

АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** Статья посвящена особенностям проведения аттестации государственных служащих. Определены основные нормативно-правовые акты, регулирующие процесс аттестации. Представлена процедура аттестации, а также ее влияние на дальнейшую службу.*

***Ключевые слова:** государственные служащие, аттестации, карьера, чин, проведение.*

CERTIFICATION OF CIVIL SERVANTS

***Abstract:** The article is devoted to the peculiarities of the certification of civil servants. The main normative legal acts regulating the certification process are defined. The certification procedure is presented, as well as its impact on further service.*

***Keywords:** civil servants, certifications, career, rank, conduct.*

Аттестация государственных гражданских служащих представляет их себя средство экономического регулирования труда работников. Очевидно, что аттестация имеет большое практическое значение и влечет определенные юридические последствия для работников. Как в отрицательные, так и положительные. С помощью периодической аттестации работодатель выявляет степень квалифицированности работников, а также определяет проблемные моменты, затрудняющие работу своих сотрудников. Кроме того,

выявленные возможные проблемы позволяют работодателю своевременно их разрешить. Аттестация имеет большое практическое значение, поскольку служащие должны постоянно повышать свою квалификацию, чтобы успешно ее пройти. Это в свою очередь повышает уровень ответственности работников. В итоге труд служащих используется наиболее рационально. По результатам аттестации определяется не только уровень квалификации служащих, но и соответствие способностей работника занимаемой должности и обязанностям согласно трудовому договору. То есть, проводя периодическую аттестацию, работодатель оценивает своих сотрудников, уровень квалификации и соответствие выполняемой работе. Что в свою очередь позволяет работодателю обоснованно принимать решения о продолжении трудовых отношений либо о их прекращении. При этом на сегодняшний момент существует множество спорных и проблемных моментов в проведении аттестации. Аттестация государственных служащих на современном этапе развития общества является не только формальной необходимостью, но и средством выявления уровня квалификации работников. Безусловно, проведение периодической аттестации требует со стороны кадровой службы собирания большого количества документов. Сам работник перед периодической аттестацией должен так сказать «освежить» свои знания в области нормативно-правового регулирования обязанностей согласно трудовому договору, общих вопросов в области трудового законодательства, а также правовые и практические знания в специальной (конкретной) сфере своих обязанностей. Некоторые авторы утверждают, что для профессионального развития государственного гражданского служащего, а также повышения результативности и качества его служебной деятельности работодателю необходимо создать соответствующие условия¹. В связи с чем,

¹Коптякова С.В., Риттер И.В., Витик С.В. Актуальные проблемы аттестации персонала по международным стандартам в современных условиях // Модернизация национальной экономики: проблемы и решения / под ред. Н.А.Адамова. - М., 2021. - С. 468.

работодателю необходимо постоянно повышать уровень прогрессивности используемых при проведении периодических аттестаций методических правовых актов на основе современных методологий аттестационных процедур.

Исследуя процесс аттестации государственного гражданского служащего, следует рассмотреть основные моменты самого процесса аттестации. Аттестация государственных служащих проходит один раз в три года. При этом, закон предусматривает возможность переносить сроки аттестации для ряда категорий служащих.

Аттестация предполагает по результатам ее прохождения оценить работодателю служебную деятельность служащих. Аттестация как оценка деятельности основывается на следующем:

- сложность деятельности;
- результативность деятельности;
- участие в решении поставленных работодателем задач;
- соответствие квалификационным требованиям.

Кроме того, обязательным для аттестуемых служащих является обязательность знания основных нормативных правовых актов, которые являются основой конкретной служебной деятельности. При прохождении аттестации аттестационная комиссия должна оценивать специфику деятельности, общий результат деятельности служащего. А также комиссия должна рассматривать мнение непосредственного начальника государственного служащего. Кроме того, аттестационная комиссия должна оценивать индивидуально-психологические качества служащего, мобильность, заинтересованность в эффективной работе, мотивационные моменты. Аттестационный процесс должен быть максимально эффективным. А значит, процесс должен усовершенствоваться работодателем путем оценки с творческой точки зрения. А также необходимо уменьшать такие явления как формализм и бюрократизм в процессе аттестации, которые являются

неблагоприятными факторами развития процесса аттестации в настоящее время².

Следует отметить, что в настоящее время процесс аттестации в РФ достаточно хорошо урегулирован с правовой точки зрения. Между тем, как и любое явление, процесс аттестации должен совершенствоваться. И как в любом явлении имеются спорные и проблемные моменты. Согласно ст.48 ФЗ «О государственной гражданской службе», что в итоге аттестации государственный служащий может быть признан соответствующим той должности, которую он занимает, также он может получить рекомендацию, чтобы его включили в кадровый резерв, чтобы впоследствии он мог занять вакантную должность, если это предусмотрено его карьерным ростом³.

Данная статья претерпевала изменения и то положение, которое является действующим в настоящее время сейчас в редакции закона от 7.06.2013 № 116-ФЗ⁴, по своим последствиям в сфере права отличается от предыдущей редакции достаточно заметно. В первой редакции аттестационная комиссия имела право принимать решение о соответствии служащего занимаемой должности, а также ему давалась рекомендация о включении в кадровый резерв для замещения вакантной должности. Работодатель в течение месяца после аттестации должен был сделать акт о том, что данный государственный служащий подлежит включению в кадровый резерв.

Толкование закона дает возможность сделать такой вывод. В соответствии со ст. 64 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» кадровый резерв государственного органа может быть создан только на основе конкурса. В связи с тем, что если по итогам аттестации было принято решение,

²Коптева К.В. Сравнительный анализ методов аттестации персонала // Актуальные проблемы развития финансово-экономических систем и институтов. - Орел, 2013.- С. 128.

³О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2023). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/.

⁴ О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7.06.2013 № 116-ФЗ

что сотрудника нужно включить в кадровый резерв, то это значило, что этот служащий обязательно будет участвовать в конкурсе вместе с другими кандидатами. Такие льготы имели те государственные гражданские служащие, которые, например, прошли повышение квалификации в установленном порядке или соответствующую стажировку. И служащий наряду с другими гражданами обладает правом на карьерный рост на основе конкурса и сам может принимать решение участвовать ему в этом конкурсе или нет. Именно при таких элементах, практическое использование положений закона стало минимальным, а в целом и формальным.

Далее были изменения в 2004 году в ФЗ «О государственной гражданской службе». Что несколько изменило ситуацию. Согласно изменениям, аттестационная комиссия могла дать рекомендацию, а уже сам государственный орган может включать или не включать сотрудника в кадровый резерв для возможности замещения вакантной должности. То есть законодатель дал право работодателю (государственному органу) включать своих служащих в кадровый резерв без конкурса. Данная мера рассматривается как поощрение за высокорезультативный труд. Такая процедура прохождения аттестации государственными служащими стимулирует государственных служащих к повышению эффективности и результативности своей профессиональной служебной деятельности.

Также следует отметить и такой проблемный и спорный вопрос в процессе аттестации как отсутствие достаточного регулирования порядка принятия решений работодателем по поводу итогов аттестации. Аттестационная комиссия может принять несколько возможных решений:

- о соответствии служащего занимаемой должности;
- о рекомендации служащего к зачислению резерв после повышения квалификации (обучения);
- о соответствии служащего занимаемой должности и о рекомендации к зачислению в кадровый состав в порядке карьерного роста;

- о не соответствии занимаемой⁵.

Соответственно, работодатель (государственный орган) принимает решение на основе результатов служебной аттестации. Решение выносится в виде акта государственного органа, в котором обязательно упоминаются следующие моменты:

- государственный служащий включается в кадровый резерв для возможности замещения вакантной должности;
- государственному служащему необходимо получить дополнительное образование в виде повышения квалификации;
- государственный служащий понижается в должности и может быть исключен из кадрового резерва.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод. Аттестации государственного гражданского служащего преследует цель оценки соответствия квалификации служащего той должности, которую он занимает. При этом, наиболее важным является мнение его непосредственного руководителя в виде мотивированного отзыва об этом служащем с подробным описанием как этот государственный гражданский служащий выполнял свои должностные обязанности за аттестационный период.

Периодическая аттестация представляется обязательным процессом в служебной деятельности и нужна для того, чтобы определить уровень квалификации, профессиональной подготовки государственного служащего, степень его вовлеченности в процесс повышения этих профессиональных качеств и, соответственно, повышения эффективности деятельности, повышения результатов труда.

⁵Краснова С.В. Современные методики проведения аттестации государственных гражданских служащих // Инновационные технологии управления и права. - 2021. - № 1 (8). - С. 49.

Список литературы

1. Коптева К.В. Сравнительный анализ методов аттестации персонала // Актуальные проблемы развития финансово-экономических систем и институтов. - Орел, 2013. - С. 128-145.
2. Коптякова С.В., Риттер И.В., Витик С.В. Актуальные проблемы аттестации персонала по международным стандартам в современных условиях // Модернизация национальной экономики: проблемы и решения / под ред. Н.А.Адамова.- М., 2021. – 602 с.
3. Краснова С.В. Современные методики проведения аттестации государственных гражданских служащих // Инновационные технологии управления и права. - 2021. - № 1 (8). - С. 49-52.
4. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 7.06.2013 № 116-ФЗ
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2022). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/.