления

РЕФЕРАТ

По дисциплине: «Управление государственными и муниципальными закупками»

Тема: «Кадровое обеспечение контрактной системы»

Выполнил:

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Группа ГМб 3601-03-00

Мальшева М.О.

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

Ларина Т.И.

Киров, 2023 г.

Содержание

Введение.....	3
1. Основные особенности функционирования контрактной службы.....	5
2. Проблемы в сфере кадрового обеспечения контрактной системы.....	10
3. Пути решения проблем в области кадрового обеспечения контрактной системы.....	13
Заключение.....	16
Список использованной литературы.....	17

Введение

Целью контрактной системы в сфере закупок является законодательное регулирование закупочной деятельностью организаций, которая осуществляется за счет средств государственного и муниципального бюджетов. Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 (Закон 44-ФЗ) вступил в силу с 01.01.2014 года [2]. Он стал преемником утратившего силу Федерального закона от 21.07.2005 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

Актуальность выбранной темы определяется тем, что в настоящее время роль контрактной системы в России значительно возрастает. Путём заключения государственных и муниципальных контрактов осуществляется непосредственное расходование большей части финансовых ресурсов государства и муниципальных образований. Рациональное использование бюджета и снижение затрат на государственные и муниципальные закупки, безусловно, занимает приоритетное место среди целей любого государства и зависит от наличия квалифицированных специалистов в области осуществления закупок.

Целью написания реферата является изучение темы кадрового обеспечения контрактной системы.

Задачи:

- изучить основные особенности функционирования контрактной службы;
- проанализировать проблемы в сфере кадрового обеспечения контрактной системы
- рассмотреть пути решения изложенных проблем.

В работе были использованы следующие методы исследования: монографический, абстрактно-логический, анализа и синтеза информации и другие общенаучные методы.

Теоретической основой написания реферата стало новейшее законодательство в области контрактной системе, научные статьи.

1. Основные особенности функционирования контрактной службы

В соответствии со ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон № 44-ФЗ) заказчики, совокупный годовой объем закупок которых превышает 100 млн руб., создают контрактные службы [2].

Чтобы определить, должен ли работодатель создать контрактную службу, нужно определить среднегодовой объем закупок. Он должен включать весь утвержденный на год объем финансового обеспечения для осуществления закупок в соответствии с Законом № 44-ФЗ. В данный объем включаются также средства для оплаты контрактов, заключенных до начала указанного финансового года и подлежащих оплате в этом году (п. 16 ч. 1 ст. 3 Закона № 44-ФЗ) [2].

Одним из важных принципов, закреплённых в Федеральном законе № 44 «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – ФЗ № 44), является принцип профессионализма заказчика. Его сущность раскрывается в ст. 9 ФЗ № 44. Данный принцип можно рассматривать с двух сторон [2].

Во-первых, заказчики, осуществляющие деятельность в сфере закупок, должны быть квалифицированными специалистами, обладающим теоретическими знаниями и навыками в сфере закупок.

Во-вторых, заказчики должны периодически повышать свой уровень квалификации и профессионального образования путём повышения квалификации или профессиональной переподготовки в сфере закупок.

Профессионализм заказчика является основным началом его деятельности. Под профессионализмом следует понимать определённый набор знаний, умений, навыков, профессионального опыта, которые позволяют достигать высоких результатов в самых разнообразных условиях [4]. От того, насколько заказчик является профессионалом в области закупок, будет зависеть качество осуществления им закупок.

Согласно ст. 38 ФЗ № 44, заказчики, совокупный годовой объём закупок которых превышает сто миллионов рублей, создают контрактные службы. Если совокупный годовой объём закупок заказчика не превышает сто миллионов рублей, то заказчик назначает должностное лицо, ответственное за осуществление закупок, именуемое контрактным управляющим. Законодатель закрепляет, что контрактные службы и контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Однако законодатель не прописывает, какое конкретно должно быть высшее образование у заказчика [2].

Общие требования к контрактной службе определены Законом № 44-ФЗ и Типовым положением (регламентом) о контрактной службе, утвержденным Приказом Минэкономразвития РФ от 29.10.2013 № 631. В соответствии с этим Типовым положением контрактная служба создается одним из следующих способов [2]:

- создание отдельного структурного подразделения;
- утверждение работодателем постоянного состава работников, выполняющих функции контрактной службы, без образования отдельного структурного подразделения.

Численность контрактной службы не может составлять менее двух

человек [7].

Если контрактная служба создается как отдельное структурное подразделение, ее возглавляет руководитель структурного подразделения, назначаемый на должность приказом руководителя либо уполномоченного лица, исполняющего его обязанности. Контрактную службу без образования отдельного подразделения возглавляет руководитель или один из его заместителей.

Руководитель контрактной службы определяет должностные обязанности и персональную ответственность работников этой службы (п. 10 Типового положения) [5].

Формируется отдельное структурное подразделение – Законом № 44-ФЗ и Типовым положением не установлено, но можно предположить, что оно создается из новых либо из своих, но полностью освобожденных от прежних обязанностей работников. В любом случае это должны быть сотрудники работодателя, а не сторонние лица, оказывающие услуги [2].

Контрактная служба создается на основании Положения о контрактной службе, разработанного на основании Типового положения и приказа руководителя.

В приказе отражается:

- информация о лице, которое назначается руководителем;
- список сотрудников, входящих в состав службы без выделенного подразделения;
- срок подготовки руководителем документов, определяющих должностные обязанности и персональную ответственность сотрудников контрактной службы.

Приказ утверждается не позднее начала финансового года, в котором совокупный годовой объем закупок превысит 100 млн руб., либо не позднее

даты принятия решения об утверждении дополнительных объемов финансирования.

С приказом рекомендуется ознакомить задействованных лиц за два месяца до запланированной даты создания контрактной службы.

В организациях, где совокупный годовой объем закупок менее 100 млн руб. (а таких большинство), назначается контрактный управляющий по 44 ФЗ – должностное лицо, ответственное за осуществление одной или нескольких закупок, включая исполнение каждого контракта [4].

Контрактным управляющим может быть только должностное лицо заказчика (ч. 2 ст. 38 Закона № 44-ФЗ) с высшим или дополнительным профессиональным образованием в сфере закупок (ч. 6 ст. 38) [2]. Можно выделить несколько вариантов назначения на должность контрактный управляющего.

Таблица 1 – Варианты назначения на должность «Контрактный управляющий»

Контрактный управляющий			
Новый работник, оформленный на должность контрактный управляющий, введенную в штатное расписание	Работник организации, переведенный на должность контрактного управляющего, введенную в штатное	Работник организации, совмещающий свою должность и вакантную должность контрактного	Работник организации, исполняющий обязанности контрактного управляющего дополнительно

	расписание	управляющего	к своим
--	------------	--------------	---------

Итак, работодатель может ввести должность контрактного управляющего в штатное расписание. Причем это не обязательно должна быть целая ставка – можно установить и 0,5, и 0,3 ставки, и др.

Подводя итог, отметим еще раз, что если в организации должна быть образована контрактная служба – она может быть или в виде отдельного структурного подразделения, когда все его должности вводятся в штатное расписание, или в виде службы без образования структурного подразделения, когда обязанности специалистов по закупкам возлагаются на имеющихся работников организации.

2. Проблемы в сфере кадрового обеспечения контрактной системы

Создание службами по контракту плана по приобретениям товаров, услуг и работ, включает в себя два вида проектирования: план закупок (на текущий период и на плановый) и план-график (реестр услуг и изделий для покупок на будущий финансовый год).

Правительство устанавливает графики ведения закупок и планы.

При планировании закупок необходимо подготовить обоснованное мнение, нормирование (запросы к характеристикам товаров), установить цену на начальных этапах, а после подготовки данной документации ее располагают в единой системе [8].

В настоящее время закупки, регламентированные ФЗ № 44, осуществляются работниками разного уровня образования и профессии. Заказчики нуждаются в углубленном изучении своей профессии [2]. Для предоставления им профессиональных знаний в сфере закупок необходимо открытие высших учебных заведений по специальностям в сфере осуществления государственных и муниципальных закупок. Если обратиться к зарубежным странам, то, например, в США, Канаде имеется несколько крупных образовательных учреждений, в которых можно получить специализацию закупки в бакалавриате и магистратуре. К примеру, в США с 1976 г. Федеральный институт закупок осуществляет подготовку и выпускает специалистов данного профиля.

В 44-ФЗ прописаны требования к профессиональной переподготовке и квалификации контрактного управляющего и работников контрактной службы. Так, контрактный управляющий и члены закупочных комиссий обязаны проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в сфере госзакупок. Вместе с тем, единственное требование

для учебного центра, предлагающего указанное обучение - это наличие лицензии на право осуществления образовательной деятельности.

Необходимые же требования к учебному процессу и квалификации преподавателей отсутствуют.

Законодательно разрешено ограничить объем обучения 16 часами. Также не утверждены профессиональные стандарты на специалистов, осуществляющих закупочную деятельность [7].

Полагается, что для повышения качества работы контрактной системы в России, требуется большое количество обученных специалистов. Неслучайно в перечне основных принципов закреплён профессионализм заказчика. Сегодня функционирует около 70 учебных центров, имеющих лицензию на обучение в сфере госзакупок. Но такое число центров не может обеспечить качественную подготовку необходимого количества специалистов, но стране в целом. Вместе с тем, нельзя игнорировать необходимость постоянного внимания к повышению уровня профессиональной подготовки специалистов для обеспечения качественной работы контрактной системы

Ещё одной проблемой кадрового обеспечения в реализации принципа профессионализма заказчика в сфере закупок является необходимость постоянного повышения заказчиком своего профессионального уровня. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников при условии выполнения ими определённых видов деятельности [1].

При этом работодатель обязан создать обучающимся работникам необходимые условия для совмещения работы с получением образования. Получается, что если работникам контрактной службы или контрактному управляющему необходимо пройти дополнительное профессиональное обучение, то учреждение издаёт соответствующий приказ, заключает договор с образовательной организацией, оплачивает обучение и оформляет

работнику служебную командировку. То есть все расходы, связанные с повышением заказчиком своего профессионального уровня, возлагаются на работодателя.

Таким образом, деятельность в сфере осуществления государственных и муниципальных закупок требует профессиональной подготовки заказчиков, непрерывного повышения уровня их компетентности и профессионализма [8].

3. Пути решения проблем в области кадрового обеспечения контрактной системы

ФЗ № 44, провозглашая принцип профессионализма, указывает, что заказчик должен быть квалифицированным специалистом в сфере закупок, но не закрепляет конкретных требований к нему.

В связи с этим представляется необходимым доработать нормы ФЗ № 44, устанавливая более чёткие требования к заказчикам. Кроме того, необходимо разработать образовательные и профессиональные стандарты подготовки специалистов в области закупок для государственных и муниципальных нужд.

Наиболее продуктивным способом подготовки квалифицированных кадров, занятых в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд, стало бы создание в юридических вузах РФ специальностей в сфере государственных и муниципальных закупок либо отдельных кафедр этого направления на юридических факультетах вузов нашей страны. Будущий сотрудник более глубоко изучит специфику данной работы, а после выпуска сможет повышать уровень своих познаний в части изучения новелл законодательства РФ в сфере закупок.

Во всех экономически развитых странах подобные системы в сфере закупок есть и функционируют уже многие десятилетия. Существуют разные подходы и местные нюансы, но необходимость четкой и эффективной регламентации всех этапов удовлетворения государственных и муниципальных нужд на сегодняшний день очевидна [3].

Так же необходимо законодательно прописать требования к регламенту обучения и уровню профессионального образования контрактных

управляющих, создать перечень учебных центров, способных обучать специалистов в сфере госзакупок. Важно определить, за счет каких средств должно проходить обучение. Но это только те меры, что необходимы для того, чтобы не было неопределенности у руководителей организации и у самих контрактных управляющих. Для решения же кадровой проблемы в целом этого недостаточно.

Очевидно, что необходимым фактором решения проблемы кадров должно быть повышение престижа должности контрактных управляющих. Общая практика показывает, что контрактными управляющими назначаются лица из числа работников организации-заказчика, часто против их желания. Очевидно, что у них отсутствует стимул качественного выполнения работы, они выполняют ее с минимальными рисками, часто не в угоду качеству закупаемого товара, поскольку оно во многом зависит от технического задания, грамотно составленного и способного отсеять от участия в торгах предпринимателей, поставляющих низкокачественные товары. Получается, что более 50 % всех торгов проводится путем менее трудоемкого и менее рискованного для заказчика электронного аукциона [5].

В итоге получается, что до тех пор, пока заказчик будет относиться к контрактным работникам с недооценкой их значимости, система госзакупок не сможет выйти на качественно высокий уровень.

К назначению и работе на должность контрактного служащего необходимо привлекать определенными стимулами. В частности, необходимо сделать уровень зарплаты контрактных служащих вдвое выше, чем средняя зарплата по организации. Необходимы материальные поощрения за высококачественное проведение контракта. Это обеспечит стимулирование работников организации. И фактически будет обеспечен отбор лучших работников, способных пройти дополнительное обучение [5].

Переход к контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в нашей стране претерпел изменения всего механизма и процедур размещения

государственных и муниципальных заказов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, важная составляющая системы по контрактам – высокий уровень профессиональной подготовки заказчика, который закреплен в ФЗ № 44 от 05 апреля 2013 года (статья 9). В статье №38 ФЗ указаны квалификационные требования, которым должны соответствовать люди, работающие в области службы и в роли управляющего контрактами, а именно: наличие диплома об окончании ВУЗа или наличие дополнительного образования в области закупок.

Заключение

В заключение хотелось бы отметить, чтобы качественно заработала контрактная система в России, в любом случае потребует значительного количества обученных специалистов. Не случайно, профессионализм заказчика закреплён в перечне принципов в ст. 9 Закона 44-ФЗ. Тем не менее, учитывая, что в настоящее время в России существует всего лишь порядка до 70 учебных центров имеющих лицензию, обладающих опытом и проводящих обучение в области закупок, обеспечить качественную подготовку требуемого количества вряд ли представляется возможным, тем не менее нельзя игнорировать уровень профессиональной подготовки или недостаточное внимание к постоянному повышению квалификации всех задействованных специалистов, иначе это приведет к тому, что контрактная система просто не заработает на качественном уровне.

Рассмотрев тему: «Кадровое обеспечение контрактной системы» можно сделать ряд выводов: были изучены основные особенности функционирования контрактной службы, проанализированы проблемы в сфере кадрового обеспечения контрактной системы, а также рассмотрены пути решения изложенных проблем.

Все поставленные задачи в реферате выполнены, цель достигнута.

Список использованной литературы

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)
2. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 05.12.2022)"О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"
3. Балдина А.С. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих контрольно-надзорных органов: проблемы определения понятий // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2017. – № 3. – С. 109-115.
4. Борлакова М.Б., Семенова Ф.З. Профессионализм заказчика как один из способов контрактной системы в сфере закупок // Управление экономическими системами. – 2018. – № 7 (113). – С. 41-52. 6.
5. Гасаналиева А. Проблемы контрактной системы в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд // Молодой ученый. - 2016. - № 2. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/106/25061/>
6. Кнутов, А. В. Управление государственными и муниципальными закупками и контрактами : учебник и практикум для вузов / А. В. Кнутов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 316 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04912-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454105>

7. Медведева Н. Г. К вопросу о теории и практике государственного контроля за госзакупками: // Символ науки. 2015. № 7. - Режим доступа: <https://cyberlemnka.ru/article/n/k-voprosu-o-teiorii-i-praktike-gosudarstvennogo-kontrolya-za-goszakupkami>
8. Правовое регулирование контрактной системы. Сборник нормативных актов. 11-е издание. Часть I / [А.А. Храмкин, О.М. Воробьева, А.Н. Евстащенко и др.]; под ред. А.А. Храпкина. – М.: ФГУП Издательство «Известия», 2021. – 304 с. ISBN 978-5-6044934-7-2