

*Корюкина Т.С., магистрант
Уральский филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации
Россия, г. Екатеринбург*

ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В НАЛОГОВЫХ ОРГАНАХ

***Аннотация:** Данная статья рассматривает имеющиеся проблемы в процедуре проведения аттестации государственных гражданских служащих на примере налоговых структур и выявляет их возникновение.*

***Ключевые слова:** государственный гражданский служащий, налоговый орган, аттестация, аттестационная комиссия.*

***Abstract:** This article examines the problems in the procedure for the certification of civil servants using the example of tax structures and identifies their occurrence.*

***Keywords:** government civil servants, tax authority, certification, classification board.*

На сегодняшний день одной из ведущих задач менеджмента, которая непосредственно влияет на эффективность деятельности компании, является совершенствование системы управления кадрами. Данный вопрос является актуальным, как для коммерческих организаций, так и для государственных структур. Большинство ведущих университетов Российской Федерации специализируются на повышении уровня квалификации и профессиональной подготовке как студентов, так и уже работающих государственных гражданских и муниципальных служащих. В период политических, экономических и социальных преобразований в России, вопрос об уровне

квалификации и профессиональной подготовке сотрудников, об их готовности качественно решать профессиональные задачи на работе, в последние годы поднимается все чаще и, безусловно, является важным и актуальным в настоящее время. Невозможно не обратить внимание на ряд проблем, связанных с прохождением государственной гражданской службы сотрудников, профессионализм которых не соответствует занимаемой должности. Отсутствие специализированных знаний, умений и навыков у служащих, а также, отсутствие способности их использовать в работе, понижает авторитет государственных служащих и государства в глазах граждан. В связи с этим, возрастает негативное отношение и недоверие к государственным структурам и является фактором возникновения коррупции.

Регламентирующая процесс проведения аттестации государственных гражданских служащих нормативно-правовая база: Федеральный закон от 27.07.2004г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ президента Российской Федерации от 01.02.2005г. № 110 «О проведении государственных служащих Российской Федерации», нормативные акты субъектов Российской Федерации. Стоит отметить, что с применением на практике вышеперечисленных документов в налоговой структуре, возникают определенные сложности.

Анализируя порядок проведения оценки профессионализма государственного гражданского служащего аттестационной комиссией Федеральной налоговой службы РФ, выявлены следующие основные моменты: соответствие уровню квалификационных требований к занимаемой должности; способность к решению вопросов, которыми занимается структурное подразделение ФНС России, уровень сложности работы, ее качество и продуктивность; «наличии поощрений (взысканий) за предшествующий аттестационный период».

Немаловажными факторами в процессе оценки являются исполнение государственным гражданским служащим обязательств в соответствии с

должностным регламентом и законодательством РФ о государственной гражданской службе; уровень знаний и навыков, полученных в процессе прохождения службы, профессиональный опыт работы, исполнение «требований к служебному поведению гражданского служащего».

В ходе анализа аттестационного листа можно сделать вывод о том, что он в полной мере отражает продуктивность трудовой деятельности государственного гражданского служащего, его профессиональные знания, умения и навыки, способность их применять в работе, но отсутствует процесс оценивания личных качеств, что приводит к формальности результатов работы служащего в итоговом заключении. Министерства труда и социальной защиты «Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего», а также рекомендации субъектов РФ по проведению аттестации и оценки государственного гражданского служащего, предусматривают такой важный момент, как отзыв от руководителя структурного подразделения в отношении сотрудника, проходящего процедуру аттестации. Подобная «Мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности» помогает дать полную характеристику продуктивности сотрудника. В настоящее время оценка личных качеств государственного гражданского служащего, при проведении процедуры аттестации, на практике не применяется.

В обязанности сотрудника налоговых органов нередко входит консультация и профессиональная помощь в области налогообложения. «В глазах общества специалисты налоговых органов – представители аппарата государства». Из этого следует, что качество выполненной работы государственным гражданским служащим подвергается оценке граждан, обратившихся в государственную структуру. Данная общественная оценка в процедуре проведения аттестации сотрудника не предусмотрена.

Рассматривая процедуру аттестации с точки зрения сотрудников налоговых органов, стоит упомянуть такое ложное представление о том, что в результате данных испытаний повлияет на размер оплаты труда. Порядок оплаты труда государственных служащих отражены в следующих нормативно-правовых актах: Указ Президента РФ от 25.07.2006 N 763 (ред. от 10.12.2020) "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих", Постановление Правительства Российской Федерации № 611 от 25 сентября 2007 года "О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников территориальных органов отдельных федеральных органов исполнительной власти", Приказ ФНС РФ от 23.04.2007 N ММ-3-16/249@ "Об утверждении Положения "О порядке премирования и выплаты единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим территориальных органов ФНС России", Приказ Минфина РФ от 17 октября 2007 г. N 90н "Об утверждении Порядка осуществления материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной налоговой службы". Опираясь на законодательную базу, регламентирующую порядок выплат государственным гражданским служащим, можно сделать вывод о том, что размер премий и надбавок сотрудника зависит, от личной оценки непосредственного руководителя, что является весьма субъективным моментом, по мнению экспертов. Также в ходе изучения источников законодательства выявлено отсутствие влияние результатов прохождения процедуры аттестации на размер вышеперечисленных вознаграждений и оплаты труда. С учетом того, что выслуга лет, занимаемая должность и классный чин (в структуре, где существует дедемократизация в отношении карьерного роста работника) являются главными критериями при расчете заработной платы, поощрений и премий, не во всех случаях показатели продуктивности сотрудника могут быть достоверными.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что процедура проведения аттестации государственных гражданских служащих в органах ФНС нуждается в доработке и в введении современных технологий менеджмента, которые позволяют не только качественно и справедливо осуществлять оценку как профессиональных, так и личных качеств сотрудников, но и, посредством материального стимулирования при успешном прохождении аттестации, повысить знания, навыки сотрудника и его интерес к работе.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 27.07.2004г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.
2. Указ президента Российской Федерации от 01.02.2005г. № 110 «О проведении государственных служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.
3. Указ Президента РФ от 25.07.2006 N 763 (ред. от 10.12.2020) "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.
4. Постановление Правительства Российской Федерации № 611 от 25 сентября 2007 года "О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников территориальных органов отдельных федеральных органов исполнительной власти".
5. Приказ Минфина РФ от 17 октября 2007 г. N 90н "Об утверждении Порядка осуществления материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов

Федеральной налоговой службы" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

6. Приказ ФНС РФ от 23.04.2007 N ММ-3-16/249@ "Об утверждении Положения "О порядке премирования и выплаты единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим территориальных органов ФНС России" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

7. Приказ ФНС РФ от 1 февраля 2013 N ММВ-7-4/52@ "Об утверждении Порядка работы Аттестационных комиссий Федеральной налоговой службы" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

8. Министерство труда и социальной защиты "Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего".

9. Маршалова А.С. Аттестация как фактор повышения профессионализма государственных служащих налоговых органов в условиях экономической нестабильности // Актуальные проблемы современного менеджмента: сб. науч. тр. Саратов, 2016. С. 24 – 28.

10. Поплавская Е.П. Некоторые проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы российского права. – 2008. – № 1. – с. 45 – 50.