

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ДНР С УЧЁТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА

Лариса Сергеевна Казанцева¹

Александра Алексеевна Киселева²

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163-а, e-mail: k_upet@donampa.ru

²Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163-а, e-mail: sandatra@rambler.ru

Аннотация. В данной работе рассматриваются актуальные квалификационные требования, предъявляемые к должностям государственной гражданской и муниципальной службы в Донецкой Народной Республике, с учётом специфики переходного этапа, наступившего после вхождения региона в состав Российской Федерации. Обоснована ключевая роль формирования высокопрофессионального кадрового состава как важного элемента государственной кадровой политики, направленной на обеспечение эффективного государственного управления. Рассмотрены нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, включая Указы Президента РФ и законы ДНР, регулирующие требования к уровню профессионального образования, стажу работы и профессиональному уровню служащих. Особое внимание уделено специфике гражданства и возрастных ограничений для государственных и муниципальных служащих в ДНР, а также механизмам их применения в условиях переходного периода. Анализируются методические рекомендации и инструментарий по установлению квалификационных требований, а также система трёхуровневых стандартов: базовых, функциональных и специальных. В статье подчёркивается необходимость постоянного обновления квалификационных требований с учётом законодательных изменений, внедрения новых информационных технологий, изменения организационной структуры и перераспределения полномочий в органах публичной власти. Предлагается междисциплинарный подход к формированию и актуализации кадровых стандартов с участием научного сообщества, образовательных организаций, специалистов и экспертов в сфере государственной службы. Результаты проведённого анализа подтверждают, что последовательное и научно обоснованное формирование квалификационных требований играет ключевую роль в повышении уровня профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих ДНР. Это, в свою очередь, способствует улучшению качества предоставляемых государственных услуг и укреплению системы публичного управления.

Ключевые слова: Донецкая Народная Республика, государственная гражданская служба, муниципальная служба, квалификационные требования, профессиональный уровень, кадровая политика, государственные служащие, переходный период, законодательство, кадровый потенциал.

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Для цитирования: Казанцева Л.С., Киселёва А.А. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской и муниципальной службы в ДНР с учётом особенностей переходного периода. Государственное управление и право. 2024. № 4(04). С. 115-129.

QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR POSITIONS OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE IN THE DPR, TAKING INTO ACCOUNT THE PECULIARITIES OF THE TRANSITION PERIOD

Larisa Sergeevna Kazantseva ¹
Aleksandra Alekseevna Kiseleva²

¹Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, DNR, Donetsk, 163- a Chelyuskintsev str., e-mail: k_upet@donampa.ru

²Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, DNR, Donetsk, 163- a Chelyuskintsev str., e-mail: sandatra@rambler.ru

Abstract. The paper offers an in-depth examination of the existing qualification standards applicable to positions within the state civil and municipal services of the Donetsk People's Republic, taking into account the unique circumstances of the transitional phase that followed the region's integration into the Russian Federation. The study substantiates the crucial role of forming a highly professional workforce as a key element of state personnel policy aimed at ensuring effective public administration. Federal and regional regulatory legal acts, including Presidential decrees of the Russian Federation and DPR laws, regulating the requirements for professional education levels, work experience, and professional competence of civil servants, are examined. Special attention is given to the specifics of citizenship and age limits for state and municipal employees in the DPR, as well as to the mechanisms for their application during the transitional period. The article analyzes methodological guidelines and tools for establishing qualification requirements, as well as a three-level system of standards: basic, functional, and special. It emphasizes the necessity of continuous updating of qualification requirements in response to legislative changes, the introduction of new information technologies, organizational restructuring, and redistribution of powers within public authorities. An interdisciplinary approach is proposed for the formation and updating of personnel standards involving the scientific community, educational institutions, specialists, and experts in the field of public service. The study concludes that a systematic and scientifically grounded approach to developing qualification requirements contributes to enhancing the professionalism of state civil and municipal servants in the DPR, which, in turn, improves the quality of public services and strengthens the institution of public authority.

Keywords: Donetsk People's Republic, state civil service, municipal service, qualification requirements, professional level, personnel policy, civil servants, transitional period, legislation, human resource potential.

Financing information: this study was carried out without external funding.

For citation: Kazantseva, L.S., Kiseleva, A.A. (2024) Qualification requirements for positions of state civil and municipal service in the DPR, taking into account the peculiarities of the transition period. Public administration and law, 4(04), 115-129.

ВВЕДЕНИЕ

Одной из задач государственной кадровой политики для обеспечения эффективного государственного управления является формирование

высоко профессионального кадрового состава государственной и муниципальной службы. Высокий уровень профессионализма и квалификации госслужащих обеспечивает им возможность

эффективно и качественно осуществлять свою работу на всех уровнях управленческой иерархии.

Современные исследователи нередко отмечают низкую профессиональную компетентность государственных гражданских и муниципальных служащих, что существенно снижает качество государственного управления. Подтверждают данный факт социологические исследования восприятия населением работы государственных служащих и оценки ожиданий от их деятельности. Результаты опросов населения показали наличие жалоб на равнодушие, иногда даже грубое, отношение сотрудников госслужбы к обратившимся гражданам, на низкую скорость работы служащих, несоблюдение сроков подготовки документов, некомпетентность сотрудников и бюрократию. При этом население ожидает от государственных и муниципальных служащих высокого профессионализма, доброжелательного отношения, порядочности, оперативности решения возникающих вопросов, отзывчивости.

Формирование высококлассных кадров для государственной и муниципальной службы в Донецкой Народной Республике является приоритетной задачей. Поскольку, несмотря на сложную политическую и социально-экономическую обстановку в регионе, трудодефицитную конъюнктуру рынка труда, необходимо своевременно и качественно выполнять государственные функции. Такая ситуация объясняет повышенные требования и завышенные ожидания от работы государственных и муниципальных служащих со стороны населения.

Вопросы, связанные с важностью обеспечения максимального соответствия

знаний, умений, навыков и личностных характеристик государственных гражданских и муниципальных служащих требованиям занимаемых ими должностей, исследуются многими теоретиками и практиками. Агеева Е.А. и Угрюмова М.В. проводят исследование современных критериев отбора на должности в системе государственной гражданской службы, рассматривая их через призму карьерного роста государственных служащих [1]. Даминдарова Ф.В. определяет принцип профессионализма главным фактором профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих [2]. Крахмалов А.Н., Солдаткин А.А. рассматривают формирование квалификационных требований к должностям муниципальных служащих с точки зрения особенностей регионального законодательства [3]. Остапец О.Г. исследует правовые аспекты специфики регламентации взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления в Российской Федерации на современном этапе [4]. Авторы Комиссаров А.Г., Морозов М.Ю. и Прибыткова Л.В. изучают фундаментальные организационно-правовые принципы государственной гражданской и муниципальной службы, уделяя внимание процессам приёма на службу, прохождения карьерного пути, а также ключевым аспектам статуса государственных и муниципальных служащих [5]. В своих предыдущих работах авторы данной статьи аргументируют необходимость применения компетентностного подхода в управлении персоналом на государственной гражданской службе для повышения её эффективности, а также предлагают пути совершенствования механизмов сохранения и

развития кадрового потенциала в органах публичной власти [6; 7]. Особое значение приобретает специфика формирования кадров высококвалифицированных государственных и муниципальных служащих в Донецкой Народной Республике, которая является новым субъектом Российской Федерации.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель настоящей статьи состоит во всестороннем рассмотрении действующих квалификационных требований, предъявляемых к должностям государственной гражданской и муниципальной службы Донецкой Народной Республики, с учётом особенностей переходного периода, наступившего после её вхождения в состав Российской Федерации.

Для достижения цели определены следующие задачи:

провести комплексный анализ современных квалификационных требований, предъявляемых к должностям государственной гражданской и муниципальной службы в Донецкой Народной Республике с учётом переходного периода;

обосновать роль формирования высококвалифицированного кадрового состава как важного элемента государственной кадровой политики для эффективного управления;

рассмотреть нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, регулирующие требования к образованию, стажу и профессиональному уровню служащих;

проанализировать особенности гражданства и возрастных ограничений для государственных и муниципальных служащих в ДНР и механизмы их применения в переходный период;

исследовать методические рекомендации и инструментарий по установлению

к в а л и ф и к а ц и о н н ы х требований, включая систему базовых, функциональных и специальных стандартов; подчеркнуть необходимость постоянного обновления квалификационных требований с учётом законодательных и технологических изменений, а также изменений в организационной структуре и полномочиях органов власти.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процессе подготовки статьи авторами был применён комплекс научных методов:

- анализ нормативно-правовой базы – осуществлялось последовательное изучение федеральных и региональных правовых актов, включая указы Президента Российской Федерации, федеральные законы, а также законодательство Донецкой Народной Республики, регулирующие квалификационные требования и правовой статус государственных и муниципальных служащих;

- системный анализ – квалификационные требования рассматривались как элемент единой системы государственной и муниципальной службы с учётом взаимозависимости между профессиональными стандартами, уровнем образования, стажем работы и компетенциями сотрудников;

- сравнительный анализ – проводилось сопоставление требований и механизмов их реализации в различных субъектах Российской Федерации и в Донецкой Народной Республике, с особым акцентом на изменения, происходящие в условиях переходного периода;

- интердисциплинарный подход – исследование строилось на интеграции правовых, управленческих, педагогических и социально-психологических аспектов, влияющих на формирование

квалификационных требований;
- документальный анализ
– изучались методические материалы, квалификационные справочники и иные нормативные документы, регламентирующие структуру и содержание квалификационных стандартов.

Эти методы позволили авторам всесторонне исследовать особенности формирования квалификационных требований и предложить научно обоснованные рекомендации для их совершенствования в условиях специфики Донецкой Народной Республики.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Основой эффективного развития государственной гражданской и муниципальной службы является формирование современного типа служащего, обладающего высоким профессионализмом, соответствующими этическими качествами, преданностью интересам государства, стойкостью к совершению противоправных поступков, организационной культурой.

Под профессиональной компетентностью государственного служащего обычно понимают уровень освоения знаний и умений, необходимых для выполнения обязанностей в рамках полномочий соответствующего государственного органа и занимаемой должности в гражданской службе [8]. Степень профессиональной компетентности сотрудника государственной или муниципальной службы определяется органом публичной власти через установленные квалификационные требования к конкретной должности.

Требования к квалификации для должностей в государственной гражданской и муниципальной службе закреплены в законодательных и нормативных

актах как федерального, так и регионального уровней (Указ Президента РФ от 6 декабря 2022 г. № 886 «Об особенностях замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области», Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Статья 12), Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 23.03.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» (Статья 9), Закон о государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики от 15.01.2020 N 11-91НС (ред. от 17.05.2023) (Статья 9), Закон о муниципальной службе в Донецкой Народной Республике (от 29.09.2023) (Статья 7), Трудовой кодекс РФ, иные НПА), а также в методических документах, среди которых Методический инструментальный по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 4.0), Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям (Версия 2.0), Рекомендации о составе квалификационных требований компьютерной грамотности, необходимых для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими и др. [9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17].

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был разработан методологический комплекс, включающий рекомендации и инструменты, направленные

на формирование системы квалификационных требований к должностям в государственной гражданской и муниципальной службе. Указанные документы ориентированы на соотнесение требований к профессиональному образованию и компетенциям выпускников профильных образовательных программ с задачами, стоящими перед служащими в органах государственной власти.

Система квалификационных требований структурирована по трёхуровневой модели, включающей базовый, функциональный и специальный уровни. Базовый уровень охватывает основные условия, необходимые для поступления на службу и её прохождение, такие как наличие соответствующего уровня образования, профессионального опыта, владение государственным языком, знание нормативно-правовой базы функционирования органов публичной власти, а также навыки ведения дел о производстве, работы с документацией и современными информационно-коммуникационными средствами. Функциональные требования определяются с учётом задач и полномочий конкретного государственного или муниципального органа. Специальные требования устанавливаются в соответствии с характером конкретной должности и предполагают наличие профессиональных компетенций, соотнесённых с федеральными государственными образовательными стандартами по соответствующим направлениям подготовки.

Для допуска к государственной гражданской или муниципальной службе кандидат должен выполнить несколько условий: обладать гражданством Российской Федерации, соответствовать установленным

возрастным критериям, отвечать квалификационным требованиям и не иметь законодательно предусмотренных ограничений для занятия соответствующих должностей.

В отношении требований к гражданству для государственных и муниципальных служащих в Донецкой Народной Республике (ДНР) действуют особые правила, обусловленные её статусом как нового субъекта Российской Федерации. Во-первых, при присоединении ДНР к России гражданство Российской Федерации приобретается автоматически на основании принципа императивной оптации, что означает, что все жители, ранее имевшие гражданство ДНР или иное, автоматически становятся гражданами РФ без необходимости прохождения отдельной процедуры получения гражданства.

Во-вторых, на государственную гражданскую и муниципальную службу в ДНР не допускаются иностранные граждане или лица, имеющие только вид на жительство, что направлено на обеспечение лояльности и национальной безопасности государственных институтов.

Третьим существенным условием для поступления на государственную гражданскую службу является наличие у кандидата исключительно гражданства Российской Федерации. В случае если претендент имеет гражданство Украины, он обязан в установленном порядке подать официальное заявление об отказе от его сохранения. Порядок подачи и учёта таких заявлений регулируется Указом Президента Российской Федерации от 26 декабря 2022 года № 951 [18]. Подтверждение факта подачи соответствующего заявления осуществляется органами Министерства внутренних дел Российской Федерации

или его территориальными подразделениями в форме выдачи официальной справки.

Важно отметить, что данное требование распространяется исключительно на тех граждан, которые получили российское гражданство в результате императивной оптации при присоединении, и не применяется к другим категориям лиц.

Таким образом, данные нормы обеспечивают строгий контроль за гражданством и лояльностью

государственных служащих в ДНР, что имеет важное значение для стабильного функционирования государственных и муниципальных органов власти в переходный период.

Сведения о максимально допустимом возрасте нахождения на государственной гражданской и муниципальной службе в Донецкой Народной Республике в переходный период до 1 января 2026 года приведены в таблице 1.

Таблица 1. Установленные возрастные пределы для прохождения государственной и муниципальной службы в Донецкой Народной Республике в условиях переходного периода

Table 1. Statutory age limits for holding positions in state and municipal service in the Donetsk People's Republic during the transitional phase

Гражданская служба	Муниципальная служба
Максимальный возраст пребывания на государственной гражданской службе установлен в 65 лет. В случае достижения гражданским служащим, занимающим должность помощника (советника) лица, замещающего государственную должность, предельного возраста, срок службы может быть продлён с его согласия до завершения срока полномочий. Федеральные государственные служащие, занимающие должности категории «руководители» высшей группы, могут продолжать службу, но не более чем до достижения 70-летнего возраста. После достижения предельного возраста пребывания на гражданской службе, сотрудник вправе продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора, однако уже на должности, не относящейся к гражданской службе. В случае назначения или освобождения гражданского служащего Президентом Российской Федерации, при продлении срока службы ограничение по возрасту в 70 лет на него не распространяется. Согласно статье 6 Федерального конституционного закона от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ, регулирующего принятие Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации, в переходный период до 1 января 2026 года допускается замещение должностей государственной гражданской и муниципальной службы до достижения возраста 70 лет [19]	Предельный возраст для замещения должностей в системе муниципальной службы установлен на отметке 65 лет. По достижении данного возрастного порога приём граждан на муниципальную службу не допускается. Согласно статье 19 Закона о муниципальной службе, трудовой договор с муниципальным служащим может быть прекращён по достижении им предельного возраста, установленного для занимаемой должности. Для муниципальных служащих предусмотрена возможность однократного продления срока пребывания на службе после достижения предельного возраста, при этом продление не может превышать одного года. В соответствии со статьёй 6 Федерального конституционного закона от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ, регламентирующего принятие Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации, в переходный период до 1 января 2026 года допускается замещение должностей государственной гражданской и муниципальной службы до достижения возраста 70 лет [19]

К в а л и ф и к а ц и о н н ы е требования подлежат учёту как в процессе назначения на должности государственной гражданской и муниципальной службы, так и при проведении процедур аттестационной оценки служащих. Они объединены в три

основных блока – требования к образованию, к стажу и к профессиональному уровню.

Кроме того, если представитель нанимателя сочтёт необходимым, он может в отношении служащего предъявлять требования к направлению и профилю

подготовки, к специальности и квалификации, полученным после обучения по дополнительной программе профессиональной переподготовки.

В качестве особенностей учёта квалификационных требований к государственным гражданским и муниципальным служащим в новых субъектах РФ, в том числе в ДНР, на переходный период определены следующие моменты:

- при полном соответствии кандидата квалификационным требованиям заключается служебный контракт или трудовой договор на неопределённый срок либо на период от одного до пяти лет;

- в случае несоответствия кандидата установленным квалификационным требованиям возможно заключение срочного служебного контракта или трудового договора сроком не более одного года с правом продления не более двух раз.

Для замещения должностей в органах публичной

власти предъявляются следующие требования к образованию претендентов:

- кандидаты на должности категорий «руководители», «помощники (советники)» и «специалисты» высшей и главной групп должны обладать высшим образованием не ниже уровня специалитета или магистратуры;

- для замещения должностей категорий «руководители» и «помощники (советники)» ведущей группы, «специалисты» ведущей и старшей групп, а также «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп обязательным является наличие высшего образования;

- претенденты на должности категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должны иметь профессиональное образование.

Категории и группы должностей государственной гражданской службы вместе с соответствующими требованиями к образованию отображены на рисунке 1.

Группа	Руководители	Помощники	Специалисты	Обеспечивающие специалисты
Высшие	Магистратура, специалитет	Магистратура, специалитет	Магистратура, специалитет	X
Главные	Магистратура, специалитет	Магистратура, специалитет	Магистратура, специалитет	Бакалавриат
Ведущие	Бакалавриат	Бакалавриат	Бакалавриат	Бакалавриат
Старшие	X	X	Бакалавриат	Среднее профессиональное
Младшие	X	X	X	Среднее профессиональное

Рисунок 1. Категории и группы должностей государственной гражданской службы с соответствующими образовательными требованиями

Figure 1. Categories and groups of civil service positions with relevant educational requirements

Федеральным законом от 30 июня 2016 года № 224-ФЗ установлены категории граждан, для которых не действует квалификационное требование о наличии высшего образования не ниже уровня специалитета при замещении должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)» и «специалисты» высшей и главной групп. К ним относятся: лица, претендующие на данные должности и уже замещающие их, которые получили высшее профессиональное образование до 29 августа 1996 года;

гражданские служащие с высшим образованием не выше уровня бакалавриата, назначенные на соответствующие должности до вступления в силу данного Федерального закона, в отношении замещаемых ими должностей гражданской службы.

Информация о квалификационных требованиях к уровню профессионального образования муниципальных служащих, закреплённых в Федеральном законе и Законе Донецкой Народной Республики о муниципальной службе, представлена на рисунке 2.

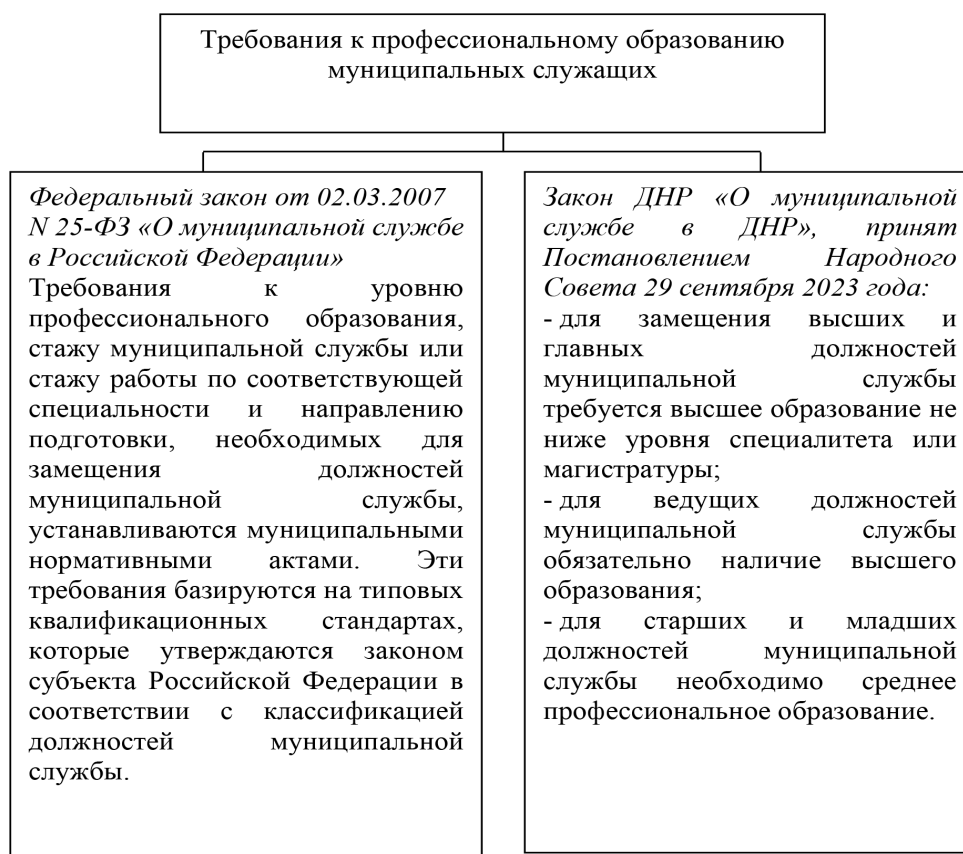


Рисунок 2. Уровневые требования к профессиональному образованию для замещения должностей в муниципальной службе

Figure 2. Tiered professional education requirements for positions in municipal service

Требования к специальности или направлению подготовки изложены в нормативно-методическом документе под названием «Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям

подготовки (включая укрупнённые группы), а также к профессиональному уровню, необходимому для замещения должностей государственной гражданской службы с учётом области и вида профессиональной

деятельности государственных гражданских служащих». Указанный справочник носит рекомендательный характер и используется в качестве ориентира при формировании квалификационных требований [20].

В ряде случаев представителю нанимателя может быть затруднительно либо нецелесообразно самостоятельно формулировать требования к специальности или направлению подготовки кандидатов. К числу основных причин, обуславливающих подобные затруднения, относятся следующие:

отсутствие образовательных программ высшего образования по необходимым специальностям или направлениям подготовки для подготовки соответствующих специалистов; отсутствие в конкретной области или виде деятельности единой, однородной сферы знаний, которую необходимо изучать в рамках профессиональных образовательных программ; выполнение должностных обязанностей в данной области деятельности не требует обязательного владения комплексными профессиональными знаниями и навыками; недостаток кадров с профильным образованием по соответствующей специальности или направлению подготовки на рынке труда.

В пункте 20 раздела «Регулирование государственной гражданской и муниципальной службы» Справочника в качестве рекомендуемых специальностей и направлений подготовки для замещения должностей в органах публичной власти указаны следующие: «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Менеджмент» и «Юриспруденция». Кроме того, допускается возможность использования иных специальностей и направлений

подготовки, включённых в ранее действовавшие перечни, при условии их официального соответствия указанным направлениям в рамках законодательства Российской Федерации в сфере образования [20].

К в а л и ф и к а ц и о н н ы е требования, касающиеся стажа профессиональной деятельности, варьируются в зависимости от категории должности и уровня государственной или муниципальной службы. При этом в концептуальном плане данные требования являются единообразными по своей структуре и логике применения.

Квалификационные требования к стажу кандидатов на должности государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации устанавливаются на уровне регионального законодательства. В частности, Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики» № 446-ІІНС от 17 мая 2023 года зафиксированы следующие положения:

для замещения высших должностей государственной гражданской службы требуется наличие стажа государственной гражданской службы либо профессионального опыта по соответствующему направлению подготовки не менее четырёх лет;

для занятия главных должностей установлен минимальный порог стажа в размере двух лет службы или профильной профессиональной деятельности;

в отношении кандидатов на ведущие, старшие и младшие должности гражданской службы требования к стажу не применяются.

Требования к стажу для замещения должностей в муниципальной службе определяются муниципальными правовыми актами, при этом их формирование осуществляется на базе типовых квалификационных

стандартов, закреплённых в нормативно-правовых актах субъекта Российской Федерации, регулирующих вопросы муниципальной службы.

Так, в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики от 29 сентября 2023 года № 4-РЗ «О муниципальной службе в Донецкой Народной Республике» установлены следующие требования к стажу лиц, претендующих на замещение должностей в муниципальной службе:

для назначения на высшие должности требуется наличие стажа муниципальной службы не менее двух лет либо не менее четырёх лет профессионального опыта по соответствующей специальности или направлению подготовки; кандидаты на главные должности муниципальной службы должны иметь стаж не менее одного года в системе муниципальной службы либо не менее двух лет работы по профилю; для ведущих, старших и младших должностей требования к стажу и профессиональному опыту не предъявляются.

Под профессиональным уровнем, согласно Закону о государственной гражданской службе Российской Федерации, понимается совокупность знаний и навыков гражданина, претендующего на замещение должности федеральной государственной гражданской службы или государственной гражданской службы субъекта РФ, а также федерального государственного гражданского служащего и служащего субъекта Российской Федерации, необходимых для надлежащего выполнения должностных обязанностей [9].

При оценке профессионального уровня определяется, насколько знания и навыки гражданина, претендующего на должность государственной гражданской службы Российской Федерации или

уже занимающего такую должность, соответствуют требованиям исполнения должностных обязанностей. Эта оценка проводится по трём ключевым компонентам: базовым знаниям и умениям, профессионально-функциональным знаниям и профессионально-функциональным умениям. Несоответствие служащего квалификационным требованиям является законным основанием для его увольнения с государственной гражданской или муниципальной службы.

ВЫВОДЫ

В современный период в Донецкой Народной Республике ведётся целенаправленная и системная работа, направленная на повышение профессионального уровня государственных гражданских и муниципальных служащих. Этот процесс является одной из ключевых составляющих развития эффективной системы публичного управления и обеспечения стабильности функционирования органов государственной власти. Формирование и корректировка квалификационных требований к государственным служащим проводится с учётом стратегических целей и задач конкретного государственного органа, а также с акцентом на реализацию возложенных на него полномочий и функций. Такой подход обеспечивает соответствие компетенций служащих реальным потребностям государственной службы и способствует более эффективному исполнению ими своих обязанностей.

Постоянное обновление квалификационных требований связано с рядом объективных факторов, среди которых можно выделить: изменения в законодательной базе, направленные на совершенствование правового регулирования государственной службы; активное внедрение

новых информационных и цифровых технологий, кардинально меняющих способы организации работы и взаимодействия в государственных органах; перераспределение полномочий и обязанностей между сотрудниками, обусловленное изменениями в структуре и функциях государственных учреждений; а также реформирование организационных структур органов публичной власти, направленное на оптимизацию и повышение их эффективности. Все эти процессы требуют своевременного пересмотра и адаптации квалификационных требований, чтобы обеспечить их актуальность и соответствие современным вызовам и задачам.

Для обеспечения комплексного и научно обоснованного подхода к обновлению квалификационных стандартов необходимо привлечение широкого круга экспертов и заинтересованных сторон. В этот процесс должны быть вовлечены представители научного сообщества, обладающие глубокими знаниями в области государственной службы и управления; образовательные

организации, обеспечивающие подготовку квалифицированных кадров; практикующие специалисты, обладающие опытом в соответствующих областях деятельности; а также эксперты по кадровым технологиям и гражданской службе, способные оценить современные требования к компетенциям и профессиональным навыкам служащих. Такое междисциплинарное сотрудничество позволит создать максимально адекватные и эффективные квалификационные стандарты, способствующие формированию высокопрофессиональных кадров.

В итоге, системный и научно-обоснованный подход к формированию и актуализации квалификационных требований обеспечит повышение уровня профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих Донецкой Народной Республики, что, в свою очередь, положительно скажется на качестве предоставляемых государственных услуг и общем развитии института публичной власти.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Агеева Е.А., Угрюмова М. В. Современные требования к замещению должностей государственной гражданской службы // Вестник экспертного совета. 2022. № 3(30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-trebovaniya-k-zamescheniyu-dolzhnostey-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>.
2. Даминдарова Ф. Принцип профессионализма как главный фактор профессионального развития государственных гражданских служащих // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 5(161). С. 148-151.
3. Крахмалов А.Н., Солдаткин А.А. Особенности установления квалификационных требований к должностям муниципальной службы: региональный аспект // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2021. № 1(30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ustanovleniya-kvalifikatsionnyh-trebovaniy-k-dolzhnostyam-munitsipalnoy-sluzhby-regionalnyy-aspekt>.
4. Остапец О.Г. Специфика правовой регламентации взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления в современной России // Вестник Воронежского государственного университета. 2019. № 1(36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-pravovoy-reglamentatsii-vzaimodeystviya-organov-gosudarstvennoy-vlasti-i-mestnogo-samoupravleniya-v-sovremennoy-rossii>.
5. Комиссаров А.Г., Морозов М.Ю., Прибыткова Л.В. Основы государственной гражданской и муниципальной службы: учебное пособие. Калининград: Полиграфычъ, 2023. 96 с.

6. Киселёва А.А., Ляхова Л.С. Компетентностный подход в управлении персоналом государственной гражданской службы // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы VI междунар. науч.-практ. конф. (Донецк, 2-3 июня 2022 г.). Донецк: ДонАУиГС, 2022. С. 62-64.
7. Ляхова Л.С., Киселёва А.А. Совершенствование механизмов сохранения и развития кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V междунар. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня 2021). Донецк: ДонАУиГС, 2021. С. 159-161.
8. Васильева Е.А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12, вып. 4. С. 329-349. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.403>.
9. Об особенностях замещения государственных и муниципальных должностей на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей: Указ Президента РФ от 6 декабря 2022 г. № 886 // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48621>.
10. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>.
11. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон № 25-ФЗ (ред. от 23.03.2024) // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/25078>.
12. О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики: Закон ДНР № 446-ИНС от 17.05.2023 (ред. от 22.10.2024) // Народный Совет ДНР: сайт. URL: <https://dnrsovet.gov.ru/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.
13. О муниципальной службе в Донецкой Народной Республике: Закон ДНР № 4-РЗ от 29.09.2023 // Народный Совет ДНР: сайт. URL: <https://dnrsovet.gov.ru/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-munitsipalnoj-sluzhbe-v-donetskoj-narodnoj-respublik/>.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 179-ФЗ (ред. от 08.08.2024 с изм. от 22.11.2024) // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru/law/tk-rf/>.
15. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 4.0) / подготовлен Минтрудом России. Москва, 2023. 39 с. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?>
16. Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям (Версия 2.0) / подготовлены Минтрудом России. Москва, 2016. URL: <https://sudact.ru/law/metodicheskie-rekomendatsii-po-ustanovleniiu-detalizirovannykh-kvalifikatsionnykh-trebovanii/>.
17. Рекомендации о составе квалификационных требований компьютерной грамотности, необходимых для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими / утверждены Правительственной комиссией по использованию информационных технологий. Протокол от 18.12.2017 № 3. URL: <https://legalacts.ru/doc/rekomendatsii-o-sostave-kvalifikatsionnykh-trebovanii-kompiuternoi-gramotnosti-neobkhodimyykh-dlja/>.
18. Указ Президента РФ от 26.12.2022 № 951 «О некоторых вопросах приобретения гражданства Российской Федерации» // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48725>.

- 19.** Федеральный конституционный закон № 5-ФКЗ от 04.10.2022 «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики» // Президент России: сайт. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48365>.
- 20.** Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки и профессиональному уровню, необходимому для замещения должностей государственной гражданской службы / утверждён Минтрудом России. URL: <https://sudact.ru/law/spravochnik-kvalifikatsionnykh-trebovanii-k-spetsialnostiam-napravleniiam-podgotovki/>.

Информация об авторах

Лариса Сергеевна Казанцева – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Александра Алексеевна Киселева – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

REFERENCES

1. Ageeva, E.A., & Ugryumova, M.V. (2022). Modern requirements for filling positions in the state civil service // Bulletin of the Expert Council. No. 3(30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-trebovaniya-k-zamescheniyu-dolzhnostey-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhby>. (In Russ.)
2. Damindarova, F. (2021). The principle of professionalism as the main factor of professional development of state civil servants // Economics and Management: Scientific and Practical Journal. No. 5(161), pp. 148-151. (In Russ.)
3. Krakhmalov, A.N., & Soldatkin, A.A. (2021). Features of establishing qualification requirements for municipal service positions: regional aspect // Actual Problems of Modernity: Science and Society. No. 1 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ustanovleniya-kvalifikatsionnykh-trebovaniy-k-dolzhnostyam-munitsipalnoy-sluzhby-regionalnyy-aspekt>. (In Russ.)
4. Ostapets, O.G. (2019). Specifics of legal regulation of interaction between state authorities and local self-government in modern Russia // Bulletin of Voronezh State University. No. 1(36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-pravovoy-reglamentatsii-vzaimodeystviya-organov-gosudarstvennoy-vlasti-i-mestnogo-samoupravleniya-v-sovremennoy-rossii>. (In Russ.)
5. Komissarov, A.G., Morozov, M.Yu., & Pribytkova, L.V. (2023). Basics of state civil and municipal service: textbook. Kaliningrad: Poligrafych, 96 p. (In Russ.)
6. Kiseleva, A.A., & Lyakhova, L.S. (2022). Competency-based approach in personnel management of the state civil service // Ways to improve the efficiency of managerial activities of state authorities in the context of socio-economic development of territories: Proceedings of the VI International Scientific and Practical Conference (Donetsk, June 2-3, 2022). Donetsk: DONAMPA, pp. 62-64. (In Russ.)
7. Lyakhova, L.S., & Kiseleva, A.A. (2021). Improving mechanisms for preserving and developing the personnel potential of state authorities and local self-government // Ways to improve the efficiency of managerial activities of state authorities in the context of socio-economic development of territories: Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference (Donetsk, June 3-4, 2021). Donetsk: DONAMPA, pp. 159-161. (In Russ.)
8. Vasilieva, E.A. (2019). Professional activity of civil servants: competency-based approach // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. Vol. 12, issue 4, pp. 329-349. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.403>. (In Russ.)
9. On peculiarities of filling state and municipal positions in DPR, LPR, Zaporizhzhia and Kherson regions: Decree of the President of the Russian Federation No. 886 dated December 6, 2022 // President of Russia: website. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48621>. (In Russ.)
10. On the State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law No. 79-FZ (ed. 24.07.2023) // President of Russia: website. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>. (In Russ.)
11. On the Municipal Service in the Russian Federation: Federal Law No. 25-FZ (ed. 23.03.2024) // President of Russia: website. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/25078>. (In Russ.)

- 12.** On the State Civil Service of the Donetsk People's Republic: Law No. 446-IIHC of May 17, 2023 (ed. 22.10.2024) // People's Council of DPR: website. URL: <https://dnrsovet.gov.ru/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe-donetskoj-narodnoj-respubliki/>. (In Russ.)
- 13.** On the Municipal Service in the Donetsk People's Republic: Law No. 4-RZ of September 29, 2023 // People's Council of DPR: website. URL: <https://dnrsovet.gov.ru/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-munitsipalnoj-sluzhbe-v-donetskoj-narodnoj-respublik/>. (In Russ.)
- 14.** Labor Code of the Russian Federation: Federal Law No. 179-FZ (ed. 08.08.2024 with amendments of 22.11.2024) // Judicial and normative acts of RF: website. URL: <https://sudact.ru/law/tk-rf/>. (In Russ.)
- 15.** Methodological toolkit for establishing qualification requirements for filling positions in the state civil service (Version 4.0) / prepared by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Moscow, 2023. 39 p. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?> (In Russ.)
- 16.** Methodological recommendations for establishing qualification requirements for filling municipal service positions and organizing assessment of compliance with these requirements (Version 2.0) / prepared by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. Moscow, 2016. URL: <https://sudact.ru/law/metodicheskie-rekomendatsii-po-ustanovleniiu-detalizirovannykh-kvalifikatsionnykh-trebovanii/>. (In Russ.)
- 17.** Recommendations on the composition of qualification requirements for computer literacy necessary for the performance of official duties by federal state civil servants / approved by the Government Commission on the Use of Information Technologies to Improve Quality of Life and Business Conditions. Protocol of December 18, 2017. No. 3. URL: <https://legalacts.ru/doc/rekomendatsii-o-sostave-kvalifikatsionnykh-trebovanii-kompiuternoi-gramotnosti-neobkhodimykh-dlja/>. (In Russ.)
- 18.** Decree of the President of the Russian Federation No. 951 dated December 26, 2022 "On Certain Issues of Acquisition of Citizenship of the Russian Federation" // President of Russia: website. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48725>. (In Russ.)
- 19.** Federal Constitutional Law No. 5-FKZ of October 4, 2022 "On the Accession of the Donetsk People's Republic to the Russian Federation" // President of Russia: website. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48365>. (In Russ.)
- 20.** Directory of qualification requirements for specialties, training areas and professional level necessary for filling positions in the state civil service / approved by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru/law/spravochnik-kvalifikatsionnykh-trebovanii-k-spetsialnostiam-napravleniiam-podgotovki/>. (In Russ.)

Information about the authors

Larisa S. Kazantseva – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics

Aleksandra A. Kiseleva – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию (Reserved) 10.11.2024

Поступила после рецензирования 27.11.2024

Принята к публикации (Accepted) 13.12.2024