

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **Procedure of an assessment of municipal employees**

Muravchenko, Viktor

2015

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/67823/>  
MPRA Paper No. 67823, posted 11 Nov 2015 14:32 UTC

**ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ***Муравченко В.Б.**Омский государственный педагогический университет***PROCEDURE OF THE ASSESSMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES***Muravchenko V.B.**Omsk state pedagogical university*

**Аннотация:** В статье рассматривается процедура прохождения аттестации муниципальных служащих и проведения квалификационных экзаменов. Показано, что в практике оценки муниципальных служащих можно выделить две наиболее часто применяемых и имеющих правовой характер формы – аттестация муниципального служащего и квалификационный экзамен.

**Ключевые слова:** оценка муниципальных служащих, квалификационный экзамен, классификация групп должностей, должностная инструкция, квалификационные требования, должностные обязанности, соотношение должностей.

**Abstract:** In article procedure of passing of certification of municipal employees and carrying out qualification examinations is considered. It is shown that in practice of an assessment of municipal employees it is possible to allocate two the most often applied and having legal character of a form – certification of the municipal employee and a qualification examination.

**Keywords:** assessment of municipal employees, qualification examination, classification of groups of positions, duty regulations, qualification requirements, functions, ratio of positions.

Процедура прохождения аттестации муниципальных служащих и проведения квалификационных экзаменов регулируется специальными законами (Закон Московской области от 19 марта 1999 г. «О квалификационных разрядах муниципальных служащих в Московской области», Закон Московской области от 9 июня 1998 г. «Об аттестации муниципального служащего органа местного самоуправления в Московской области» [1] и актами Губернатора Московской области [2]).

В практике оценки муниципальных служащих можно выделить две наиболее часто применяемых и имеющих правовой характер формы – аттестация муниципального служащего и квалификационный экзамен.

Результаты аттестации дают возможность оценить муниципального служащего многосторонне: и точки зрения его возможностей как профессионала, и точки зрения его возможностей работы в коллективе (применяемые им формы и методы по достижению личных целей, потенция его как руководителя и т.д.).

Необходимость придания аттестационной комиссии права присваивать квалификационный разряд, а следовательно, и выступать в роли квалификационной комиссии в настоящее время обусловлена тем, что в России ни в системе государственной, ни в системе муниципальной службы не сформирована структура государственных (или независимых общественных квалификационных комиссий, центров оценки персонала государственных и муниципальных служащих).

«В качестве институционального образования, обеспечивающего контроль за качеством персонала в органах государственной власти и местного самоуправления, было бы целесообразно сформировать Федеральную кадровую инспекцию (ФКИ), имеющую такой же статус, как счетная палата Российской Федерации, и соответствующие образования в субъектах Российской Федерации. В функциональном отношении ФКИ могла бы выступать эффективным механизмом воздействия Совета по вопросам государственной службы при

Президенте РФ, Совета по местному самоуправлению в Российской Федерации на процессы становления и функционирования государственной и муниципальной службы в Российской Федерации» [3].

Кроме того, было бы целесообразным:

- сформировать систему Государственных квалификационных центров, независимых от руководителей государственных органов и органов местного самоуправления;
- разработать нормативно-правовую базу проведения государственных квалификационных экзаменов, определить структуру и статус Государственных квалификационных центров государственной и муниципальной службы, статус Государственной квалификационной комиссии, порядок ее формирования и работы;
- разработать основные требования к содержанию квалификационных экзаменов по специализациям должностей государственной и муниципальной службы, квалификационным разрядам и классам, группам должностей; создать систему методического обеспечения по разработке таких же требований для государственной и муниципальной службы субъектов Федерации.

Основой для Государственных квалификационных центров могли бы стать учебные заведения системы Российской академии государственной службы при Президенте РФ, вузы, расположенные на территории субъектов Российской Федерации и получившие соответствующую лицензию от ФКИ.

Непосредственное руководство Государственными квалификационными центрами и управления ими может осуществлять Федеральная кадровая инспекция».

Для принятия организационных решений в русле единой политики муниципальным служащим нужна: во-первых, хорошая профессиональная подготовка, а во-вторых, получение специальных консультаций на базе хорошо налаженной информационной сети.

Существующая система подготовки муниципальных служащих не способна сегодня эффективно решить эту задачу, поскольку учебные заведения имеют неодинаковый профессорско-преподавательский состав, часто ориентированы на применение традиционных методов обучения и существенно ограничены в пропускной способности. Этот недостаток был справедливо отмечен в Основных положениях государственной политики в области местного самоуправления [4].

Решением этой проблемы, с одной стороны, является создание специализированных центров по подготовке и переподготовке муниципальных служащих в ряде городов (например, в Москве создан целый институт управления, финансируемый полностью из бюджета города и работающий на заказ городского управления кадров).

С другой стороны, нужно согласиться с предложением, которое выдвигают ряд специалистов, в том числе профессор В. Гневко по созданию на основе действующих телекоммуникаций и новых информационных технологий автоматизированной системе дистанционного обучения и консультирования [5].

Законы субъектов Федерации о муниципальной службе предусматривают установление испытания при замещении должности муниципальной службы для лиц, впервые принятых на муниципальную службу, а также для муниципальных служащих при переводе на должность иной группы или иной специализации.

Если по окончании испытания не принимается отрицательного решения о пригодности муниципального служащего к работе и он продолжает службу в органе местного самоуправления, муниципальный служащий считается выдержавшим испытание. Срок испытания засчитывается в стаж муниципальной службы. При неудовлетворительном результате муниципальный служащий может быть уволен или с его согласия переведен на прежнюю или иную муниципальную должность муниципальной службы. В случае отказа от перевода муниципальный служащий подлежит увольнению.

Замещение вакантной должности муниципальной службы возможно на основе результатов соответствующего конкурса, который является одной из гарантий прав на равный доступ к муниципальной службе. Так, согласно Закону Московской области «О

муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области» конкурс проводится в форме конкурса документов (на замещение вакантной старшей должности муниципальной службы) или конкурса-испытания (на замещение вакантных главной и ведущей должностей муниципальной службы).

Муниципальным служащим по результатам квалификационного экзамена или аттестации могут присваиваться квалификационные разряды, которые указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы соответствующей группы и специализации. Квалификационные разряды, порядок их присвоения и сохранения при переводе или поступления муниципального служащего на иные должности муниципальной службы. Поступления на государственную службу области, а также при увольнении устанавливаются законом субъекта РФ в соответствии с федеральными законами.

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.

Квалификационный экзамен проводит аттестационная комиссия для присвоения квалификационного разряда, в том числе очередного. Так, в соответствии с законом Нижегородской области «О муниципальной службе и муниципальных должностях в Нижегородской области»:

1. Аттестация муниципального служащего проводится для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности муниципальной службы, а также решения вопроса о присвоении муниципальному служащему очередного квалификационного разряда.

2. Аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года.

3. Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются нормативными правовыми актами представительного органа местного самоуправления в соответствии с федеральными законами и законами Нижегородской области.

4. В результате аттестации муниципальному служащему дается одна из следующих оценок:

1) соответствует занимаемой должности муниципальной службы;

2) соответствует занимаемой должности муниципальной службы при условии выполнения рекомендации аттестационной комиссии по его служебной деятельности;

3) не соответствует занимаемой должности муниципальной службы.

5. Руководитель органа местного самоуправления с учетом рекомендаций аттестационной комиссии принимает решение:

1) о повышении муниципального служащего в должности;

2) о присвоении муниципальному служащему в установленном порядке очередного квалификационного разряда;

3) об установлении и изменении надбавки муниципальному служащему за особые условия службы (сложность, напряженность работы);

4) о включении муниципального служащего в резерв на выдвижение на вышестоящую должность.

6. В случае признания муниципального служащего не соответствующим занимаемой должности он направляется на повышение квалификации или переподготовку либо, с его согласия, переводится на другую муниципальную должность.

При отказе муниципального служащего от повышения квалификации, переподготовки или перевода на другую должность руководитель органа местного самоуправления вправе принять решение об увольнении муниципального служащего в соответствии с законодательством.

**Библиографический список:**

1. Закон Московской области от 9 июня 1998 г. № 20/98-ОЗ «Об аттестации муниципального служащего органа местного самоуправления в Московской области» // Вестник Московской областной Думы, 1998 г. № 7.

2. Постановление Губернатора Московской от 18 августа 2000 г. № 296-ПГ «Об областной аттестационной комиссии по проведению аттестации муниципальных служащих, замещающих в органах местного самоуправления в Московской области высшие должности муниципальной службы категории» // Информационный вестник Правительства Московской области. 2000 г. № 10.

3. Комментарий к Федеральному закону «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» / Под общ. ред. проф. В.И. Шкатулла. М.: Инфра-М. 2001. С. 198.

4. Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации» //Собр. законодательства в Российской Федерации, 1999. № 42.

5. Гневко В. Вдогонку за временем // Муниципальная власть. 1998. № 5.