*УДК 342.552*

***Муханова У.Д.,***
***Студентка магистратуры***
***3 курс, юридический факультет***
***Владимирский филиал РАНХиГС***
***Россия, г. Владимир***

# АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ (НА ПРИМЕРЕ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

***Аннотация:*** *В данной статье определяются актуальные проблемы в области правового регулирования аттестации, как элемента прохождения государственной гражданской службы государственным гражданским служащим для отбора профессиональных кадров в России, в Администрации Владимирской области в частности, на сегодняшнем этапе. Привлекается внимание к выявлению проблемных моментов прохождения данной процедуры, а также предложены потенциальные пути по совершенствованию процедуры аттестации гражданских служащих.*

***Ключевые слова:*** *законодательство, государственная гражданская служба, аттестация, региональная гражданская служба, администрация, совершенствование.*

***Annotation:*** *This article identifies topical problems in the field of legal regulation of certification, as an element of the passage of the state civil service by civil servants for the selection of professional personnel in Russia, in the Administration of the Vladimir region in particular, at this stage. Attention is drawn to the identification of problematic moments in the passage of this procedure, as*

*well as potential ways to improve the certification procedure for civil servants are proposed.*

***Keywords:*** *legislation, state civil service, certification, regional civil service, administration, improvement.*

Не маловажный фактор для любой системы - это отбор профессиональных кадров, которые смогут и будут добросовестно выполнять возложенные на них обязанности и идти к осуществлению задач всей системы.

Говоря о кадрах, нельзя упомянуть, что кандидат на должность государственного служащего должен обладать не только профессиональными навыками, но быть стрессоустойчивым, поскольку за последнее время отмечается тенденция большой текучки кадров. Средняя зарплата весьма небольшая. Для выполнения всего объема работы они часто задерживаются после окончания рабочего дня и работают в выходные дни. В связи с чем молодые специалисты надолго не задерживаются.

Это говорит о том, что текучесть кадров является актуальным вопросом на сегодняшний день, для минимизирования и для оптимизации кадров необходимо периодически проводить процедуру аттестации служащих, уделять особое внимание при приеме на работу с учетом проведения психологических проверок (тестов).

Выполняя управленческие функции, гражданские служащие администрации Владимирской области, как и все остальные служащие, производят свою деятельность от лица публичной власти, их работа нацелена на удовлетворение интересов государства и общества. Для формирования качественных кадров необходимо определенным образом создать изменения роли, функции и моральных качеств гражданских служащих, предусмотреть повышение предъявляемых к ним требований, постоянная актуализация их навыков и профессиональных способностей. Не для кого не секрет насколько важно качество работы гражданских служащих администрации, их уровень

подготовки и компетентности, их добросовестное отношение к должностным обязанностям, профессиональным качествам. По факту от всех этих составляющих, эффективно взаимодействующих друг с другом во многом зависит профессионализм администрации Владимирской области. Необходимо постоянно обновлять кадровый потенциал сотрудников администрации, налаживать работу таким образом, чтобы был приток на гражданскую службу высококвалифицированных управленческих кадров.

В современном мире государственный аппарат постоянно изменяется и для продолжения поддержания эффективного уровня управления требуются люди, способные успешно решать актуальные задачи администрации Владимирской области. В этом положении крайне актуально четкое осознание гражданскими служащими своих профессиональных задач, способов самообразования, повышения интеллекта на создание новых идей.

Для выполнения вышеописанных задач основным решением является аттестация. Но здесь стоит уделить особое внимание ее организации как полноценного процесса.

Процесс аттестации государственных служащих администрации Владимирской области регламентируется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.2005 №110, Постановлением Правительства РФ от 9 сентября 2020 года № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», Законом Владимирской области от 27.08.2004 № 135-ОЗ «О государственной гражданской службе Владимирской области».

В соответствии с п. 7 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О проведении аттестации

государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.2005 №110, аттестация назначается распоряжением администрации области «О проведении аттестации», подписанное Губернатором. Данный документ содержит в себе положения:

а) о формировании аттестационной комиссии;

б) об утверждении графика проведения аттестации;

в) о составлении списков гражданских служащих, которые подлежат аттестации;

г) о подготовке перечня документов, необходимых для аттестационной комиссии.[1]

Согласно ч. 3 пункту 3 подпункту 31 Постановления Губернатора Владимирской области от 27 января 2006 года № 44 «Об утверждении Положения о комитете государственной и муниципальной службы администрации Владимирской области» непосредственная организация и обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих администрации области, руководителей органов исполнительной власти области и их заместителей относятся к функциям Комитета государственной и муниципальной службы администрации Владимирской области.

Безусловно во всей этой процедуре должны быть определены конкретные сроки проведения аттестации. Сроки устанавливаются персонально для каждого гражданского служащего. В связи с этим утверждается график проведения аттестации, который включает в себя в том числе и состав аттестационной комиссии.

Необходимо обеспечить доведение этой информации (графика) до сведения, каждого аттестуемого. Срок доведения также определен и составляет не менее одного месяца до начала аттестации.

[1] О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 февраля 2005 г., № 6, п. 7

Исходя из практических аспектов, можно указать, что работник должен быть заблаговременно уведомлен о дате, месте, и времени проведения аттестации. Если этого не произойдет, о в данном случае можно говорить об ограничении прав работника, и, как следствие ее итоги могут быть засчитаны как необоснованные.[2]

Сам процесс и результаты аттестации оформляются протоколом заседания аттестационной комиссии. В обязательном порядке помимо даты заседания, членов комиссии и ФИО занимаемого должность сотрудника - аттестуемого, в протоколе отражается оценка деятельности аттестуемого гражданского служащего и результаты голосов «за» и «против» конкретной работы аттестуемого и если таковые имеются - рекомендации. Протокол в обязательном порядке должен быть подписан всеми без исключения лицами, присутствующими на аттестации.

Есть рекомендательное правило, которое сложилось в результате практики, в соответствии с которым для того, чтобы была возможность дать необходимо создать обстановку объективной требовательности и принципиальности. Это позволит дать максимально объективную оценку аттестуемому.

Не смотря на достаточно четкий регламент процедуры аттестации гражданских служащих администрации Владимирской области, отметим, что правовой институт аттестации государственных гражданских служащих нуждается в дальнейшем совершенствовании. Обосновано это рядом неурегулированных проблем, которые возникают в связи с применением положений закона на практике.

Именно в практической деятельности сталкиваются с такой проблемой, когда из-за недостаточно четко определенного порядка действий

[2] Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу №33-5030/2015 - СПС Консультант Плюс

представителя нанимателя, возникают трудности при принятии решений по итогам аттестации.

Раскроем это более подробно. Так, определено четыре варианта решений, которые может принять аттестационная комиссия по итогам аттестации:

1) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

2) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

3) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования;

4) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

Решения, которые принимаются представителем нанимателя по итогам аттестации:

1) подлежит включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

2) направляется для получения дополнительного профессионального образования;

3) понижается в должности гражданской службы и подлежит исключению из кадрового резерва.

Таким образом, мы указали принимаемые решения двух субъектов и видим, что в данных решениях отсутствует взаимосвязь.[3] Налицо несогласованность данных решений. И, как следствие, успешное прохождение аттестации гражданским служащим становится неопределенным, лишенным конкретики.

Такое расхождение в законодательно закрепленных положениях может привести к ложному правоприменению. Например, решение о включении в

[3] Чанов С.Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение / под ред. В.В. Володина. - М.: Ось-89, 2009. - 220 с.

кадровый резерв всех гражданских служащих, успешно прошедших аттестацию будет являться так называемым обманным конкурсным отбором для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста.

Наша позиция оправдывается мнением М.В. Преснякова, который указывает, что факт включения гражданского служащего в кадровый резерв в порядке должностного роста по результатам аттестации следует определять, как один из способов способ обхода конкурсных процедур при замещении вакантных должностей государственной гражданской службы.[4]

Сам по себе конкурс - это процедура подбора кадров на вакантные государственные должности. В первую очередь, конкурс следует рассматривать в качестве организационно-правовой формы реализации конституционного права на равный доступ граждан к государственной службе.

Автором предложен следующий выход из сложившейся ситуации: Дополнить часть 3 пункта 21 Указа Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.2005 №110. Важно предусмотреть положения, в соответствии с которыми государственный орган будет наделен полномочиями по изданию правового акта, где будет зафиксирован факт успешного или не успешного прохождения аттестации гражданским служащим.

Следующим шагом необходимо предусмотреть критерии для представителя нанимателя. Такие критерии будут способствовать в принятии решения о включении гражданского служащего в кадровый резерв. В качестве таковых предлагается рассматривать:

[4] Пресняков М.В. Конституционное регулирование доступа к государственной гражданской службе: реализация принципов равенства и справедливости. // - Саратов: Научная книга, - 2017. - С. 13.

- наличие у гражданского служащего поощрений за аттестационный период по результатам профессионально-служебной деятельности (не менее 2-х);

- наличие уровня развития профессиональных компетенций аттестуемого служащего в соответствии с картой компетенций (показатель должен достигнуть максимального значения).[5]

Указанные выше положения находятся в прямой взаимосвязи с требованиями Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

Более того, неразрешенным вопрос, связанный с тем, какие именно должности гражданской службы необходимо включать в резерв по итогам аттестации. Представляется возможным включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей в порядке должностного роста в пределах категории должностей гражданской службы относительно должности, которая на данный момент замещается аттестуемым.

Каждый кандидат в каждом конкретном случае рассматривается лично, поскольку речь идет о соответствии квалификационным требованиям.

Формирование и отбор кадрового резерва государственных служащих – является самым актуальным на сегодняшний день, поскольку существует ряд проблем, связанных именно с текучкой кадров, а также отсутствием необходимых профессиональных навыков. В связи с чем, требования к служащим, а также отбор кандидатов на должность государственного служащего должен проходить на более высоком уровне.

Таким образом, затронутые аспекты правового регулирования аттестация гражданских служащих в Администрации Владимирской области при должной проработанности и закреплении на законодательном уровне в будущем способны дать больше пользы для эффективного правового

[5] О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 // Официальный интернет-портал правовой http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102090879

урегулирования всего процесса поступления и прохождения государственной гражданской службы.

**Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 №1-ФКЗ) // СЗ РФ. 28.09.2020. № 39

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. - № 31. Ст. 3215.

3. О государственной гражданской службе Владимирской области: Закон Владимирской области от 27.08.2004 № 135-ОЗ // Официальный интернет-портал правовой информации http://docs.cntd.ru/document/965002590

4. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 // Официальный интернет-портал правовой http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102090879

5. Чанов С.Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение / под ред. В.В. Володина. - М.: Ось-89, 2009. - 220 с.

6. Пресняков М.В. Конституционное регулирование доступа к государственной гражданской службе: реализация принципов равенства и справедливости. // - Саратов: Научная книга, - 2017. - С. 13.