



Munich Personal RePEc Archive

Basic provisions of certification of the municipal employee

Muravchenko, Viktor

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67605/>
MPRA Paper No. 67605, posted 03 Nov 2015 16:10 UTC

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО*Муравченко В.Б**Омский государственный педагогический университет***BASIC PROVISIONS OF CERTIFICATION OF THE MUNICIPAL EMPLOYEE***Muravchenko V.B.**Omsk state pedagogical university*

Аннотация: В статье рассматриваются основные положения аттестации муниципального служащего в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия аттестуемого занимаемой должности либо должности, на которую он претендует, а также включения муниципального служащего в резерв для замещения вышестоящей должности муниципальной службы.

Ключевые слова: аттестация, уровень профессиональной подготовки, аттестационная комиссия, договор, порядок аттестации, сроки аттестации.

Abstract: In article types of professional additional education are considered: professional development, training, vocational training, retraining. It is shown that it is necessary to pay special attention to an urgent need of development of state standard of professional additional education of municipal employees.

Keywords: certification, professional standard, certifying commission, contract, certification order, certification terms.

Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия аттестуемого занимаемой должности либо должности, на которую он претендует, а также включения муниципального служащего в резерв для замещения вышестоящей должности муниципальной службы [1].

Аттестация в органах местного самоуправления проводится аттестационной комиссией, формируемой в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Законами субъектов Российской Федерации предусмотрен, что аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года (Воронежская область, Московская область, Новгородская область, Омская область, Приморский край и др.)

Очередной аттестации не подлежат муниципальные служащие, проработавшие в занимаемой должности менее одного за год до увольнения на пенсию, прошедшие обучение по повышению квалификации в вузах, имеющие диплом о переподготовке, беременные женщины. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат очередной аттестации не ранее, чем через год после выхода их на работу. В результате аттестации муниципальному служащему дается одна из следующих оценок: соответствует замещаемой должности; соответствует замещаемой муниципальной должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии; не соответствует замещаемой государственной должности.

Статья 27 Устава Новосибирска оговаривает право мэра назначать внеочередную аттестацию муниципального служащего в случаях: возникновения вопроса о повышении муниципального служащего в должности (присвоение очередного квалификационного разряда, либо перевод на муниципальную должность иной группы); истечения срока срочного трудового договора либо контракта (в целях решения вопроса о целесообразности их продления); возникновения вопроса о понижении муниципального служащего в должности, уменьшении его должностного оклада, либо о досрочном расторжении срочного трудового договора вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения муниципальным служащим своих обязанностей по срочному трудовому договору. Заключение аттестационной комиссии является основанием для продления

срочного трудового договора, повышения муниципального служащего в должности, повышении его оклада, а также для понижения в должности, досрочного расторжения трудового договора и отказа его возобновления.

Руководитель муниципального органа с учетом оценки и рекомендаций аттестационной комиссии и в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи, изменении размеров должностных окладов по соответствующим должностям, установлении, изменении или отмене надбавок к должностным окладам, направлении на повышение квалификации, повышении в должности.

Результаты аттестации могут также служить основанием для признания муниципального служащего несоответствующим занимаемой должности и принятия решения о понижении его в должности с согласия муниципального служащего. При несогласии муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода муниципального служащего с его согласия на другую должность, руководитель муниципального органа вправе принять решение о его увольнении. Указанные решения принимаются в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации муниципального служащего. По истечении указанного срока снижение размера должностного оклада, уменьшение или отмена надбавок к нему, увольнение муниципального служащего по результатам данной аттестации не допускается» [2].

Закон об аттестации Мурманской области определяет основные положения:

- аттестация муниципального служащего, замещающего муниципальную должность муниципальной службы (далее – муниципальная должность) в органе местного самоуправления или его аппарате, ином муниципальном органе, образованном в соответствии с уставом муниципального образования, призвана совершенствовать деятельность этого органа по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой муниципальной должности;

- аттестации подлежат муниципальные служащие, замещающие в органах местного самоуправления младшие, старшие, ведущие, главные и высшие муниципальные должности категории «В»;

- порядок и сроки аттестации устанавливаются органом местного самоуправления;

- для проведения аттестации формируется аттестационная комиссия, утверждается график проведения аттестации, составляются списки муниципальных служащих, подлежащих аттестации, подготавливаются необходимые документы для аттестационной комиссии;

- аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Руководитель органа местного самоуправления может привлекать к работе комиссии независимых экспертов. Оценка независимыми экспертами качеств муниципального служащего является одним из аргументов, характеризующих аттестуемого.

В состав комиссии включаются представители кадровой и юридической служб органа местного самоуправления, а также может включаться представитель соответствующего профсоюзного органа. Количественный и персональный состав комиссии, сроки и порядок ее работы утверждаются руководителем органа местного самоуправления. При проведении аттестации лиц, замещающих высшие и главные муниципальные должности, состав комиссии утверждается по согласованию с представительным органом местного самоуправления» [3].

Муниципальный служащий, признанный не соответствующим занимаемой должности, может быть направлен на повышение квалификации или переподготовку либо переведен на другую муниципальную должность. При отказе муниципального служащего от повышения квалификации, переподготовки или перевода на другую муниципальную

должность руководитель местного самоуправления вправе его уволить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Библиографический список:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 1998. № 2. Ст. 20.

2. Закон Приморского края от 20 января 1997 г. № 69-КЗ «О муниципальной службе в Приморском крае» // Ведомости Законодательного Собрания Приморского края. 2002. № 115. С. 19.

3. Закон Мурманской области от 25 марта 1999 г. № 140-01-ЗМО «Об аттестации муниципальных служащих Мурманской области» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.