

# ПРОХОЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ В ПОЛИЦИИ

Митрохин В.В.

## АТТЕСТАЦИЯ В МЕХАНИЗМЕ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В правовом регулировании служебных отношений в системе МВД России важное место принадлежит аттестации. Сегодня на повестке дня стоит остро проблема формирования высокопрофессионального кадрового состава органов внутренних дел в этой связи аттестация как элемент прохождения службы может помочь решению проблемы обеспечению законности и дисциплины в сфере внутренних дел.

Говоря об этимологии слова, *аттестация* то оно имеет зарубежное происхождение (от фр. *attestation* от лат *attestatio* — *свидетельство, подтверждение*) — определение квалификации, уровня знаний и умений чего-либо, а также соответствия требованиям (продукция, технические устройства, рабочие места), отзыв, характеристика. Полученный в результате аттестации документ называют аттестатом. В Военной энциклопедии 1911 г. под аттестацией понимались «отзывы начальства о качествах подчиненного, изложенные с соблюдением установленных для того правил и формальностей. В этой связи цель аттестации в военном ведомстве состояла в необходимости охарактеризовать личность военнослужащего в смысле пригодности его для службы, как в мирное, так и в военное время. В содержании аттестации должна являться, максимумно, полная оценка умственных, нравственных и служебных качеств испытуемого»<sup>1</sup>.

Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>2</sup> определяет, что аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности в органах внутренних дел. Как отмечается в Концепции кадровой политики МВД России, в настоящее время необходимо совершенствовать механизм аттестации с использованием комплексной оценки служебного потенциала сотрудников по балльному рейтингу, формализованных документов и накопительных аттестационных сертификатов на весь период службы в органах внутренних дел. Как отмечал К.Г. Арутюнов, современная кадровая политика МВД России предъявляет серьезные требования не только к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, но и к оценке оперативно-служебной деятельности своих сотрудников. В этой связи неуклонно возрастает значение одной из важнейших организационно-правовых форм проверки (контроля) и оценки профессиональных и других качеств сотрудников органов внутренних дел. Такой формой является аттестация личного состава»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См.: Новицкий В.Ф. Военная энциклопедия. – СПб., 1911. – С. 247.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

<sup>3</sup> См.: Арутюнов К.Г. Административно-правовое регулирование аттестации сотрудников органов внутренних дел

Аттестация, как служебная процедура, выполняет самые различные функции, в этой связи не случайно, что в научной литературе по этому поводу существуют самые различные точки зрения. Так, Д.М. Овсянко отмечает, что «...аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности по подбору, повышению квалификации, расстановке государственных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности, присвоению очередного квалификационного разряда»<sup>4</sup>.

В.И. Колесникова пишет о том, что аттестация это административно-правовая процедура по оценке профессионального соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности, направленная на совершенствование государственной службы и развитие внутреннего потенциала аттестуемого, обязывающая по итогам ее принять установленные законодательством административно-правовые меры, а не только морально-воспитательные, что способствует эффективному развитию профессионального и личного потенциала кадров<sup>5</sup>. М.Г. Киржманов говорит о том, что аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности государственного служащего, а в конечном счете – деятельности государственного органа в целом<sup>6</sup>.

С.Н. Булгаков, раскрывая особенности аттестации в системе государственной гражданской службы, пишет о том, что аттестация государственных гражданских

служащих – это деятельность аттестационной комиссии по оценке профессиональных навыков и личных качеств государственного гражданского служащего, имеющая своей целью установление соответствия государственного служащего замещаемой должности, заканчивающаяся принятием соответствующего решения представителем нанимателя<sup>7</sup>.

Е.А. Аксенова, с точки зрения управленческого подхода, отмечает, что «главной задачей аттестации в системе государственной службы являются оценка степени соответствия сотрудника своей должности и выявление резервов повышения качества труда и уровня отдачи работника»<sup>8</sup>.

Говоря о кадровом резерве, необходимо сказать, что в системе МВД России кадровый резерв – это сформированная в установленном порядке группа сотрудников, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должности руководящего состава. В настоящее время как никогда актуальна задача обеспечения комплектования, обучения и эффективного использования многоуровневого кадрового резерва МВД России, обеспечивающего предельно высокую степень подготовки кандидатов к назначению на вышестоящие должности, широкое применение практики назначения сотрудников на вышестоящие должности преимущественно из кадрового резерва. Аттестация в системе МВД России может это очередной и внеочередной. Так, по общему правилу, аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится один раз в четыре года. В случае назначения сотрудника на другую должность в органах внутренних дел, его аттестация проводится не ранее чем через один год

в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2004. – С. 12.

<sup>4</sup> См.: Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. – М., 2002. – С. 123.

<sup>5</sup> См.: Колесникова В.И. Административно-правовые основы аттестации государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2001. – С. 46.

<sup>6</sup> См.: Киржманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – С. 19.

<sup>7</sup> См.: Булгаков С.Н. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – С. 8.

<sup>8</sup> См.: Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы. – М., 1997. – С. 119.

после назначения. Внеочередная аттестация сотрудников органов внутренних дел, претендующих на замещение должностей высшего начальствующего состава, проводится по решению Президента Российской Федерации.

Внеочередная аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится:

- при решении вопроса о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- при решении вопроса о прекращении сотрудником службы в органах внутренних дел в связи с расторжением контракта;
- по предложению уполномоченного руководителя при рассмотрении вопросов:
  - а) о переводе сотрудника на иную должность в органах внутренних дел;
  - б) об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел;
  - в) в случае, если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. До вынесения решения о соответствии замещаемой должности в органах внутренних дел, сотрудник отстраняется от выполнения обязанностей, связанных с возможным применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Сотрудники органов внутренних дел женского пола, находившиеся в отпуске по беременности и родам, а также сотрудники, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходят аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

Для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел, приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, создается аттестационная комиссия, в

состав которой в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения. В случае необходимости, по решению уполномоченного руководителя, к работе аттестационной комиссии могут привлекаться (с правом совещательного голоса) члены общественных советов при федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел и его территориальных органах, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, а также представители образовательных и научных организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел.

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел, замещающих должности в органах внутренних дел, выполнение служебных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Аттестационные комиссии должны формироваться таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на рекомендации аттестационной комиссии. На время аттестации сотрудника органов внутренних дел, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

Аттестация проводится, как правило, в присутствии сотрудника органов внутренних дел. В случае неявки на аттестацию без уважительных причин, сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности, а его аттестация переносится. При проведении аттестации непосредственный руководитель (начальник) сотрудника органов внутренних дел подготавливает

мотивированный отзыв о выполнении сотрудником своих служебных обязанностей и предложения аттестационной комиссии. С указанным отзывом сотрудник должен быть ознакомлен не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации.

Рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием. Обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее двух третей членов аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии. При равенстве числа голосов, сотрудник органов внутренних дел признается соответствующим замещаемой должности в органах внутренних дел. Рекомендации аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принявшими участие в заседании.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия принимает одну из следующих рекомендаций:

- сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел;
- сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в органах внутренних дел;
- сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- аттестацию сотрудника следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника), либо для получения сотрудником дополнительного профессионального образования с последующим переводом на иную должность в органах внутренних дел или без такового;

- сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит переводу на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит увольнению со службы в органах внутренних дел.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия может принять рекомендацию о его поощрении, а также внести другие предложения.

Рекомендации аттестационной комиссии заносятся в аттестационный лист сотрудника органов внутренних дел. Аттестационный лист подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии. Сотрудник знакомится с аттестационным листом под расписку до представления его соответствующему руководителю.

Аттестационный лист сотрудника органов внутренних дел представляется руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, которые с учетом рекомендаций аттестационной комиссии (не позднее чем через две недели после проведения аттестации) принимают одно из следующих решений:

- о включении сотрудника в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника);
- о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на обучение по дополнительным профессиональным программам;
- о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;

- о расторжении с сотрудником контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел;
- о заключении с сотрудником нового контракта.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии в соответствии законом.

Нужно отметить, что значение аттестации, как одной из важных составляющих механизма прохождения службы в послед-

нее время возрастет. Связано это с тем, что как руководство страны, так и руководители МВД России ставят перед кадровыми аппаратами задачи по очищению органов внутренних дел от различного рода случайных людей, приспособленцев, лиц выбравших профессию полицейского из корыстных побуждений и т.п. Вот почему от итогов своевременно проведенной объективной аттестации сотрудников органов внутренних дел зависит очень много.

### Библиография:

1. Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы. – М., 1997.
2. Арутюнов К.Г. Административно-правовое регулирование аттестации сотрудников органов внутренних дел в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2004.
3. Булгаков С.Н. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013.
4. Колесникова В.И. Административно-правовые основы аттестации государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2001.
5. Киржиманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003.
6. Куракин А.В., Костенников М.В. Актуальные проблемы административного права. – М., 2013.
7. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. – М., 2002. 7. Новицкий В.Ф. Военная энциклопедия. – СПб., 1911.
8. Куракин А.В., Лаврентьева О.О. Принципы государственной гражданской службы в механизме противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. – 2012. – 9. – С. 15 – 24.
9. Трегубова Е.В., Кривоносов А.Н. К вопросу о совершенствовании реализации административных запретов в системе государственной службы. // Административное и муниципальное право. – 2010. – 12. – С. 24 – 29.
10. Куракин А.В., Кулешов Г.Н., Несмелов П.В. Информационная безопасность в системе государственной службы // Административное и муниципальное право. – 2013. – 2. – С. 172 – 176. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.02.13.
11. Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н., Несмелов П.В. Административно-правовое регулирование информационного обеспечения государственной гражданской службы в контексте противодействия коррупции (ч. 2) // Административное и муниципальное право. – 2012. – 11. – С. 14 – 33.
12. Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н., Несмелов П.В. Государственная служба и информационные технологии // Административное и муниципальное право. – 2012. – 12. – С. 27 – 34.

13. Костенников М.В., Куракин А.В., Кулешов Г.Н., Несмелов П.В. Административно-правовое регулирование информационного обеспечения государственной гражданской службы в контексте противодействия коррупции (ч. 1) // Административное и муниципальное право. – 2012. – 10. – С. 25 – 39.
14. Трегубова Е.В., Марьян А.В., Кривоносов Д.А. Административно-правовое регулирование института правового запрета в системе государственной службы // Административное и муниципальное право. – 2010. – 8. – С. 7 – 16.
15. М.В. Костенников, А.В. Куракин, И.Н. Кошелёв Административно-правовое регулирование обеспечения собственной безопасности и противодействия коррупции в органах внутренних дел (ч. 1). // Административное и муниципальное право. – 2011. – 1. – С. 40 – 47.

### References (transliteration):

1. Aksenova E.A. Upravlenie personalom v sisteme gosudarstvennoi sluzhby. – M., 1997.
2. Arutyunov K.G. Administrativno-pravovoe regulirovanie attestatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del v Rossiiskoi Federatsii: Dis. ... kand. jurid. nauk. – M., 2004.
3. Bulgakov S.N. Attestatsiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh Rossiiskoi Federatsii: Avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. – M., 2013.
4. Kolesnikova V.I. Administrativno-pravovye osnovy attestatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh: Dis. ... kand. jurid. nauk. – M., 2001.
5. Kirzhimanov M.G. Pravovye osnovy podbora kadrov gosudarstvennykh sluzhashchikh, ikh attestatsii i povysheniya kvalifikatsii: Avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. – M., 2003.
6. Kurakin A.V., Kostennikov M.V. Aktual'nye problemy administrativnogo prava. – M., 2013.
7. Ovsyanko D.M. Gosudarstvennaya sluzhba Rossiiskoi Federatsii. – M., 2002. 7. Novitskii V.F. Voennaya entsiklopediya. – SPb., 1911.
8. Kurakin A.V., Lavrent'eva O.O. Printsipy gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby v mekhanizme protivodeistviya korruptsii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. – 9. – С. 15 – 24.
9. Tregubova E.V., Krivonosov A.N. K voprosu o sovershenstvovanii realizatsii administrativnykh zapretov v sisteme gosudarstvennoi sluzhby. // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2010. – 12. – С. 24 – 29.
10. Kurakin A.V., Kuleshov G.N., Nsmelov P.V. Informatsionnaya bezopasnost' v sisteme gosudarstvennoi sluzhby // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2013. – 2. – С. 172 – 176. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.02.13.
11. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Kuleshov G.N., Nsmelov P.V. Administrativno-pravovoe regulirovanie informatsionnogo obespecheniya gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby v kontekste protivodeistviya korruptsii (ch. 2) // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. – 11. – С. 14 – 33.
12. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Kuleshov G.N., Nsmelov P.V. Gosudarstvennaya sluzhba i informatsionnye tekhnologii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. – 12. – С. 27 – 34.
13. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Kuleshov G.N., Nsmelov P.V. Administrativno-pravovoe regulirovanie informatsionnogo obespecheniya gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby v kontekste protivodeistviya korruptsii (ch. 1) // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. – 10. – С. 25 – 39.

14. Tregubova E.V., Mar'yan A.V., Krivonosov D.A. Administrativno-pravovoe regulirovanie instituta pravovogo zapreta v sisteme gosudarstvennoi sluzhby // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2010. – 8. – С. 7 – 16.
15. M.V. Kostennikov, A.V. Kurakin, I.N. Koshelev Administrativno-pravovoe regulirovanie obespecheniya sobstvennoi bezopasnosti i protivodeistviya korruptsii v organakh vnutrennikh del (ch. 1). // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2011. – 1. – С. 40 – 47.