

*Корюкина Т.С., магистр*

*Уральский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*

**ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА  
ПРИМЕРЕ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ**

*Аннотация: Данная статья рассматривает процедуру проведения аттестации государственных гражданских служащих, решения аттестационной комиссии и дальнейшие действия представителя нанимателя по итогам прохождения гражданским служащим процедуры аттестации на примере налоговой службы РФ.*

*Ключевые слова: государственный гражданский служащий, налоговый орган, аттестация, аттестационная комиссия.*

*Koryukina T.S., master's degree*

*Ural Branch of the Russian Presidential Academy of National  
Economy and Public Administration*

**PROCEDURE FOR THE CERTIFICATION OF PUBLIC CIVIL  
SERVANTS**

*Abstract: This article examines the procedure for attestation of civil servants, the attestation commission and further actions of the employer's representative based on the results of attestation procedures using the example of the decision of the tax service of the Russian Federation.*

*Keywords: government civil servants, tax authority, certification, classification board.*

Аттестация представляет собой процедуру, призванную определить соответствие лица замещаемой должности. Она проводится не реже, чем один раз в три года и не чаще одного раза в год. Аттестацию проходит подавляющее большинство гражданских служащих, но есть определённые

должности, которые от прохождения аттестации освобождаются. Таким образом, освобождены от прохождения аттестации:

1. Гражданские служащие, замещающие должности категории руководителей, если их назначение осуществляет Президент РФ или Правительство РФ. Как правило, это должности максимально приближены к политическому руководству страны, команда Президента или главы правительства, и предполагается, что они не нуждаются в аттестации.

2. Гражданские служащие категории руководители и помощники, советники, которые занимают должности на условиях срочного служебного контракта. Срок служебного контракта составляет не более 5 лет.

3. Гражданские служащие, которые достигли 60-летнего возраста и переведены на срочный контракт.

4. Беременные женщины, гражданские служащие, которые находятся в отпуске по беременности, по родам, по уходу за ребёнком.

5. Также, не имеет смысла проводить аттестацию сотрудников, которые заняли свою должность менее года назад, или в течение года после предыдущей аттестации.

Аттестация представляет собой отчёт гражданского служащего о его работе перед комиссией, и аттестация также предполагает активное участие непосредственного руководителя гражданского служащего.

Регламент проведения аттестации устанавливается Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 N 110 «Об аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [2].

Процедура аттестации в налоговых органах проходит следующим образом:

1. Представитель наниматель должен издать приказ, об утверждении графика проведения аттестации (обычно этот график утверждается на один календарный год, в нем указаны сотрудники,

которые назначены на прохождение аттестации, конкретные даты проведения аттестации, как правило, данная процедура проходит один раз в квартал или один раз в месяц).

2. Приказом представителя нанимателя формируется аттестационная комиссия. Состав комиссии: представитель нанимателя или лицо, им уполномоченное, непосредственный руководитель государственного гражданского служащего, представитель правового подразделения, представитель кадровой службы, а также, независимые эксперты, которые должны составлять не менее 25 процентов. В состав аттестационной комиссии так же могут входить представитель профсоюзного органа, представитель общественного совета, представитель службы безопасности при государственном органе.

3. В аттестационную комиссию предоставляется письменный отзыв, который готовит непосредственный руководитель о своём гражданском служащем. Форму отзыва, как и подробный порядок аттестации, можно посмотреть в приложении к приказу «Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» [3] от 4 сентября 2012 г. N 161н. Данная форма содержит мотивированную оценку непосредственного руководителя, а также, рекомендации, которые руководитель даёт комиссии.

4. Комиссия заслушивает отчёт гражданского служащего и отчёт его непосредственного руководителя. Если гражданские служащий с отзывом не согласен, то он может дать на данный отзыв письменные объяснения. В таком случае, комиссия обязана заслушать объяснения гражданского служащего по этому поводу. После чего члены комиссии имеют право задавать любые вопросы, связанные с исполнением должностных обязанностей. В итоге, комиссия, простым большинством голосов в отсутствие аттестуемого, принимает одно из следующих решений:

1) Гражданский служащий соответствует замещаемой должности. Данное решение не влечёт за собой никаких правовых последствий.

2) Гражданский служащий соответствует замещаемой должности и подлежит включению в кадровый резерв в порядке должностного роста. К сожалению, как показывает практика, данное решение ни к чему не обязывает, поскольку место в резерве есть, а вакантной должности пока ещё нет и, если по истечению трёх лет вакансии не объявится, гражданского служащего никуда не назначат, то он будет из резерва исключён. Но, с другой стороны, включение в резерв является мощным мотивационным фактором, стимулирующим гражданского служащего к более активной и эффективной работе, потому что он рассчитывает на повышение.

3) Гражданский служащий соответствует замещаемой должности, но при условии прохождения программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки. При этом, в решение комиссии может быть уточнение о том, какую именно программу дополнительного образования Гражданский служащий должен пройти, чтобы соответствовать своей должности. Если в течение года после такого решения комиссии сотрудник не направится на учебу и нигде не пройдёт повышение квалификации, он подлежит увольнению.

4) Гражданский служащий не соответствует замещаемой должности. Самое неблагоприятное решение для сотрудника, но, исходя из практики налогового органа, не было случаев, когда принималось данное решение. Данное решение предполагает, что представитель наниматель может сделать с сотрудником практически все, что угодно. После такого решения гражданский служащий, безусловно, может быть уволен по инициативе представителя нанимателя по ст. 37 Федерального Закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] «за несоответствие гражданского служащего замещаемой должности

гражданской службы» [1], в связи с установленным решением аттестационной комиссии. Но, в большинстве случаев, представитель нанимателя этого не делает. Альтернативным решением в сложившейся ситуации может стать сохранение за сотрудником должности, которую он замещает, но с условно испытательным сроком до одного года. В том случае, если по истечению данного периода и повторной аттестации, решение аттестационной комиссии будет о повторном несоответствии, то аттестуемого сотрудника увольняют. При назначении сотруднику, по итогам аттестационной комиссии, испытательного срока, на весь его период, работника лишают всех премий и поощрений, - остаётся только на одном окладе, что очень сильно снижает мотивацию. Кроме того, при наличии свободной должности, представитель нанимателя может понизить гражданского служащего в должности или перевести в другое подразделение, где работник будет соответствовать должности. Данное решение принимает либо представитель нанимателя, либо по итогам в порядке конкурса.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что процедура аттестации государственного гражданского служащего, на примере налоговых органов, является сложным и многоэтапным процессом, результат которого может повлиять на карьерную лестницу работника. Как было изложено в данной статье, результат аттестации в некоторых случаях влечет за собой включение в кадровый резерв гражданского служащего с последующим повышением замещаемой должности, понижением замещаемой должности или увольнением.

#### **Использованные источники:**

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. Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 сентября 2012 г. N 161н "Об Аттестационной комиссии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочно-правовая система Консультант Плюс.