

УДК 35.088

АТТЕСТАЦИЯ СЛУЖАЩИХ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ КАК РОСТ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ

Нечаева Татьяна Юрьевна

студентка 3 курса заочной магистратуры
направления подготовки «Управления персоналом»,
Брянский Филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ

Аннотация: в рамках данной работы автором проводится анализ сущности и особенностей проведения аттестации служащих государственного учреждения Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации в соответствии с единой методикой проведения аттестации. На основании проведенного исследования формулируются выводы о роли и значении аттестации служащего ПФР для карьерного роста.

Ключевые слова: служащий, государственное учреждение, аттестация, переаттестация, аттестационная комиссия, аттестационный лист, карьера, карьерный рост.

CERTIFICATION OF EMPLOYEES IN A PUBLIC INSTITUTION AS A CAREER GROWTH

Abstract: within the framework of this work, the author analyzes of the essence and features of certification of employees of the state institution of Management of the Pension Fund of the Russian Federation in accordance with the unified methodology of certification is carried out. On the basis of the conducted research, conclusions are formulated about the role and importance of certification of an employee of the PFR for career growth.

Keywords: employee, government agency, certification, re-certification, certification commission, certification sheet, career, career growth

На сегодняшний день аттестация служащих в государственном учреждении Управлении Пенсионного Фонда России Федерации выступает средством расширения демократических начал в рамках кадровой политике и в сфере управления государственной службой, а также является средством создания и реализации кадровой политики в государственных учреждениях.

Чтобы все служащие проходили проверку знаний одинаково, Правительство РФ разработало Единую методику проведения аттестации [2]. Она утверждена правительственным постановлением и начала действовать с 19 сентября 2020 года.

Аттестация нужна, чтобы оценить потенциал, качества и соответствие работника занимаемой должности. Оценивать служащих будут исходя из следующих характеристик:

- участвовал ли данный сотрудник в решении задач, поставленных перед подразделением государственного учреждения;

- насколько сложна выполняемая работа, какова ее эффективность;

- соответствует ли квалификационным требованиям для исполнения обязанностей;

- имеет ли необходимый стаж и знания;

- не нарушал ли служебную дисциплину и установленные ограничения.

Аттестация согласно Положения проводится один раз в 4 года. Однако возможно и внеочередное тестирование, если планируется сокращение должностей или изменение условий оплаты труда. В особых случаях аттестации могут проводиться чаще. Таковыми являются:

- особые распоряжения для прохождения переаттестации для руководителей;

- аттестация, назначенная указом Президента или Правительства;

- внеочередные экзамены.

Действующее законодательство не ограничивает служащих в прохождении аттестации по собственному желанию или по соглашению с руководителем.

Организует проведение испытаний кадровая служба. Она ежегодно составляет график тестирования для работников государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации.

На заседании аттестационной комиссии приглашается аттестуемый работник и его непосредственный руководитель (начальника отдела или заместителя). Личное присутствие работника на заседании аттестационной комиссии и его участие в режиме видеоконференции имеют одинаковую юридическую силу. Если аттестуемый откажется от тестирования или не явится без уважительной причины, то понесет дисциплинарную ответственность. Однако аттестацию пройти все равно придется. Ее перенесут на более поздний срок.

Во время слушания члены комиссии могут задавать вопросы, направленные на оценку профессионализма испытуемого. По результатам комиссия примет одно из следующих решений:

- аттестуемый соответствует занимаемой должности;
- соответствует и рекомендуется к включению в кадровый резерв для карьерного роста;
- соответствует, но предстоит получить дополнительное образование;
- не соответствует занимаемой должности вследствие с недостаточной квалификации.

Причин, для проведения внеочередного экзамена на соответствие работника Пенсионного фонда на занимаемую должность, достаточно много. Внеплановые аттестации назначаются:

- через год после восстановления из отпуска по уходу за ребенком;
- по неудовлетворительным результатам отчетов;
- по особым распоряжениям руководства;
- по соглашению сторон или по собственной инициативе работника;
- при пропуске планового экзамена без уважительной причины;
- при изменении системы начисления оплаты труда;

- при сокращении числа сотрудников в государственном учреждении Пенсионного фонда.

В том случае если экзамен назначен сотруднику по причине низких результатов труда за отчетный период, по итогам аттестации будет решаться вопрос о понижении лица в должности.

При этом не все сотрудники Пенсионного фонда обязаны проходить подобные тестирования. В плановых и внеочередных экзаменах участие не принимают:

- беременные женщины;
- работники женского пола, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года;
- работники, выполняющие трудовые функции по транспортному обслуживанию, охране и эксплуатации зданий и сооружений, а также иные работники, отнесенные к категории младшего обслуживающего персонала;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год с даты выхода на работу;
- работники в течение года со дня прохождения предыдущей аттестации [4].
- работники в течение года после окончания обучения по программам повышения квалификации или программам профессиональной переподготовки, если обучение осуществлялось по направлению работодателя.

Служащие в государственном учреждении Пенсионного фонда Российской Федерации не могут отказаться от прохождения плановой или внеочередной аттестации по собственному желанию без наличия уважительной причины. Такое поведение будет расценено как нарушение трудового порядка, и повлечет за собой дисциплинарное наказание.

Руководители государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации также обязаны проходить проверку на

профпригодность. Для них сроки прохождения аттестации устанавливаются отдельно.

Каждый работник государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации, направленный на прохождение внеочередной проверки профпригодности, получает уведомление о предстоящем экзамене заранее. Это дает ему возможность немного лучше подготовиться к вопросам, которые могут быть ему заданы. К сожалению, члены комиссии не разглашают список вопросов до экзаменов. Однако, можно быть уверенным, что они будут касаться исключительно должностных инструкций и трудовых обязанностей лица. Чаще всего задают следующие вопросы:

1. Как вы оцениваете ваши личные достижения в профессиональной деятельности?

2. Соответствуют ли результаты вашего труда необходимым показателям по качеству и количеству проделанной работе?

3. Как вы оцениваете уровень сложности ваших должностных обязанностей?

4. Какие проблемы возникают при выполнении рабочих задач?

5. Как вы считаете, необходимо ли вам пройти курсы по повышению квалификации?

Этот список вопросов может быть расширен на усмотрение представителей комиссии.

По результатам прохождения экзамена служащими комиссия создает аттестационный лист и добавляет его в протокол проверки профессионализма работника государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации.

Аттестационный лист должен содержать сведения о том насколько сотрудник соответствует той должности, которую он занимает. Возможные формулировки решений по итогам экзамена:

- соответствует занимаемой должности;

- подлежит направлению на обучение для получения дополнительного профессионального образования;

- не соответствует занимаемой должности и подлежит переводу на должность, соответствующую квалификации работника.

Документ с итогами аттестации должен быть подписан аттестуемым. Таким образом подтверждается факт ознакомления лица с личным уровнем соответствия должности. Аттестационный лист подлежит хранению в личном деле каждого работника государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации.

После того, как результаты экзамена зафиксированы и донесены до сведения аттестуемого, они подлежат обработке. Не более чем через месяц после аттестации работодатель или его представитель должны создать специальный акт. Этот документ должен отражать решение нанимателя о направлении сотрудника на курсы по повышению квалификации, понижении в должности или включение работника в список ценных работников для карьерного роста лица.

На основании проведенного исследования, а также анализа нормативно-правовых актов в сфере процедуры проведения аттестации, можно сделать вывод, что проведение аттестации служащих государственного учреждения Пенсионного фонда Российской Федерации является необходимым элементом для совершенствования механизма повышения профессионализма и компетентности его работников, что способствует их продвижению по карьерной лестнице.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

2. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 2020 г. № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

3. Крылова, И. А. Должностной рост государственных служащих как стимул для эффективного выполнения служебных обязанностей / И. А. Крылова // Молодой ученый, 2020. - № 18 (308). - С. 274-277

4. Якутова И.В. Периодическая аттестация персонала как инструмент эффективности кадровой службы на коммерческом предприятии/ И.В. Якутова // М.: Интел-синтез, 2013. –С. 144.