

АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПОЖАРНОГО НАДЗОРА МЧС РОССИИ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Работа представлена кафедрой гражданско-правовых дисциплин Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России.

Научный руководитель – кандидат юридических наук, доцент М. В. Рыбкина

Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования прохождения аттестации сотрудниками ФПС МЧС России. Исследуются процессуальные особенности проведения аттестации. Предлагается авторское видение определения аттестации.

Ключевые слова: *сотрудники Федеральной противопожарной службы, аттестация.*

S. Lotsmanenko

ACCREDITATION OF EMPLOYEES IN THE FEDERAL FIRE-PREVENTIVE SERVICE OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF RUSSIA. THEORY AND PRACTICE

The paper is devoted to the legal regulation of employees' accreditation in the Federal Fire-Preventive Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia. The author investigates the procedural peculiarities of carrying out the accreditation. The author's view on the definition of accreditation is proposed.

Key words: *employees of the Federal Fire-Preventive Service, accreditation.*

Одним из основополагающих элементов в построении карьеры сотрудника Федерального пожарного надзора МЧС России (далее – ФПС) и определения необходимости его дальнейшего нахождения на службе выступает аттестация сотрудников ФПС.

Основополагающими нормативными правовыми актами, регламентирующими проведение аттестации сотрудников ФПС, являются Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, Инструкция о порядке применения Положения о службе в

органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденная приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038, Положение о порядке проведения аттестации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, выполняющих функции по осуществлению государственного пожарного надзора, на предмет соответствия их установленным квалификационным требованиям, утвержденное приказом МЧС России от 16 января 2003 г. № 20.

Юридические факты, служащие основанием для проведения аттестации, в соответствии со ст. 17 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, можно разделить на пять групп.

Во-первых, аттестация проводится для решения вопроса о продлении контракта с сотрудником, заключившим контракт на определенный срок.

Во-вторых, основанием для проведения аттестации сотрудника ФПС является истечение временного интервала – каждые пять лет – при условии заключения сотрудником бессрочного контракта.

В-третьих, аттестация проводится для решения вопроса о перемещении сотрудника в другую службу (подразделение) МЧС России.

В-четвертых, проведение аттестации предусмотрено при назначении сотрудника на должность с иным большим или меньшим объемом работы, т. е. при представлении к назначению на иную вышестоящую или нижестоящую должность.

В-пятых, аттестация должна проводиться в целях установления «отрицательных» оснований для увольнения сотрудника ФПС (пункты «и», «к», «л» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел):

- по служебному несоответствию;
- за грубое нарушение либо систематические нарушения дисциплины;
- за совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника органов внутренних дел.

Не подлежат аттестации сотрудники, работавшие в занимаемой должности менее одного года (кроме лиц, представляемых к увольнению по пунктам «к», «л» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел), а также сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Они проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода их на службу.

В законодательных нормативных правовых актах не содержится определение аттестации сотрудников органов внутренних дел или сотрудников органов ФПС. Положение о службе в органах внутренних дел указывает только общую цель проведения аттестации – в целях определения служебного соответствия сотрудника органов внутренних дел предъявляемым требованиям.

Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации определяет следующие основные задачи проведения аттестации:

- максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых на основе глубокого и всестороннего их изучения;
- определение степени соответствия аттестуемых сотрудников занимаемым должностям и перспективы их служебного использования;
- создание условий для формирования высококвалифицированного кадрового потенциала органов внутренних дел;
- создание стимулов для развития профессиональной активности аттестуемых.

Для полного уяснения содержания понятия аттестации сотрудников ФПС и ее задач рассмотрим некоторые определения аттестации государственных служащих, приводимые как в юридической литературе, так и в нормативно-правовых актах.

Необходимо отметить, что аттестация широко применяется не только в отношении сотрудников органов внутренних дел и федеральной противопожарной службы, но и для определения «профпригодности» государственных гражданских и муници-

пальных служащих, а также работников предприятий.

Статья 2 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации указывает, что аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности [1].

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности государственной службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Большой юридический словарь характеризует аттестацию (от *лат.* *attestation* – свидетельство) как свидетельство, определение квалификации работника, уровня знаний учащихся, отзыв или характеристику [2, с. 6].

Энциклопедический юридический словарь понимает под аттестацией «определение квалификации работника с целью проверки соответствия занимаемой должности» [8, с. 26].

Толковый словарь терминов и понятий дает определение аттестации как процессу оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки [5, с. 15].

Справочник по государственному и муниципальному управлению трактует аттестацию как определение, проверку, оценку профессиональных, деловых и личностных качеств государственного служащего, установление его служебно-должностного соответствия предъявляемым требованиям к государственной службе [4, с. 71].

В. Ф. Халипов и Е. В. Халипова определяют аттестацию как отзыв о способностях, знаниях, деловых и иных качествах какого-либо лица, характеристику [7, с. 21].

Д. М. Овсянко определял аттестацию как процедуру, способствующую совершенствованию деятельности по подбору, повышению квалификации, расстановке государственных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности, присвоению очередного квалификационного разряда [6, с. 104].

Д. Н. Бахрах выдвинул двойственную трактовку аттестации. Так, Д. Н. Бахрах выделяет: общую аттестацию, проводимую в целях оценки работы государственных служащих, повышения у них чувства ответственности; и персональную аттестацию, проводимую в целях решения вопросов о присвоении государственному служащему очередного звания, о назначении государственного служащего на иную должность, об увольнении служащего, как следует из названия, персональная аттестация проводится в отношении отдельных государственных служащих [3, с. 249–253].

Как можно видеть, базовая цель аттестации прослеживается и в рассматриваемых нормативно-правовых актах, и в юридической литературе, а именно: определение пригодности служащего к дальнейшей работе в занимаемой должности.

Сотрудники ФПС проходят аттестацию на аттестационных комиссиях. В целях обеспечения объективности оценки их профессиональных качеств в спорных случаях в работе этих комиссий по требованию аттестуемого и согласия соответствующего подразделения МЧС России могут участвовать представители профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников ФПС.

Аттестация составляется в письменной форме. В ней объективно и всесторонне отражаются индивидуальные особенности сотрудника, его знания, умения, навыки и их соответствие занимаемой им должности, в том числе:

- профессиональная подготовленность, способность решать оперативно-служебные задачи, соответствующие должностному положению;
- качество и своевременность выполнения должностных обязанностей;

- уровень интеллектуального и культурного развития, т. е. широта мировоззрения, творческая активность, эрудированность;

- боевая, физическая и эмоционально-волевая готовность к решению оперативно-служебных задач, к оправданному риску; степень самообладания в экстремальных ситуациях, выдержанности в отношениях с людьми.

Аттестации должны рассматриваться на заседании аттестационной комиссии в присутствии аттестуемого. Аттестационная комиссия заслушивает начальника или его заместителя, составившего аттестацию, сообщение аттестуемого о его работе и рассматривает представленные материалы. Обсуждение работы аттестуемого должно проходить в обстановке требовательности, объективности, принципиальности и доброжелательности.

При неявке сотрудника на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин комиссия может принять решение о проведении аттестации в его отсутствие, о чем делается запись в протоколе.

На основе всестороннего и объективного рассмотрения деловых, нравственных и личных качеств аттестуемого, его отношения к выполнению служебных обязанностей аттестационная комиссия делает один из следующих выводов:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через шесть месяцев или год;
- не соответствует занимаемой должности.

Одновременно с выводами по результатам аттестации аттестационная комиссия может дать рекомендации о поощрении отдельных сотрудников за достигнутые ими успехи в службе, об изменении должностных окладов в пределах установленных штатным расписанием минимальных и максимальных размеров по занимаемой штатной должности, о повышении либо понижении в должности, об освобождении от должности либо увольнении из ФПС, о возможности заключения повторного контракта на прохождение службы, об улучшении оперативно-служебной деятельности, а также внести другие предложения.

Аттестационная комиссия имеет право определить уровень профессиональной пригодности, внести предложения о проведении служебной проверки, а также дать рекомендацию о направлении аттестуемого для освидетельствования военно-врачебной комиссией с целью выяснения ущерба, нанесенного здоровью сотрудника в ходе оперативно-служебной деятельности.

Выводы и рекомендации аттестационной комиссии должны вытекать из текста аттестации и записываться в четких, сжатых и конкретных формулировках.

Выводы аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого (помимо случаев проведения аттестации в отсутствие аттестуемого, предусмотренных Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации). Обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее 2/3 числа членов аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый сотрудник признается соответствующим занимаемой должности. Выводы аттестационной комиссии заносятся в протокол, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии, и сообщаются сотруднику сразу же после голосования.

Таким образом, процедура аттестации представляет собой процессуальную деятельность административных органов работодателя, направленную на выявление, оценку и подтверждение профессиональных навыков сотрудника, а также определение соответствия морально-психологических и интеллектуальных характеристик сотрудника требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

Процедура аттестации ввиду ее детальной регламентированности в нормативных правовых актах и коллегиальности в принятии решения зачастую позволяет более объективно оценить деловые качества сотрудника и стимулировать личный состав к профессиональному росту, чем при иных единоличных или коллегиальных административных производствах.

По нашему мнению, следует расширить сферу применения аттестации, например для решения вопроса присвоения сотруднику ФПС специального звания досрочного или на одну степень выше звания, предусмотренного штатным расписанием по занимаемой должности, снижения или лишения специального звания. Вопросы присвоения сотруднику ФПС звания регулируются отдельными нормами (ст. 22–33) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации лишь на основании

самостоятельной процедуры присвоения звания. По нашему мнению, это упростит процесс карьерного продвижения сотрудника ФПС и повысит стимул к службе.

При этом, в частности, вопрос присвоения внеочередного звания может решаться на регулярной аттестации, проводимой каждые 5 лет, для решения вопроса соответствия сотрудника занимаемой должности, а также при проведении аттестация для выдвижения сотрудника на вышестоящую должность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Российская газета. 2005. 3 февраля.
2. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. М.: Инфра-М, 1998.
3. Бахрах Д. Н. Административное право. М., 2000.
4. Государственное и муниципальное управление: справочник. М.: Магистр, 1997.
5. Занятость, безработица, служба занятости // Толковый словарь терминов и понятий. М.: Нива России, 1996.
6. Овсянко Д. М. Административное право. М.: Юристъ, 1997.
7. Халипов В. Ф., Халипова Е. В. Власть, политика, государственная служба: словарь. М.: Луч, 1996.
8. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984.