

Анисимова Нина Николаевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры АУБУиА;

Бессонов Михаил Александрович,

студент магистратуры, 3 курс,

ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»,

г. Сочи, Краснодарский край, Россия

МЕХАНИЗМ АТТЕСТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

В статье рассматриваются проблемы аттестации муниципальных служащих в контексте современной законодательной базы. Разработаны некоторые рекомендации по решению данных вопросов.

Ключевые слова: муниципальные служащие; аттестация муниципального служащего; региональный аттестационный центр; органы муниципальной и региональной власти.

Сформировавшиеся в Российской Федерации институты государственной и муниципальной службы претерпевают в настоящее время существенные изменения. Происходящие перемены отразятся на кадровом составе муниципальных служащих, а также на условиях прохождения муниципальной службы и карьерном продвижении муниципальных служащих.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» не содержит определения термина «аттестация». В общем, исходя из самой процедуры проведения аттестации муниципального служащего, аттестация – это производимая в установленном порядке проверка квалификации и деловых качеств муниципальных служащих, их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности путем периодической оценки знаний, опыта, навыков, результатов, деятельности и способностей к выполнению конкретных функций муниципальной службы по замещаемой должности.

При этом данная процедура призвана способствовать совершенствованию деятельности органов местного самоуправления по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих. Однако на

современном этапе развития системы государственного и муниципального управления возникают следующие проблемы, снижающие эффективность процедуры аттестации:

- некомпетентность руководителей и работников кадровых служб муниципальных образований;
- несовершенство основных критериев оценки муниципальных служащих;
- недостаточное использование результатов аттестации;
- формальное отношение к аттестации аттестуемых и аттестационной комиссии;
- отсутствие мотивации муниципальных служащих к продвижению по службе.

Вышеперечисленные проблемы могут быть разрешены при создании Регионального аттестационного центра (РАЦ). Региональный аттестационный центр муниципальных служащих должен быть независимой некоммерческой организацией, цель которой – определение соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы. Данный орган будет способствовать формированию кадрового состава муниципальной службы, повышению профессионального уровня муниципальных служащих. В состав независимой аттестационной комиссии должны входить следующие категории независимых экспертов:

- представители регионального органа исполнительной власти;
- представители регионального законодательного органа власти;
- представители органа местного самоуправления муниципальных образований;
- представитель выборного органа профсоюзной организации со стороны органа местного самоуправления направившего сотрудника на аттестацию
- юрист со стороны органа местного самоуправления, направившего кандидата на прохождение собеседования при наличии свободного вакантного места в соответствии со штатным расписанием.

Каждая комиссия РАЦ должна состоять из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии из всех категорий вышеперечисленных независимых экспертов. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений должны обладать равными правами. Заседание аттестационной комиссии должно считаться правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

Алгоритм работы:

1. При принятии на работу муниципального служащего. Кандидат на вакантное место муниципального служащего проходит предварительное собеседование непосредственно в муниципальном образовании. При положительном результате предварительного собеседования кандидат получает направление в региональный аттестационный центр (РАЦ) для выявления уровня его образования и профессиональных знаний. Выявление уровня образования и профессиональных знаний кандидата проходит в два этапа на основе балльных оценок.

Первый этап – тестирование.

При успешном его прохождении, второй этап – собеседование.

Тестирование предполагает под собой выявление знаний и компетенций по профилю вакантной должности. Собеседование – выявление степени профессионального уровня кандидата.

При этом кандидат должен представить свое портфолио. Портфолио должно иметь следующую структуру:

- а) общие сведения о кандидате;
- б) результаты деятельности кандидата (если имеются);
- в) внерабочая деятельность кандидата (если имеется);
- г) научно-методическая деятельность кандидата (если имеется).

После прохождения испытаний аттестационная комиссия дает свое письменное экспертное заключение – согласие или отказ на поступление на

вакантную должность согласно штатному расписанию муниципального образования.

Муниципальные служащие должны будут проходить аттестацию согласно графику расписания аттестации 1 раз в три года. В данном случае аттестация проходит так же в два этапа: тестирование и собеседование на основе балльных оценок. Тестирование – выявление знаний и компетенций по профилю занимаемой должности. Собеседование – выявление степени профессионального уровня кандидата, его мотивации, личностного и карьерного роста. При этом кандидат должен представить свое портфолио. Портфолио должно иметь следующую структуру:

- а) общие сведения о муниципальном служащем;
- б) результаты деятельности муниципального служащего;
- в) внерабочая деятельность муниципального служащего;
- г) научно-методическая деятельность муниципального служащего (если имеется);
- д) отзыв руководителя подразделения с указанием руководителя соответствующего подразделения органа местного самоуправления, муниципального органа, ответственного за представление отзыва.

После прохождения испытаний аттестационная комиссия дает свое письменное экспертное заключение:

- успешное прохождение аттестации;
- прохождение аттестации с замечаниями с выделением сроков переаттестации (формат – тестирование, собеседование или тестирование плюс собеседование);
- неудовлетворительное прохождение аттестации.

Сокращение рабочих мест в муниципальном образовании.

При сокращении рабочих мест в муниципальном образовании региональный аттестационный центр поможет выявить в его структуре слабое звено и сократить действительно малоэффективного сотрудника. При этом возможны два варианта событий:

а) составление ранжированных рядов совокупных баллов экспертных оценок предыдущей аттестации муниципальных служащих от большего к меньшему;

б) полная или частичная переаттестация муниципальных служащих (тестирование, собеседование или тестирование плюс собеседование) и составление по их результатам ранжированных рядов совокупных баллов экспертных оценок предыдущей аттестации муниципальных служащих от большего к меньшему.

Таким образом, создание регионального аттестационного центра позволит решить многие проблемы эффективности процедуры аттестации муниципальных служащих.

К сожалению, для муниципальных служащих право продвижения по службе (на служебную карьеру) в федеральном законе не предусмотрено. Действительно, если, успешно пройдя квалификационный экзамен, муниципальный служащий гарантированно представляется к присвоению очередного классного чина, то успешно пройдя аттестацию, единственное, что гарантированно будет подтверждено, – это существующая должность муниципального служащего.

А значит, необходимо четкое закрепление положений, что в случае успешного прохождения аттестации муниципальным служащим ему гарантированно будет предоставлена возможность дальнейшего карьерного продвижения путем повышения в должности. Разумеется, в данном случае необходимо соблюдение и некоторых иных условий, в частности, каков должен быть объем работ, выполняемый служащим, а также иные заслуги, за которые служащему выносится оценка: не просто соответствует занимаемой должности, а соответствует с обязательным должностным продвижением; либо установление самостоятельной процедуры карьерного продвижения служащего (по аналогии с квалификационным экзаменом это может быть «карьерный экзамен» или «должностной экзамен»).

Однако нормативными актами не предусмотрено, какие именно «вопросы, связанные с проведением аттестации», могут быть рассмотрены в судебном порядке. Отсутствие в российском законодательстве обязанности у руководителя по принятию определенного решения в зависимости от вывода аттестационной комиссии лишает муниципального служащего права на обращение в суд с требованием о назначении на вышестоящую должность, повышении размера оплаты труда и т.п. Процедура аттестации должна обеспечивать возможность для оспаривания выводов аттестационной комиссий, по существу. Аттестация должна в законодательстве субъекта Федерации приобретать следующее значение. Муниципальный служащий, претендующий на более высокую должность, подает заявление на аттестацию для того, чтобы подтвердить свое служебное соответствие по занимаемой должности и получить более высокий квалификационный разряд. А сейчас получается, что у него есть какая-то фиксированная квалификация, соответствующая занимаемой должности, и через каждые три года он должен подтвердить свою квалификацию: по сути дела, доказывать, что он не деградировал за этот срок. Например, идти на аттестацию референт муниципальной службы 3-го класса должен для того, чтобы получить референта муниципальной службы 2-го класса, а в следующий раз референта муниципальной службы 1-го класса, и это необходимо закрепить законодательно.

В современный период роль аттестации как одного из механизмов создания высокопрофессиональной муниципальной службы возрастает. В ходе аттестации должны быть решены следующие задачи:

- оценка состояния кадрового состава
- приведение фактического статуса работников администраций в соответствие с правовым статусом, определенным федеральным законом, законами субъектов РФ и уставом муниципального образования;
- определение перспектив и реальных механизмов системной работы по рациональному использованию и развитию кадров.

Недостаточно широкое практическое применение аттестации объясняется не только юридическими проблемами, но и нехваткой у муниципальных образований финансовых средств, необходимых для его проведения.

Решение данной проблемы в объединении муниципальными образованиями финансовых ресурсов для проведения аттестации. Такое объединение, по его мнению, может быть произведено в трех формах:

1) создание межмуниципальной аттестационной комиссии на уровне района, объединения или ассоциации муниципальных образований;

2) объединение финансовых средств нескольких муниципальных образований для приглашения независимых экспертов, которые будут последовательно аттестовывать служащих этих муниципальных образований;

3) комплексное использование двух названных способов. Объективность оценки квалификации муниципального служащего находится в зависимости от количества и научной обоснованности критериев (факторов), учитываемых при проведении аттестации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ. – URL: <http://www.constitution.ru>
2. ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004. <http://base.garant.ru/12136354/>
3. ФЗ «О государственной гражданской службе» в РФ. – URL: http://legalacts.ru/doc/79_FZ-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/
4. Анисимова Н.Н. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления: проблемы законодательного регулирования // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 7 (96). – С. 393-396.
5. Каменская Л.А., Нубарян К.М. Дистанционное обучение: особенности, возможности и методы современная наука // Актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. – 2016. – № 7. – С. 89-92.
6. Карамова А.С. Личностные качества руководителя // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 2(30). – С. 35.