

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Методический инструментарий по установлению
квалификационных требований для замещения должностей
государственной гражданской службы**

Версия 4.0

Москва, 2023



Содержание

Введение.....	3
Основные термины и определения ¹	5
1. Система квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы.....	9
2. Определение области и вида деятельности в должностных регламентах гражданских служащих	12
3. Требования вне зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности – базовые квалификационные требования.....	16
3.1. Требования к уровню профессионального образования.....	16
3.2. Требования к продолжительности стажа государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки	18
3.3. Требования к базовым знаниям и умениям	19
4. Требования в зависимости от области и вида деятельности – профессионально-функциональные квалификационные требования	22
4.1. Требования к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки	22
4.2. Подходы к исчислению стажа работы по специальности, направлению подготовки	27
4.3. Требования к профессиональным знаниям и умениям	29
4.4. Требования к функциональным знаниям и умениям.....	32
5. Организация работы по определению квалификационных требований и внесению изменений в должностные регламенты гражданских служащих...	37

Введение

Эффективное государственное управление возможно при условии качественного исполнения задач и функций, возложенных на государственные органы, кадрами, обладающими необходимой квалификацией.

Обеспечение поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации (далее – гражданская служба) компетентных граждан Российской Федерации (далее – граждане) требует разработки, внедрения и поддержания в актуальном состоянии в государственном органе системы квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования), ориентированных на цели и задачи государственного органа, реализацию приоритетов государственной политики и решения актуальных вопросов обеспечения устойчивого и эффективного государственного управления.

Минтрудом России совместно с государственными органами в целях создания и обеспечения функционирования на гражданской службе системы квалификационных требований, отвечающей указанным целям, и в рамках практической реализации положений части 8 статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) сформирован и на системной основе актуализируется справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к профессиональному уровню, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (далее – справочник, область деятельности, вид деятельности соответственно).

Подходы, содержащиеся в Методическом инструментарии по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (далее – Методический инструментарий), и квалификационные требования, входящие в состав справочника, направлены на обеспечение надлежащего функционирования на гражданской службе системы профессионально-функциональных групп, предусматривающей классификацию должностей гражданской службы с учетом особенностей деятельности государственных органов, отражающих отраслевую структуру государственного управления и реализуемые ими функции.

Методический инструментарий является руководством для подготовки разделов должностных регламентов государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – гражданские служащие), содержащих квалификационные требования, оценочных заданий для оценки профессионального уровня, разработки образовательных программ, как

дополнительного профессионального образования, так и основного образования, в частности, по специальности, направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Таким образом, детализированные в должностных регламентах гражданских служащих по областям и видам деятельности квалификационные требования способствуют осуществлению релевантного поиска и привлечения кадров, качественной дальнейшей их проверки соответствия установленным квалификационным требованиям к профессиональному уровню, а также построению карьерных траекторий, профессиональному развитию гражданских служащих и развитию системы подготовки кадров для гражданской службы.

В целях совершенствования порядка отбора и оценки соответствия кандидатов квалификационным требованиям Федеральным законом от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 645-ФЗ) внесены изменения в Федеральный закон № 79-ФЗ, касающиеся в том числе состава квалификационных требований и определяющие основные термины, которые используются в технологиях отбора на гражданской службе.

С учетом данных изменений Минтрудом России подготовлена обновленная версия 4.0 Методического инструментария.

Основные термины и определения¹

Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы – требования к уровню и специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки) профессионального образования, к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и профессиональному уровню.

Профессиональный уровень – уровень знаний и умений гражданина, претендующего на замещение должности гражданской службы, гражданского служащего, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Требования вне зависимости от области и вида деятельности – базовые квалификационные требования предъявляются вне зависимости от области и вида деятельности к уровню профессионального образования, продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, профессиональному уровню, включая умения, свидетельствующие о наличии профессиональных и личностных качеств (компетенций).

Требования в зависимости от области и вида деятельности – профессионально-функциональные квалификационные требования предъявляются в зависимости от области и вида деятельности и с учетом функциональных обязанностей к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки) профессионального образования, к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, профессиональному уровню.

Профессионально - функциональные квалификационные требования включают профессиональные квалификационные требования и функциональные квалификационные требования.

Профессиональные квалификационные требования – требования к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, стажу работы по специальности, направлению подготовки, профессиональному уровню в рамках области и вида деятельности.

¹ Указанные понятия и определения включены для использования при применении настоящего Методического инструментария

Функциональные квалификационные требования – требования к профессиональному уровню в зависимости от функциональных обязанностей, реализуемых гражданским служащим.

Область профессиональной служебной деятельности – совокупность задач, полномочий и функций государственных органов, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, на реализацию которых направлено исполнение должностных обязанностей гражданских служащих.

Вид профессиональной служебной деятельности – специализация на отдельных задачах, полномочиях и функциях государственного органа в пределах области профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности².

Уровень образования – завершенный цикл профессионального образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований³.

Дополнительное профессиональное образование – профессиональное образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в форме повышения квалификации, профессиональной переподготовки⁴.

Специальность, направление подготовки – совокупность компетенций, приобретенных в результате получения среднего профессионального или высшего образования и обеспечивающих постановку и решение определенных профессиональных задач⁵.

² Статья 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

³ Статья 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁴ Статья 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁵ Общероссийский классификатор специальностей по образованию, принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст

Укрупненная группа специальностей и направлений подготовки – совокупность родственных профессий, специальностей и направлений подготовки⁶.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации⁷.

Квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности⁸.

Стаж работы по специальности, направлению подготовки – периоды работы гражданина (гражданского служащего) по специальности, направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации.

Знания – совокупность правовых, организационных, технических и иных знаний, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей.

Умения – освоенные человеком способы выполнения действия, обеспечиваемые совокупностью приобретенных знаний и навыков. Умения всегда опираются на активную интеллектуальную деятельность и включают в себя процессы мышления⁹. В этой связи умения представляют собой осмысленные физико-технические действия человека, направленные на достижение определенной цели или выполнение конкретной задачи.

К умениям, включенным в состав базовых квалификационных требований, относятся умения в области информационно-коммуникационных технологий, а также общие и управленческие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств.

Общие умения – умения, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы всех категорий и групп.

Управленческие умения – умения, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иным должностям, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, и в целом государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) государственного органа, а также контроль

⁶ Общероссийский классификатор специальностей по образованию, принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст

⁷ Статья 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁸ Статья 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁹ Педагогический энциклопедический словарь Бим-Бад Б.М., Москва, 2002. С. 295

хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) государственного органа.

Профессиональные качества – проявляемые в поведении гражданского служащего характеристики, отражающие единство его стремлений, способностей, знаний, умений и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей.

Личностные качества – индивидуальные особенности личности, отражающие жизненные ценности и установки индивидуума, тип темперамента, мотивацию и личные цели, динамические свойства нервной системы. Совокупность личностных качеств гражданского служащего проявляется в профессиональной служебной деятельности через профессиональные качества.

Профессиональные и личностные качества свидетельствуют о наличии определенной выраженности знаний и умений, представляющих в совокупности компетенцию.

Компетенция – комплекс проявляемых в поведении гражданского служащего профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности.

Модель профессиональных и личностных качеств (компетенций) – набор компетенций и их характеристик, сформированный в соответствии с должностными обязанностями гражданского служащего.

1. Система квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы

В соответствии со статьей 12 Федерального закона № 79-ФЗ в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, профессиональному уровню, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки.

Содержащиеся в Методическом инструментарии подходы к установлению квалификационных требований направлены на развитие положений Федерального закона № 79-ФЗ, а также Указа Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (далее – Указ № 16).

Положениями части 2 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ предусмотрена необходимость учета категорий и групп должностей гражданской службы, а также области и вида деятельности при установлении квалификационных требований. В целях обеспечения реализации данного требования и с учетом распределения должностей гражданской службы по группам, особенностей предполагаемых функций и профессионального уровня гражданских служащих квалификационные требования подразделяются на **требования вне зависимости от области и вида деятельности** – базовые квалификационные требования и **требования в зависимости от области и вида деятельности** – профессионально-функциональные квалификационные требования.

Базовые квалификационные требования ориентированы на установление общих требований к знаниям и умениям, которые необходимы для поступления на гражданскую службу, в том числе впервые поступающим, и исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы всех категорий и групп.

Профессионально-функциональные квалификационные требования учитывают особенности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих исходя из области и вида деятельности, категорий и групп должностей гражданской службы, знаний, умений и должностных обязанностей, предусмотренных по конкретной должности гражданской

службы, предполагающих
профессионального уровня.

последовательное

повышение

их

Таблица 1. Система квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы

Квалификационные требования			
	Базовые	Профессионально-функциональные	
		Профессиональные	Функциональные
Образование	уровень образования <i>ст. 12 Федерального закона № 79-ФЗ</i>	специальность, направление подготовки (укрупненная группа специальностей и направлений подготовки), квалификация, полученная по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки <i>ст. 12 Федерального закона № 79-ФЗ + справочник + перечни специальностей и направлений подготовки</i>	–
Стаж	продолжительность <i>Указ № 16 / закон субъекта Российской Федерации</i>	по специальности, направлению подготовки <i>Указ № 16 / закон субъекта Российской Федерации</i>	–
Профессиональный уровень (знания и умения)	законодательство (<i>Конституция Российской Федерации, государственная служба, противодействие коррупции</i>), русский язык, информационно-коммуникационные технологии, общие и управленческие умения (<i>профессиональные и личностные качества (компетенции)</i>)	в зависимости от области и вида деятельности <i>справочник</i>	в зависимости от функциональных обязанностей <i>справочник</i>

2. Определение области и вида деятельности в должностных регламентах гражданских служащих

Минтрудом России в соответствии с частью 8 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ и в целях оказания государственным органам методологической помощи в определении состава квалификационных требований сформированы **справочник и перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации** (далее – перечень), положения которых актуализируются на системной основе.

Справочник является единой базой квалификационных требований, классифицированных по областям и видам деятельности, рекомендуемой для использования кадровыми службами государственных органов в целях определения базовых и профессионально-функциональных квалификационных требований, включаемых в должностные регламенты и используемых при оценке профессионального уровня.

Перечень является основой справочника и представляет собой исчерпывающий список областей деятельности, реализуемых гражданскими служащими в ходе профессиональной служебной деятельности на должностях гражданской службы во всех федеральных государственных органах и государственных органах субъектов Российской Федерации. Включенные в области деятельности виды деятельности могут иметь детализацию в рамках как федеральной гражданской службы, так и гражданской службы субъекта Российской Федерации.

Кроме того, перечнем предусматривается определение федеральных государственных органов, ответственных за формирование ключевых профессиональных требований в пределах конкретных видов деятельности.

Например, ответственным за выработку ключевых квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы к направлению подготовки (специальности) профессионального образования, а также требований к профессиональным знаниям и умениям по видам деятельности, включенным в область деятельности «П.20 Регулирование государственной гражданской службы и муниципальной службы», является Минтруд России в силу того, что согласно положениям постановления Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» Минтруд России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в том числе в сфере гражданской службы, а также по методическому обеспечению мер, направленных на развитие муниципальной службы.

При этом указание ответственного федерального государственного органа в перечне не означает применение данного вида деятельности исключительно в рамках прохождения гражданской службы в данном государственном органе. Квалификационные требования по области и виду деятельности носят межведомственный характер и применяются в различных государственных органах.

Определение области и вида деятельности в должностных регламентах гражданских служащих, а также квалификационных требований осуществляется представителем нанимателя самостоятельно и под свою ответственность.

Определяя области и виды деятельности, реализуемые гражданскими служащими в государственном органе, необходимо проанализировать требования к знаниям, умениям, к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), (при их указании в должностном регламенте), которые необходимы для замещения должности гражданской службы, и сопоставить их со знаниями и умениями, а также рекомендуемыми специальностями, направлениями подготовки, представленными в справочнике.

На практике должностные обязанности гражданских служащих могут предусматривать наличие знаний и умений по нескольким видам деятельности, а также областям деятельности. В данном случае в должностных регламентах гражданских служащих могут быть указаны все области и виды деятельности, в рамках которых реализуются должностные обязанности гражданского служащего.

В случае если характеристика должностных обязанностей по должности гражданской службы не предусматривает наличия знаний и умений в определенной области (виде) деятельности в должностном регламенте указывается область деятельности, являющаяся основной для государственного органа, в котором осуществляется профессиональная служебная деятельность гражданского служащего.

При этом в государственных органах, как правило, существуют типовые структурные подразделения, на которые возложено исполнение типовых функций по обеспечению деятельности государственного органа в сфере кадровой работы и организации прохождения гражданской службы в органе, профилактики коррупционных и иных правонарушений, юридического (правового), бухгалтерского (финансового), документационного (делопроизводство, контроль, архив), информационно-технологического, организационно-технического и хозяйственного обеспечения органа, закупочной деятельности, а также защиты государственной тайны, мобилизационной подготовки и мобилизации.

Так, рекомендуемый состав знаний и умений, необходимый для реализации направлений кадровой работы в государственном органе, которые

предусмотрены частью 1 статьи 44 Федерального закона № 79-ФЗ, включая осуществление профилактики коррупционных и иных правонарушений, содержится в области деятельности «П.20 Регулирование государственной гражданской службы и муниципальной службы».

Гражданским служащим, осуществляющим профессиональную деятельность в сфере бухгалтерии, целесообразно указывать в должностном регламенте область деятельности «П.22 Регулирование финансовой деятельности и финансовых рынков» и соответствующий вид деятельности «П.22.6 Регулирование в сфере бухгалтерского учета и финансовой отчетности».

В случае, если должностные обязанности гражданского служащего, связаны с защитой государственной тайны, мобилизационной подготовкой и мобилизацией, в должностной регламент рекомендуется включать область деятельности «П.3 Обеспечение национальной безопасности и укрепление государственной границы» и виды деятельности соответственно «П.3.9 Организация межведомственной координации и взаимодействия (организационное обеспечение и разработка нормативных документов по защите государственной тайны)», «П.3.14 Организация и проведение мобилизационной подготовки и мобилизации».

Для гражданских служащих, занимающихся профилактикой терроризма, предусмотрен комплексный отраслевой подход по определению специфики террористических факторов в конкретной сфере деятельности. Поэтому в области деятельности «П.3 Обеспечение национальной безопасности и укрепление государственной границы» вид деятельности «П.3.18 Регулирование в сфере противодействия терроризму» имеет подразделы, связанные с другими областями деятельности в части профессиональных знаний и умений, например, «З(11).18. в сфере науки, образования, инновационной деятельности и молодежной политики».

В должностном регламенте гражданского служащего, осуществляющего организационное и документационное обеспечение, целесообразно указывать область деятельности «П.32 Управление в сфере архивного дела и делопроизводства» и вид деятельности «П. 32.3 Комплектование и документационное обеспечение управления».

Аналогичный подход применим в отношении гражданских служащих, осуществляющих иные типовые функции по обеспечению деятельности государственного органа.

На особенности реализации функций в рамках области деятельности, соответствующей целям и задачам государственного органа, должны указывать профессионально-функциональные знания и умения, включенные в раздел «Квалификационные требования» должностного регламента гражданского служащего.

Основой при формировании должностных регламентов гражданских служащих являются области и виды деятельности, включенные в справочник, а в случае необходимости их детализации – допускается их конкретизация посредством указания дополнительной информации, не изменяя основное название области или вида деятельности.

При этом следует обращать внимание на все должностные обязанности, установленные должностным регламентом гражданского служащего, в целях определения необходимости указания иных областей и видов деятельности, и, соответственно, квалификационных требований.

3. Требования вне зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности – базовые квалификационные требования

3.1. Требования к уровню профессионального образования

Должностям гражданской службы разных категорий и групп соответствуют отличающиеся по степени сложности и уровню ответственности задачи в различных профессиональных областях, решение которых требует наличия у гражданских служащих системных знаний.

Указанные знания приобретаются в ходе получения профессионального образования, а также закрепляются на практике и совершенствуются в процессе последующей трудовой или профессиональной служебной деятельности.

Согласно части 5 статьи 10 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Требования к уровню профессионального образования в соответствии с частью 1 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ входят в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы.

Положениями статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ определены требования к уровню профессионального образования в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы одинаково как для федеральных государственных органов, так и для государственных органов субъектов Российской Федерации.

Так, частью 3 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ установлено, что в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы предусматривается наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры.

Для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы, категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы в соответствии с частью 4 указанной статьи Федерального закона № 79-ФЗ обязательно наличие высшего образования. В этой связи претендовать на замещение указанных должностей гражданской службы вправе граждане, получившие высшее образование не ниже уровня бакалавриата, при условии соответствия иным квалификационным требованиям.

Согласно части 5 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ для замещения должностей гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы обязательно наличие профессионального образования.

Таблица 2. Требования к минимальному уровню профессионального образования в зависимости от категорий и групп должностей гражданской службы

Группа должностей	Категория должностей	Минимальный уровень профессионального образования
Высшая	руководители	высшее образование – специалитет, магистратура
	помощники (советники)	
	специалисты	
Главная	руководители	
	помощники (советники)	
	специалисты	
	обеспечивающие специалисты	
Ведущая	руководители	высшее образование – бакалавриат
	помощники (советники)	
	специалисты	
	обеспечивающие специалисты	
Старшая	специалисты	среднее профессиональное образование
	обеспечивающие специалисты	
Младшая	обеспечивающие специалисты	

3.2. Требования к продолжительности стажа государственной гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки

Требования к продолжительности стажа гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной гражданской службы определены положениями Указа № 16.

Пунктом 1 Указа № 16 установлены следующие квалификационные требования к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки для замещения:

высших должностей федеральной гражданской службы – не менее четырех лет стажа гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки;

главных должностей федеральной гражданской службы – не менее двух лет стажа гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки;

ведущих, старших и младших должностей федеральной гражданской службы – без предъявления требования к стажу.

Пунктом 2 Указа № 16 предусматривается, что для лиц, имеющих дипломы специалиста или магистра с отличием, в течение трех лет со дня выдачи диплома устанавливаются квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки для замещения главных должностей федеральной гражданской службы – не менее одного года стажа гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки.

При этом подходы, изложенные в Указе № 16, устанавливают минимальные значения, которые могут быть повышены, при необходимости, по конкретным должностям в зависимости от объема и сложности должностных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом гражданского служащего.

В соответствии с частью 6 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ, а также пунктом 6 Указа № 16 квалификационные требования к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации, устанавливаются законом субъекта Российской Федерации самостоятельно.

Вместе с тем при определении требований к стажу для замещения должностей гражданской службы субъекта Российской Федерации целесообразно учитывать социально-экономическую ситуацию, в том числе

особенности рынка труда в субъекте Российской Федерации, а также потребности в специалистах, обладающих соответствующей квалификацией в конкретной области и виде деятельности.

3.3. Требования к базовым знаниям и умениям

Требования к владению государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции, знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий, умениям (общим и управленческим умениям) рекомендуется устанавливать в должностных регламентах вне зависимости от категорий и групп должностей гражданской службы.

Рекомендуемые справочником общие и управленческие умения являются универсальными, однако на практике возможна их дифференциация по категориям и группам должностей, в частности, в случаях если квалификационные требования к конкретной специальности, направлению подготовки образования не предъявляются и не установлены представителем нанимателя в должностном регламенте. При этом в ходе оценки профессионального уровня значимым показателем является степень выраженности знаний и умений, демонстрируемая через профессиональные и личностные качества (компетенции).

Определение требований к умениям (общим и управленческим умениям), свидетельствующим о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств (компетенций), позволяет реализовать нормы пункта 19 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112, пункта 21 Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96, а также разработанной в развитие данных Указов Президента Российской Федерации единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397, предусматривающих необходимость оценки профессиональных и личностных качеств при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и

других положений должностного регламента, определяющих круг задач, которые будут стоять перед гражданским служащим при осуществлении должностных обязанностей.

Кроме того, нормами подпункта «г» пункта 13 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, предусматривается мотивированная оценка профессиональных и личностных качеств гражданского служащего, включаемая в отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период.

Для всех категорий и групп должностей гражданской службы в число квалификационных требований в должностной регламент представляется целесообразным включать требования к наличию следующих умений (общие умения):

- умение мыслить системно (стратегически);
- умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата;
- коммуникативные умения;
- умение управлять изменениями.

Для должностей гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)» всех групп должностей, категории специалисты высшей группы должностей, а также главной, ведущей и старшей групп должностей в число квалификационных требований в должностной регламент дополнительно следует включать требования к наличию следующих умений (управленческие умения):

- умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение;
- умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения.

Требования к управленческим умениям необходимо устанавливать для тех должностей гражданской службы, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование деятельности гражданских служащих, находящихся в подчинении, а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения целей и задач государственного органа.

О наличии общих и управленческих умений свидетельствуют профессиональные и личностные качества (компетенции), представленные в модели профессиональных и личностных качеств (компетенций) дополнительно.

Стоит учитывать, что умения следует оценивать посредством выявления у кандидатов (гражданских служащих) профессиональных и личностных

качеств (компетенций), наличие которых характеризуется совокупностью поведенческих индикаторов.

Состав профессиональных и личностных качеств (компетенций), предусмотренных моделью профессиональных и личностных качеств (компетенций), определяется в ходе оценочных процедур и в зависимости от категории и группы должности гражданской службы, должностных обязанностей гражданского служащего, а также оценки его потенциала к должностному росту.

Примерные значения (доли) выраженности тех или иных профессиональных и личностных качеств кандидата по категориям и группам должностей гражданской службы прилагаются дополнительно.

4. Требования в зависимости от области и вида деятельности – профессионально-функциональные квалификационные требования

Необходимость формирования профессионально-функциональных квалификационных требований обусловлена положениями части 2 статьи 12 Федерального закона № 79-ФЗ, которыми предусмотрено установление квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы в соответствии с областями и видами деятельности.

Исходя из положений части 7 указанной статьи, а также пункта 1 части 2 статьи 47 Федерального закона № 79-ФЗ, профессионально-функциональные квалификационные требования включаются в должностные регламенты.

Профессионально-функциональные квалификационные требования являются важнейшим условием объективности при оценке профессионального уровня, а их формулирование и систематическое обновление – необходимым элементом кадровой стратегии государственного органа.

4.1. Требования к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки

Профессиональные знания и умения по соответствующим областям и видам деятельности, приобретаются в ходе получения профессионального образования по определенной специальности, направлению подготовки, а также в ходе обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и развиваются в ходе трудовой и профессиональной служебной деятельности.

При определении квалификационных требований к образованию в части специальностей, направлений подготовки в должностных регламентах может предусматриваться одна специальность (направление подготовки) профессионального образования или несколько специальностей (направлений подготовки) профессионального образования в качестве сопоставимых по приобретаемым знаниям и умениям в ходе их освоения либо в качестве альтернативы для реализации различных функций.

В соответствии с обновленным составом квалификационных требований, установленным Федеральным законом № 645-ФЗ, допускается

определение представителем нанимателя в должностных регламентах требований к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки.

При формировании квалификационных требований к специальности, направлению подготовки, необходимо учитывать задачи и функции структурного(-ых) подразделения(-ий) государственного органа, должностные обязанности гражданского служащего, а также знания и умения, которые необходимы для исполнения его должностных обязанностей.

Требования к специальности (направлению подготовки), содержащиеся в справочнике носят рекомендательный характер. После включения данных требований в должностной регламент они приобретают юридически значимый характер вследствие чего назначение гражданина (гражданского служащего) на данную должность гражданской службы возможно при наличии у него соответствующей специальности (направления подготовки).

Следует отметить, что в ряде случаев принятие решения представителем нанимателя об установлении требований к специальности, направлению подготовки невозможно или нецелесообразно по следующим объективным причинам:

– отсутствие образовательных программ высшего образования, согласно которым осуществляется подготовка по отдельным специальностям, направлениям подготовки;

– область и вид деятельности не имеют конкретной однородной сферы знаний, которую можно изучить в ходе обучения по образовательным программам профессионального образования. К таким, преимущественно, относятся должности гражданской службы, должностные обязанности по которым связаны с выполнением разносторонних задач в рамках одной должности гражданской службы;

– исполнение должностных обязанностей по должностям в рамках области и вида деятельности не требует наличия комплексных профессиональных знаний и умений, приобретаемых в ходе получения профессионального образования по конкретной специальности, направлению подготовки. Например, должности гражданской службы, должностные обязанности по которым связаны с документационным обеспечением, организацией внутриведомственного и межведомственного взаимодействия, административно-хозяйственным и материально-техническим обеспечением;

– дефицит кадров, имеющих образование по соответствующей специальности, направлению подготовки, на рынке труда.

В указанном случае при установлении требований к образованию достаточным будет являться определение требований к уровню профессионального образования.

Определение специальности (направления подготовки) профессионального образования приобретает особую важность для должностей категории «специалисты», исполнение должностных обязанностей по которым требует углубленных профессиональных знаний области и вида деятельности, включая положения определенных нормативных правовых актов, документов, а также наличия профессиональных умений.

Менее значимым по сравнению с другими квалификационными требованиями для замещения должности гражданской службы является установление узких требований к специальности (направлению подготовки) профессионального образования для должностей гражданской службы категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иных должностей, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа. Для замещения указанных должностей гражданской службы определяющее значение имеет стаж гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а также управленческие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств (компетенций).

При определении требований к специальности (направлению подготовки) используются специальности и направления подготовки, содержащиеся в:

– Перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденном приказом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061;

– Перечне профессий и специальностей среднего профессионального образования, утвержденном приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199.

Принимая во внимание большое количество нормативных правовых актов, устанавливающих специальности (направления подготовки), и трудоемкость их изучения, допускается ограничиться специальностями (направлениями подготовки), установленными указанными выше нормативными правовыми актами, одновременно предусмотрев в качестве требований к специальности (направлению подготовки) иные специальности (направления подготовки), указанные в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки, для которых законодательством об образовании Российской Федерации установлено соответствие указанным специальностям (направлениям подготовки).

В случае если в перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования не содержится специальностей и

направлений подготовки профессионального образования, соответствующих области и виду деятельности, то определяются наиболее близкие по содержанию к данным области и виду деятельности и специфике исполняемых должностных обязанностей специальности (направления подготовки) профессионального образования или определяются только требования к уровню профессионального образования.

В данном случае допустимо также указывать требования к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки.

Установление требования к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки позволяет охватить большее число специальностей и направлений подготовки, которым может соответствовать гражданин (гражданский служащий). Вместе с тем отсутствие в должностном регламенте конкретной специальности или направления подготовки усложняет возможность детализации квалификационных требований ввиду наличия в пределах одной укрупненной группы существенно различающихся по содержанию приобретаемых знаний, умений и компетенций специальностей, направлений подготовки.

Например, в пределах укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Экономика и управление» наряду с направлением подготовки «Государственное и муниципальное управление» имеется направление подготовки «Товароведение»¹⁰, имеющие различные области профессиональной деятельности и компетенции, на освоение которых направлены указанные направления подготовки.

Требования к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки могут быть установлены для должностей младшей и старшей групп для которых не требуется обширный объем профессиональных знаний, а также для должностей категории «руководители», исполнение должностных обязанностей по которым требует наличия знаний и умений в смежных отраслях.

При определении включаемых в должностной регламент специальностей (направлений подготовки) (укрупненных групп специальностей и направлений подготовки), квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки целесообразно обращаться к положениям профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и предметно-тематическим частям соответствующих образовательных программ, содержащих состав компетенций, вырабатываемых в ходе освоения дисциплин.

При этом стоит учитывать, что частью 8 статьи 60 Федерального закона 273-ФЗ право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в

¹⁰ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования»

том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, предоставляется лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию и имеющим документы об образовании и о квалификации, подтверждающие уровень профессионального образования и квалификацию, если иное не установлено федеральными законами.

В соответствии с частью 4 статьи 59 Федерального закона № 273-ФЗ государственной итоговой аттестацией является итоговая аттестация, завершающая освоение имеющих государственную аккредитацию основных образовательных программ.

Частью 4 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ предусмотрено, что лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдаются, если иное не установлено Федеральным законом № 273-ФЗ, документы об образовании и документы об образовании и о квалификации.

Таким образом, право замещать должности гражданской службы в случае соответствия иным квалификационным требованиям предоставляется претенденту на замещение должности гражданской службы, обладающему профессиональным образованием требуемого уровня, успешно прошедшему государственную итоговую аттестацию, завершающую освоение имеющей государственную аккредитацию образовательной программы, и в случае, если в должностном регламенте установлены требования к специальности, направлению подготовки, имеющему документ об образовании и о квалификации, соответствующий государственному образцу.

На получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации согласно части 5 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ направлена программа профессиональной переподготовки.

Вместе с тем наличие дополнительного профессионального образования в определенной области согласно действующему законодательству о гражданской службе не предоставляет гражданину права замещать должность гражданской службы, для которой квалификационными требованиями установлено требование о наличии профессионального образования по соответствующей специальности (направлению подготовки).

При этом законодательство о гражданской службе допускает возможность установления требований к квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки. При установлении требования к конкретной квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, необходимо учитывать область профессиональной

деятельности той специальности (направления подготовки), которая установлена должностным регламентом.

Установление представителем нанимателя в должностном регламенте требования к наличию квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки, не отменяет необходимости установления требования к специальности, направлению подготовки, которое необходимо для надлежащего исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы.

Таким образом, требование о наличии дополнительного профессионального образования является дополнением к требованию о наличии специальности (направлению подготовки) и указывается в должностном регламент в связке. Кроме того, в отдельных случаях наличие дополнительного профессионального образования прямо предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Например, в соответствии с положениями части 6 статьи 38 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. В этой связи к кандидатам и гражданским служащим, осуществляющим профессиональную служебную деятельность в сфере закупок должно предъявляться требование о наличии диплома о профессиональной переподготовке по программе в сфере закупок товаров, работ, услуг.

4.2. Подходы к исчислению стажа работы по специальности, направлению подготовки

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки следует обратить особое внимание на содержание функциональных обязанностей в рамках предыдущей трудовой деятельности гражданина (гражданского служащего).

Стаж работы по специальности исчисляется с момента получения профессионального образования, соответствующего направлению подготовки (специальности), и начала трудовой деятельности по этой специальности. Основным документом, подтверждающим стаж работы по специальности (направлению подготовки), соответствующей диплому, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Определяя стаж работы по специальности для замещения конкретной должности гражданской службы, следует учесть тот временной интервал (продолжительность) трудовой деятельности в конкретной области, в период которого был приобретен опыт, необходимый для замещения соответствующей должности и исполнения должностных обязанностей.

Учитывая изложенное, в стаж работы по специальности (направлению подготовки) включаются те периоды трудовой деятельности после получения диплома об образовании, в течение которых применялись и совершенствовались знания и умения, соответствующие знаниям и умениям, установленным для замещения должности с учетом ее функциональных особенностей и особенностей предмета ведения соответствующего государственного органа и необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Подход по исчислению стажа работы по специальности, направлению подготовки применительно в полученному образованию установлен пунктами 4 и 5 Указа № 16.

Из положений пункта 4 Указа № 16 следует, что в случае, если должностным регламентом гражданского служащего предусмотрены квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, которые необходимы для замещения должности гражданской службы, то при исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения гражданином (гражданским служащим) документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

При этом в случае, предусмотренном пунктом 5 Указа № 16, если должностным регламентом гражданского служащего не установлены квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, то при исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы гражданина (гражданского служащего), при выполнении которой получены знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, после получения им документа о профессиональном образовании именно того уровня, который соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

В соответствии с вышеназванными подходами к исчислению стажа работы по специальности, направлению подготовки ситуация, при которой установление в должностном регламенте гражданского служащего требований лишь к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки, не позволяет руководствоваться пунктом 4 Указа № 16.

Обозначенные положения Указа № 16 стимулируют граждан работать по специальности, направлению подготовки, а государственные органы

устанавливать в должностном регламенте гражданского служащего квалификационных требований к специальности, направлению подготовки.

В частности, в стаж работы по специальности, направлению подготовки может включаться большее число периодов работы гражданина (гражданского служащего) по необходимой специальности, направлению подготовки, не ограниченных моментом получения профессионального образования того уровня, который соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

Таким образом, реализуя положения пункта 4 Указа № 16, стаж по специальности, направлению подготовки может исчисляться с момента получения гражданами (гражданскими служащими), претендующими на замещение должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы, документа о высшем образовании уровня «бакалавриат» по конкретной специальности, направлению подготовки и работающих по ней до момента получения документа о высшем образовании уровня «магистратура» («специалитет»).

Указанный подход рекомендован при определении квалификационных требований к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации.

Для определения стажа работы по специальности (направлению подготовки) требуется сопоставить специальность (направление подготовки), указанную в должностном регламенте, с наименованиями должностей, ранее замещаемых гражданином (гражданским служащим), а также характером выполняемых им ранее должностных обязанностей.

Наименование и продолжительность замещения гражданином (гражданским служащим) должностей, характер выполняемых должностных обязанностей определяются посредством изучения записей в трудовой книжке, анкете, заполняемой гражданином (гражданским служащим) при поступлении на гражданскую службу (замещении должности гражданской службы), а также его резюме.

Кроме того, следует проверить наличие у гражданина (гражданского служащего) диплома бакалавра, специалиста или магистра, подтверждающего наличие у него образования по специальности (направлению подготовки), указанной в должностном регламенте.

4.3. Требования к профессиональным знаниям и умениям

Определение требуемых для исполнения должностных обязанностей профессиональных знаний и умений является важнейшим этапом формирования квалификационных требований, так как непосредственно от наличия у претендента на замещение должности гражданской службы (гражданского служащего) конкретных профессиональных знаний и умений в большей степени зависит эффективность его дальнейшей профессиональной служебной деятельности. В этой связи необходимо с высокой долей ответственности подходить к формулированию в должностном регламенте профессиональных знаний и умений, требуемых для исполнения должностных обязанностей, а также организации проверки их наличия у претендентов на замещение должностей гражданской службы.

Кадровой службе государственного органа следует разработать собственную методологию определения знаний и умений в областях и видах деятельности, реализуемых в государственном органе.

При разработке профессиональных квалификационных требований основополагающая роль отводится профильным структурным подразделениям государственного органа. Кадровая служба при этом осуществляет координирующую и контролирующую функцию, проводит рабочие совещания с ответственными сотрудниками профильных структурных подразделений государственного органа.

В частности, представляется целесообразным проведение ежегодных экспертных обсуждений с представителями научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах деятельности, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы с целью поддержания в актуальном состоянии квалификационных требований, а также их совершенствования в должностных регламентах в ходе кадровых процедур, предусматривающих оценку профессионального уровня граждан (гражданских служащих).

Специальность (направление подготовки), указанная в должностном регламенте гражданского служащего, предполагает наличие знаний и умений определенного уровня и характера, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей в рамках реализации функций государственного органа.

Требования к иным знаниям при разработке профессиональных квалификационных требований предусматривают определение специфических теоретических знаний, которые не содержатся в нормативных правовых актах, но необходимы в рамках области и вида деятельности.

Требования к профессиональным знаниям и умениям определяются с учетом области и вида деятельности, а также включаемых в должностной регламент должностных обязанностей гражданского служащего.

Указанные профессиональные знания могут включать:

знание законодательства, в том числе определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с областью и видом деятельности;

знание правоприменительной практики, в том числе определения и постановления судов Российской Федерации;

разъяснения государственных органов по определенным вопросам;

иные знания, связанные с областью и видом деятельности, которые отсутствуют в нормативных правовых актах, регулирующих вопросы, связанные с областью и видом деятельности.

Например, для должностей гражданской службы в рамках области деятельности «П.20 Регулирование государственной гражданской и муниципальной службы» и вида деятельности «П.20.1 Развитие кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службы», реализуемых в Минтруде России, необходимо знание основных моделей и концепций государственной службы, а также опыта их применения на практике.

Владение государственным языком Российской Федерации (русским языком), знания основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции, знания и умения в области информационно-коммуникационных технологий, общие и управленческие умения, включаемые в базовые квалификационные требования, необходимы для замещения должностей гражданской службы вне зависимости от областей и видов деятельности. Указанные знания и умения, как правило, не включаются в профессиональные квалификационные требования. В случае если для должностей определенной категории и группы специфика исполняемых должностных обязанностей требует более углубленных указанных знаний и умений, содержащихся в базовых квалификационных требованиях, то они включаются в профессиональные квалификационные требования.

В случае, если гражданский служащий исполняет должностные обязанности в рамках нескольких областей и видов деятельности, необходимо определять квалификационные требования путем выбора основополагающих знаний, умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

В отношении руководителей структурных подразделений государственных органов разрабатываются профессиональные квалификационные требования, объединяющие профессиональные квалификационные требования к должностям категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы по всем видам деятельности в рамках области(-ей) профессиональной деятельности, реализуемым структурным подразделением.

Отдельные виды деятельности в перечне дополнены информацией о сопоставимости знаний и умений, требуемых для реализации функций в данных видах деятельности на должностях гражданской службы, знаниям и умениям, указанным в профессиональных стандартах.

Положения Трудового кодекса Российской Федерации в части применения профессиональных стандартов не распространяются на гражданских служащих, однако знания и умения, содержащиеся в профессиональных стандартах, наряду с федеральными образовательными стандартами, могут быть заимствованы при разработке должностных регламентов гражданских служащих с учетом области и вида деятельности.

Например, в рамках реализации функций на должностях гражданской службы по видам деятельности «П.20.1 Развитие кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе», «П.20.2 Регулирование профессионального развития гражданских служащих», «П.20.3 Регулирование в сфере прохождения государственной гражданской службы» знания и умения могут быть заимствованы из профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

4.4. Требования к функциональным знаниям и умениям

Требования к функциональным знаниям и умениям устанавливаются в зависимости от группы функциональных обязанностей гражданских служащих:

нормативно-правовое регулирование и выработка государственной политики;

предоставление государственных услуг;

осуществление исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций;

осуществление контрольно-надзорной деятельности.

В свою очередь группы функциональных обязанностей гражданских служащих детализируются на самостоятельные функции:

нормативно-правовое регулирование и выработка государственной политики:

– разработка, рассмотрение и согласование проектов нормативных правовых актов и других документов;

– подготовка официальных отзывов на проекты нормативных правовых актов;

- разработка, рассмотрение и согласование проектов международных соглашений;

- ратификация и реализация международных договоров;

- подготовка и заключение соглашений с субъектами Российской Федерации;

- разработка и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики, программ и стратегий развития в установленной сфере деятельности;

- подготовка методических рекомендаций, разъяснений и других материалов;

- подготовка отчетов, докладов, тезисов, презентаций и других отчетных материалов;

- подготовка аналитических, информационных и других материалов;

- дача разъяснений по вопросам применения законодательства Российской Федерации в сфере деятельности государственного органа;

- организация и проведение мониторингов принятых нормативных правовых актов и правоприменительной практики;

- предоставление государственных услуг:**

- прием и согласование документации, заявок, заявлений;

- предоставление информации из реестров, баз данных, выдача справок, выписок, документов, разъяснений и сведений;

- аккредитация, аттестация, допуск, прием квалификационных экзаменов;

- получение и предоставление выплат, возмещение расходов;

- регистрация прав, предметов;

- проставление апостиля, удостоверение подлинности;

- утверждение нормативов, тарифов, квот;

- рассмотрение запросов, ходатайств, уведомлений, жалоб;

- проведение экспертизы;

- проведение консультаций;

- содействие урегулированию споров (в том числе в досудебном порядке);

- выдача разрешений, заключений, лицензий, свидетельств, сертификатов, удостоверений, патентов, направлений и других документов по результатам предоставления государственной услуги;

– организация предоставления государственных услуг в электронном виде;

– проведение мониторинга и оценка качества предоставления государственной услуги;

осуществление исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций:

– организация и обеспечение международного взаимодействия;

– организация и обеспечение межведомственного взаимодействия;

– досудебное урегулирование споров и разногласий;

– представление интересов Российской Федерации в судах;

– управление и распоряжение государственным имуществом;

– участие в бюджетном процессе и подготовка бюджетных заявок;

– осуществление закупок товаров и заключение государственных контрактов на поставки товаров, оказание услуг, выполнение работ для нужд государственного органа;

– планирование и анализ деятельности государственных органов;

– обеспечение координации деятельности территориальных органов федерального государственного органа и его представительств за рубежом;

– обеспечение координации деятельности подведомственных организаций и предприятий;

– организация проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

– обеспечение защиты прав на объекты интеллектуальной собственности и научно-технической деятельности, закрепленных за Российской Федерацией;

– взаимодействие со СМИ и референтными группами;

– подготовка ответов на обращения граждан и организаций;

– организация и обеспечение приема граждан;

– организация и проведение мониторингов в установленной сфере деятельности;

– обеспечение защиты государственной тайны и конфиденциальной информации;

– ведение делопроизводства, электронного документооборота и архивного дела;

– финансово-экономическое обеспечение текущей деятельности;

– ведение бюджетного (бухгалтерского) учета и отчетности;

– административно-хозяйственное и материально-техническое обеспечение деятельности;

– информационное обеспечение, ведение баз данных, классификаторов, информационно-справочной работы и обеспечение связи;

– координация, ведение и обслуживание межведомственных государственных информационных систем;

– документационное и почтовое обеспечение деятельности;

– правовое, лингвистическое и переводческое сопровождение (обеспечение) деятельности;

– осуществление сбора и учета статистических данных;

– организация пропускного и внутриобъектового режима;

– обеспечение мобилизационной подготовки в государственном органе;

– кадровое обеспечение и организационно-штатная работа;

– обеспечение предоставления государственных гарантий;

осуществление контрольно-надзорной деятельности:

– осуществление контроля обеспечения полномочий Российской Федерации в субъектах Российской Федерации;

– проведение постоянного мониторинга на объекте контроля (надзора);

– формирование и утверждение (ежегодного) плана проведения проверок;

– проведение плановой документарной (камеральной) проверки (обследования);

– проведение внеплановой документарной (камеральной) проверки (обследования);

– проведение плановой выездной проверки;

– проведение внеплановой выездной проверки;

– формирование и ведение реестров, кадастров, регистров, перечней, каталогов, лицевых счетов для обеспечения контрольно-надзорных полномочий;

– осуществление контроля исполнения предписаний, решений и других распорядительных документов;

– проведение учета результатов надзорно-контрольной деятельности.

При определении объема функциональных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей, следует учитывать категорию и группу, к которым относится должность гражданской службы, и объем должностных обязанностей.

Рекомендуемые квалификационные требования к функциональным знаниям и умениям в соответствии с группами функциональных обязанностей содержатся в разделе «Профессионально-функциональные квалификационные требования» справочника.

5. Организация работы по определению квалификационных требований и внесению изменений в должностные регламенты гражданских служащих

Определение квалификационных требований осуществляется на основании целей и задач государственного органа, которые должны быть ориентированы на осуществление полномочий и функций, предусмотренных в положении о государственном органе.

В квалификационные требования рекомендуется по мере необходимости вносить изменения, например, в случае изменения организационной структуры государственного органа и изменения распределения полномочий между гражданскими служащими.

Не реже, чем раз в год в целях совершенствования и поддержания в актуальном состоянии квалификационные требования рекомендуется их пересматривать на предмет соответствия законодательству Российской Федерации. В частности, могут быть внесены изменения в законодательство Российской Федерации, включая принятие или признание утратившими силу отдельных нормативных правовых актов Российской Федерации, указанных в требованиях к знаниям в сфере законодательства Российской Федерации.

Рекомендуется организовать взаимодействие с образовательными организациями и Советами по профессиональным квалификациям через независимых экспертов – представителей научных, образовательных и других организаций, являющихся специалистами в соответствующих областях и видах деятельности, по вопросам кадровых технологий и гражданской службы.

Рекомендуемая структура положений должностного регламента гражданского служащего в части квалификационных требований для замещения должности гражданской службы прилагается дополнительно.

При утверждении должностного регламента после внесения в него изменений в части квалификационных требований и в случае, если соответствующая должность не является вакантной, следует принимать во внимание следующие положения Федерального закона № 79-ФЗ.

Согласно подпункту 3 части 3 статьи 24 Федерального закона № 79-ФЗ должностной регламент является существенным условием служебного контракта.

В соответствии с частью 1 статьи 29 Федерального закона № 79-ФЗ допускается изменение существенных условий служебного контракта по инициативе представителя нанимателя при продолжении гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей.

Продолжение гражданским служащим профессиональной служебной деятельности на той же должности гражданской службы возможно в том случае, если он соответствует изменившимся квалификационным требованиям, а также согласен на продолжение замещения должности гражданской службы при новых обстоятельствах, обусловленных изменившимися существенными условиями служебного контракта.

В данном случае между представителем нанимателя и гражданским служащим заключается дополнительное соглашение к служебному контракту с приложением нового должностного регламента.

В случае несоответствия гражданского служащего новым квалификационным требованиям или его несогласия на продолжение замещения той же должности гражданской службы представитель нанимателя в силу положений частей 3 и 4 статьи 29 Федерального закона № 79-ФЗ должен предложить ему иные должности гражданской службы, квалификационным требованиям для замещения которых соответствует гражданский служащий.

В случае письменного отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта данный контракт прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ.

Для определения соответствия гражданского служащего новым квалификационным требованиям в течение срока с момента получения уведомления об изменении существенных условий и до даты их введения рекомендуется провести внеочередную аттестацию. При этом в данном случае, учитывая положения части 6 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ, аттестация проводится по соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В случае, если гражданский служащий не согласен на проведение внеочередной аттестации соответствие гражданского служащего новым квалификационным требованиям определяется в ходе очередной аттестации.

При проведении внеочередной аттестации оценивается соответствие гражданского служащего требованиям к образованию, стажу гражданской службы и работы по специальности, направлению подготовки, профессиональному уровню, включая умения, свидетельствующие о наличии определенных профессиональных и личностных качеств, содержащиеся в обновленном должностном регламенте.

В случае успешного прохождения внеочередной аттестации и принятия одного из решений, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 части 15 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ, гражданский служащий продолжает профессиональную служебную деятельность. При этом согласие на замещение должности с учетом изменившихся в должностном регламенте

квалификационных требований гражданский служащий подтверждает, ознакомившись с обновленным должностным регламентом.

Вместе с тем в целях максимально возможного сохранения кадрового состава принятие решения представителем нанимателя об установлении квалификационных требований к специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям должно осуществляться исходя из анализа специфики должностных обязанностей гражданского служащего, а также объективной возможности предъявлять требования к кандидатам для своевременного и качественного комплектования кадрового состава государственного органа с учетом насыщенности рынка труда в соответствующей отрасли и регионе необходимыми специалистами.
