

Куликов Михаил Витальевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Понятие и значение аттестации муниципальных служащих

Аннотация. В статье рассмотрена система аттестации муниципальных служащих. Представлен анализ процедуры аттестации, выявлены недостатки данного процесса и представлены направления совершенствования данной процедуры с расчетом ее экономической эффективности.

Ключевые слова: аттестация, аттестационная комиссия, значение аттестации, последствия аттестации, муниципальные служащие.

Аттестация муниципальных служащих перестает быть формальным мероприятием, превращаясь в ключевой инструмент повышения эффективности работы органов местного самоуправления. Она позволяет выявлять сильные и слабые стороны каждого сотрудника, определять потребность в дополнительном обучении и развитии, а также принимать обоснованные решения о продвижении по службе или, в крайних случаях, об увольнении. Регулярная и объективная аттестация стимулирует муниципальных служащих к постоянному профессиональному росту, повышению квалификации и освоению новых компетенций. Это, в свою очередь, приводит к улучшению качества предоставляемых муниципальных услуг, повышению оперативности и эффективности решения вопросов, возникающих у населения [4, с. 85].

Процедура аттестации регламентируется федеральными и региональными нормативными актами, а также локальными документами органов местного самоуправления. Она включает в себя несколько этапов, начиная с подготовки необходимых материалов и заканчивая принятием решения аттестационной комиссией. Важным элементом является сбор информации о деятельности

аттестуемого, анализ его должностных обязанностей и сопоставление с реальными результатами работы [6, с. 567].

Аттестация проводится аттестационной комиссией. В состав комиссии включаются представители кадровой службы, юридического отдела, а также независимые эксперты, обладающие знаниями и опытом в сфере муниципальной службы. Присутствие представителя профсоюзной организации также является обязательным.

Процедура аттестации включает несколько этапов. Сначала кадровая служба собирает и анализирует информацию о деятельности аттестуемого сотрудника за прошедший период. Затем на сотрудника составляется представление, содержащее оценку его профессиональных качеств, результатов работы и соответствия занимаемой должности. Сотрудник имеет право ознакомиться с представлением и представить в комиссию свои возражения или пояснения.

На заседании аттестационной комиссии сотрудник представляет отчет о своей работе, отвечает на вопросы членов комиссии. Комиссия оценивает профессиональные знания, навыки и умения сотрудника, его соответствие квалификационным требованиям, установленным для замещаемой должности. Итогом аттестации является одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации; не соответствует занимаемой должности [2].

Результаты аттестации учитываются при принятии решений о повышении в должности, присвоении квалификационного разряда, включении в кадровый резерв, а также при расторжении трудового договора (контракта). В случае несогласия с результатами аттестации сотрудник имеет право обжаловать их в установленном законом порядке. Внесение информации об итогах аттестации в личную карточку работника обеспечивает централизованное хранение данных о его профессиональном развитии, сильных и слабых сторонах, а также результатах регулярной оценки. Это позволяет формировать полную картину компетенций сотрудника и использовать ее при планировании карьеры, обучении и развитии. Приказ руководителя об итогах

аттестации является официальным документом, утверждающим решения комиссии и дающим старт их реализации. В приказе указываются конкретные меры, принятые по отношению к каждому работнику, прошедшему аттестацию, будь то повышение, понижение, перевод или иное изменение условий труда [3, с. 85].

Решения, принятые по итогам аттестации, должны быть обоснованными и соответствовать действующему законодательству. В случае несогласия с результатами аттестации работник имеет право обжаловать их в установленном порядке. Важно отметить, что аттестация – это не только инструмент контроля, но и мощный стимул для профессионального развития, повышения квалификации и улучшения качества работы [5, с. 16].

Заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор с сотрудником. В соответствии с п. 14 ст. 81 ТК РФ [1] такой вариант увольнения допускается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу. В противном случае, работник может оспорить увольнение в судебном порядке и потребовать восстановления на работе. Общие формулировки, не подкрепленные доказательствами, могут быть признаны судом недостаточными для увольнения.

Важно помнить, что процедура увольнения по результатам аттестации должна быть проведена в строгом соответствии с законодательством. Любое нарушение процедуры может повлечь за собой признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе с выплатой компенсации за вынужденный прогул. Поэтому необходимо тщательно соблюдать все этапы, от проведения аттестации до оформления приказа об увольнении. Работодателю также следует учитывать, что увольнение по результатам аттестации является довольно сложным и конфликтным процессом. Поэтому рекомендуется заранее проконсультироваться с юристом, специализирующимся на трудовом праве, чтобы избежать возможных ошибок и минимизировать риски.

Кроме того, необходимо помнить об этической стороне вопроса. Увольнение – это всегда стрессовая ситуация для человека. Поэтому работодателю следует

проявлять уважение к сотруднику, объяснить причины увольнения и предложить помощь в трудоустройстве. Важно сохранить положительные отношения, даже если приходится расставаться с сотрудником. В заключение, увольнение по результатам аттестации – это серьезное решение, которое требует внимательного и ответственного подхода. Соблюдение всех требований законодательства, консультация с юристом и проявление уважения к сотруднику помогут избежать проблем и минимизировать негативные последствия.

Таким образом, аттестация муниципальных служащих является важным инструментом кадровой политики, позволяющим обеспечить соответствие кадров задачам, стоящим перед органами местного самоуправления. Объективная и всесторонняя оценка профессиональных качеств служащих способствует выявлению сильных и слабых сторон, что, в свою очередь, позволяет адресно направлять усилия по развитию персонала.

Результаты аттестации могут служить основанием для принятия различных кадровых решений, включая продвижение по службе, направление на обучение или переподготовку, а также, в отдельных случаях, увольнение с занимаемой должности. Вместе с тем, аттестация не должна рассматриваться исключительно как механизм контроля и санкций. Ее главной целью является создание условий для профессионального роста и развития муниципальных служащих.

Для обеспечения прозрачности и объективности процедуры аттестации необходимо четкое соблюдение нормативно-правовых актов, регулирующих порядок ее проведения. Важным условием является участие в работе аттестационной комиссии представителей заинтересованных сторон, обладающих необходимыми знаниями и опытом в области муниципальной службы.

В конечном итоге, эффективно организованная и проведенная аттестация муниципальных служащих способствует повышению качества предоставления муниципальных услуг, укреплению доверия граждан к органам местного самоуправления и созданию условий для устойчивого развития муниципальных образований.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3
2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152
3. Коржова З.Л. Особенности аттестации гражданских государственных и муниципальных служащих в рамках правового регулирования // Аллея науки. 2023. Т. 1, № 7(82). С. 413-417.
4. Маркова Ю.Ю., Лейман И.В. Некоторые проблемы законодательного регулирования аттестации муниципальных служащих / Экономика и право – 2023: Сборник статей II Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 15 июня 2023 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. С. 85-90.
5. Сат А.Э. Аттестация государственных служащих как эффективный способ повышения профессионализма и ответственности кадров // Молодой ученый. 2024. № 5 (504). С. 316-318.
6. Собко А.В., Чурсина А.С. Особенности аттестации государственных и муниципальных служащих / Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: Сборник трудов III Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2024 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2024. – С. 567-568.