

Климов Игорь Романович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Аттестация персонала муниципальных служащих

Аннотация. В статье рассматриваются этапы аттестации муниципальных служащих, отображены категории работников, для которых аттестацию не проводят, сформулированы выводы о пользе проведения аттестации в муниципальном учреждении.

Ключевые слова: муниципальная служба, аттестация, производительность труда, персонал.

На сегодняшний день основополагающим нормативно-правовым актом, регулирующим организацию и функционирование муниципальной службы, является Федеральный закон № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1]. Муниципальные служащие, занимая должности в органах местного самоуправления, представляют собой особую группу служащих, также, как и муниципальная служба не является структурной частью системы государственной службы и имеет обособленное правовое регулирование.

Муниципальная служба в Российской Федерации согласно п. 1 ст. 2 Федерального закона № 25-ФЗ - это профессиональная деятельность граждан, осуществляемая на постоянной основе на должностях муниципальной службы, представляет собой фундаментальную основу эффективного функционирования местного самоуправления. Эти специалисты, работающие на основе трудового договора или контракта, занимаются решением разнообразных задач, направленных на обеспечение благосостояния населения и развитие территории.

Муниципальная служба занимает центральное место в системе общественного управления, наглядно демонстрируя взаимодействие между властью и гражданами.

Она не только обеспечивает выполнение функций местного самоуправления, но и выступает связующим звеном между различными уровнями государственной власти. В этом контексте важно отметить, что муниципальные служащие играют ключевую роль в реализации государственных программ, ориентированных на улучшение качества жизни населения и удовлетворение его потребностей. Важно, чтобы общество осознавало значимость данной сферы и поддерживало профессионализм тех, кто на передовой их реализации.

Аттестация муниципальных служащих обычно включает различные методы оценки, такие как тесты, интервью и анализ их профессиональных достижений. Эти мероприятия позволяют оценить не только профессиональные компетенции, но и такие личностные качества, как умение работать в команде, лидерские качества и адаптивность. В результате аттестация становится ценным инструментом для выявления наиболее перспективных специалистов, способных занять ключевые роли в муниципальной структуре.

Также этот процесс помогает определить слабые места в деятельности служащих, что открывает возможность для разработки индивидуальных программ повышения квалификации и развития профессиональных навыков. Это, в свою очередь, способствует повышению общей результативности работы муниципальных органов, улучшая качество выполнения задач перед обществом. Прозрачность и объективность аттестации являются важными аспектами данного процесса. Для их достижения необходимо установить четкие критерии оценки и привлечь независимых специалистов. Такой подход позволит существенно снизить влияние субъективных факторов и создать честную систему оценки, что в конечном итоге укрепит доверие к муниципальным институтам.

Аттестация выступает не только как инструмент надзора, но и как ключевое мероприятие в процессе повышения профессионализма муниципальной службы. Этот процесс способствует её эффективности и помогает соответствовать актуальным стандартам [5, С. 65].

Аттестация может быть охарактеризована как общая и индивидуальная, плановая и внеплановая. В некоторых случаях данные мероприятия проводятся с целью достижения определенных результатов и решения конкретных задач.

Согласно Положению для аттестации по решению представителя нанимателя (работодателя) сначала издается муниципальный правовой акт, регламентирующий:

- утверждение графика проведения аттестации;
- формирование аттестационной комиссии;
- составление списка муниципальных служащих, подлежащих аттестации;
- подготовку документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

В аттестационную комиссию входят представители работодателя и (или) делегированные ими муниципальные служащие, в том числе сотрудники кадровой и юридической службы. В состав комиссии также могут быть включены представители высших учебных заведений и научных учреждений, а также другие организации, привлекаемые в качестве независимых экспертов. При этом количество таких экспертов должно составлять не менее одной четвертой от общего числа членов комиссии [7, С. 13].

Процедура аттестации муниципальных служащих:

- разработка и утверждение положения об аттестации;
- выпуск приказа;
- утверждение полного состава комиссии;
- уведомление всех сотрудников о предстоящем мероприятии;
- подведение итогов.

Независимо от цели, с которой производится аттестация муниципальных служащих, она обязана осуществляться в соответствии с установленным порядком, указанным в Положении. В соответствии с законодательством аттестация проводится через различные методы, такие как тесты, собеседования, экзамены, а также практические занятия и другие формы.

Мотивированный отзыв на муниципального служащего является ключевым элементом процесса аттестации, который позволяет объективно оценить

профессиональные достижения и качество работы сотрудника. Руководитель выражает свою точку зрения, основываясь на фактических данных и наблюдениях, что создает возможность для всестороннего анализа эффективности деятельности служащего. Важным аспектом данного процесса является предоставление возможности сотруднику ознакомиться с отзывом. Это право гарантирует, что каждое мнение будет учтено, что способствует повышению прозрачности и справедливости процедуры аттестации.

Кроме того, вне зависимости от содержания отзыва, комиссия сможет оценить выполнение заданий и задачи, поставленные перед сотрудником, опираясь на конкретные результаты, отраженные в ежегодных отчетах о служебной деятельности. Аттестационный лист, содержащий информацию о предыдущих проверках, также дополняет картину, позволяя членам комиссии судить о динамике профессионального роста и уровне компетенций служащего. Таким образом, данный процесс представляет собой комплексный механизм, обеспечивающий не только оценку, но и возможности для развития и корректировки карьерного пути муниципального служащего.

Так как аттестацию муниципального служащего проводят, чтобы определить профпригодность и эффективность сотрудников, проходить процедуру придется всем специалистам. Список сотрудников, которым не потребуются аттестация, указан в пункте втором статьи 18 Федерального закона № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года.

Есть категории, для которых аттестацию не проводят:

- для замещающих должности муниципальной службы менее одного года;
- для достигших возраста 60 лет;
- для беременных женщин;
- для тех, кто находится в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет [6, С. 28].

Данные категории сотрудников подлежат проверке на профпригодность только спустя год после выхода из отпуска.

Основываясь на полученных данных, члены комиссии принимают решение о том, соответствует ли кандидат занимаемой должности. В случае, если количество

голосов оказывается равным, решение о соответствии должности будет вынесено в пользу сотрудника [4, С. 27].

Процедура аттестации муниципальных служащих включает в себя составление аттестационного листа на основе проведенной проверки. С работником обязательно ознакомятся с этим документом, получив его подпись. После этого аттестационный лист должен быть передан руководителю местного органа самоуправления для принятия решения. Когда решение будет принято, документ направляется в кадровый отдел, где он будет сохранен в личном деле сотрудника. Заседание комиссии обязательно фиксируется в протоколе, в котором содержится информация о процессе заседания и принятых мерах. Этот протокол должен быть направлен в кадровую службу местного самоуправления [3, С. 50].

На основании проверки сотрудников поощряют, премируют, выдвигают на вышестоящие должности или переводят на нижестоящие. Решение комиссии служащий вправе обжаловать в судебном порядке [2, С. 46].

Такой метод оценки помогает не только в объективном анализе профессиональных компетенций и личностных качеств работников, но и в определении их возможностей для дальнейшего развития. Процесс аттестации должен быть ясным и доступным, чтобы сотрудники могли понять свои сильные и слабые стороны, а также сферы, требующие доработки. Это, в свою очередь, побуждает их к обучению и самосовершенствованию, повышая мотивацию к росту.

Аттестация также дает возможность осуществлять мониторинг уровня удовлетворенности сотрудников своей работой и условиями труда. Систематические и четко организованные оценки могут служить основой для внесения изменений в внутренние правила, улучшения атмосферы на рабочем месте и уменьшения стресса. В результате этого повышается общая эффективность работы и снижается текучесть кадров.

Важно отметить, что качественная аттестация помогает обнаруживать потенциальные конфликтные ситуации между сотрудниками. Процесс анализа совместной деятельности способствует поиску путей для разрешения разногласий и укрепляет командные связи, что в свою очередь усиливает организацию в целом.

Литература

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
2. Борисов Н.И. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – М.: КноРус, 2023. – 457 с.
3. Кузякин Ю.П. Государственная и муниципальная служба: учебник / Ю. П. Кузякин, А.А. Ермоленко. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 284 с.
4. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник и практикум – М.: Юрайт, 2024. – 378 с.
5. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / под общей редакцией Е.В. Охотского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 400 с.
6. Прокофьев С.Е., Еремин С.Г., Галкин А.И. Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления: учебник и практикум для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 702 с.
7. Хруцкий В.Е., Толмачев Р.А., Хруцкий Р.В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 203 с.