

ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Черипко Денис Петрович

преподаватель кафедры административного права и административной деятельности
органов внутренних дел
Сибирский юридический институт МВД России
Россия г. Красноярск

Аннотация. В научной статье исследуются отдельные аспекты аттестации сотрудника органов внутренних дел через призму ее правового и организационного обеспечения. Проводится анализ нормативных правовых актов определяющих алгоритм действий должностных лиц, в ходе проведения административно-служебной процедуры аттестации. Сделаны выводы о необходимости изменения действующего законодательства Российской Федерации, в целях обеспечения объективности оценки личных и деловых качеств аттестуемого сотрудника, и снижении риска возможных конфликтных ситуаций. Статья содержит предложения о возможности совершенствования действующего порядка проведения указанной процедуры посредством внесения изменений в действующие нормативные правовые акты.

Ключевые слова: кадры; аттестация; сотрудник органов внутренних дел; аттестационная комиссия.

LEGAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF THE CERTIFICATION PROCEDURE FOR AN EMPLOYEE OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Cheripko Denis Petrovich

lecturer of the Department of Administrative Law and Administrative Activity of Internal Affairs
Bodies Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Russia, Krasnoyarsk

Annotation. The scientific article examines certain aspects of the certification of an employee of the internal affairs bodies through the prism of its legal and organizational support. The analysis of normative legal acts defining the algorithm of actions of officials during the administrative and service certification procedure is carried out. Conclusions are drawn about the need to change the current legislation of the Russian Federation, in order to ensure the objectivity of the assessment of the personal and business qualities of the certified employee, and to reduce the risk of possible conflict situations. The article contains proposals on the possibility of improving the current procedure for conducting this procedure by making changes to the existing regulatory legal acts.

Keywords: personnel; certification; employee of internal affairs bodies; certification commission.

Важнейшим условием действенной и эффективной деятельности всех без исключения подразделений органов внутренних дел выступает правильный подбор кадрового состава, способного решать возложенные на него задачи.

Поскольку для лиц, проходящих службу в органах внутренних дел, определены особые требования, обусловленные специфическим характером их деятельности, необходимость особого подбора кадров остается достаточно актуальной. Более того, не

менее значимой является потребность в точном выявлении способностей, полицейского, определении его профессиональных качеств, необходимых для выполнения служебно-трудовых функций. Разрешение обозначенных проблем происходит посредством использования административно-служебных процедур, одной из которых является аттестация.

Аттестация (лат. *attestation* – свидетельство) – определение квалификации, уровня знания работника, отзыв о его способностях, знаниях, деловых и других качествах [1].

Аттестация, как обязательный элемент прохождения службы сотрудника органов внутренних дел, предусмотрена действующим законодательством. [2].

Согласно, действующих норм такая процедура: во-первых, является *необходимой*, а, во-вторых, *обязательной*, что позволяет сделать вывод о ее важности для каждого сотрудника органов внутренних дел, а, значит определяет необходимость рассмотреть ее подробней.

Таким образом, полагаем возможным рассмотреть эту процедуру через призму ее правового и организационного обеспечения, с целью выявления возможных недостатков в ее проведении и выработки способов решения потенциальных проблем.

Так, п. 219 Приказа закрепляет возможность проведения аттестации «заочно» (в отсутствие аттестуемого сотрудника), делегируя такое право председателям соответствующих аттестационных комиссий или руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России и их структурных подразделений. При этом обязательными условиями проведения рассматриваемого вида аттестации, помимо желания самого аттестуемого сотрудника органов внутренних дел, выступает «предложение непосредственного руководителя (начальника) сотрудника». На наш взгляд подобная практика является абсолютно недопустимой, поскольку дает повод поставить под сомнение тезис о равенстве условий сотрудников при проведении аттестации, а значит и справедливость таких решений.

Воспроизведем вымышленную ситуацию, когда руководитель соответствующего уровня решил кто «уйдет», а кто останется. В какой форме пройдет аттестация для «нужных» сотрудников, а в какой для «не нужных»? По нашему мнению, ответ очевиден, в первом случае, аттестация несомненно пройдет «заочно», во-втором, в присутствии аттестуемого сотрудника, с обязательным заслушиванием.

По нашему мнению, в настоящее время назрела необходимость менять подобную практику. И, действительно, основными критериями соответствия сотрудника занимаемой должности являются:

- положительные результаты в служебной деятельности;
- соблюдение служебной дисциплины;
- соблюдение профессиональной этики и служебного этикета;
- соответствие профессиональной служебной и физической подготовке.

На основании вышеизложенного, разумно предположить, что, *полицейский достигнувший положительных результатов в служебной деятельности, соблюдающий служебную дисциплину, профессиональную этику и служебный этикет, а также выполнивший установленные нормативы по профессиональной и физической подготовке соответствует замещаемой должности*, а значит, возникает вопрос о целесообразности проведения рассматриваемой процедуры, в присутствии аттестуемого, соответствующего указанным критериям.

Таким образом, мы полагаем возможным внести изменения в п. 219 Приказа, изложив его в следующей редакции: «219. Аттестация проводится в отсутствие аттестуемого сотрудника по решению председателя соответствующей аттестационной комиссии или должностного лица, указанного в пункте 193 настоящего Приказа, при условии достижения последним положительных результатов в служебной деятельности, соблюдении служебной дисциплины, профессиональной этики и служебного этикета, а

также выполнении установленных нормативов по профессиональной и физической подготовке, принятому на основании:»

Не менее важным, остается отсутствие в Приказе положений, предусматривающих возможность аудио, видео-протоколирования процедуры аттестации.

Так, согласно действующего законодательства, аттестация может быть двух видов: плановая (проводится один раз в четыре года) и, внеочередная, которая назначается и проводится в том числе, при решении вопроса о прекращении сотрудником службы в органах внутренних дел в связи с расторжением контракта из-за несоответствия замещаемой должности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии.

Представим, что руководитель, либо один (а может быть и несколько) членов аттестационной комиссии испытывают к подчиненному сотруднику личные неприязненные отношения. Сможет ли такой сотрудник пройти аттестацию, при условии, что критерий «несоответствие замещаемой должности» является оценочным и, не имеет четкого нормативного закрепления. Например, должностные инструкции зачастую содержат весьма размытые формулировки, которые обязывают сотрудника органов внутренних дел «знать и соблюдать законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере внутренних дел» или «в возможно короткие сроки сообщать непосредственному начальнику о происшествиях». Выходит, что в первом случае аттестуемый, обязан знать все законодательство Российской Федерации (в том числе все ведомственные нормативные правовые акты) которые так или иначе регламентируют деятельность МВД России, что априори невозможно, а во-втором случае самостоятельно определять «возможно короткие сроки», которые вполне вероятно установит для себя необоснованно. Таким образом, с большой долей вероятности сотрудник будет признан как несоответствующий замещаемой должности.

Представляется, что подобных последствий можно избежать предусмотрев возможность аудио-видеопротоколирования рассматриваемой процедуры.

Необходимо отметить, что подобное утверждение имеет как сторонников, так и противников.

По мнению последних, аудио, видео-протоколирование предусматривает запись, хранение и использование персональных данных сотрудников [3], а значит, существует вероятность передачи (распространения, предоставления) указанных данных третьим лицам.

Более того, на их взгляд проведение аттестации сотрудников, замещающих должности, выполнение служебных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, с применением аудио- и видеопротоколирования может повлечь за собой нарушение режима секретности в органах внутренних дел.

Их оппоненты считают подобные доводы надуманными, поскольку в соответствии с указанными нормами при трудоустройстве на службу в органы внутренних дел, каждый кандидат соглашается на обработку своих персональных данных, в связи с чем, они становятся известными должностным лицам, как кадровых подразделений органов внутренних дел, так и иных подразделений (например, в процессе прохождения службы) [4].

Довод о возможности утраты или разглашения сведений, составляющих государственную или иную, охраняемую законом тайну, также вызывает сомнения, поскольку отдельными, в том числе ведомственными нормативными актами определяется порядок использования, передачи, распространения и хранения как сведений ограниченного распространения, так и сведений составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну.

И действительно, неоспоримым выглядит тот факт, что аудио, видеопротоколирование процедуры аттестации позволит избежать «человеческий фактор» при принятии решений в случае возникновения служебного спора, поможет в полной

мере реализовать принцип объективности при оценке личных и деловых качеств аттестуемого.

Ко всему прочему, необходимо учитывать современные тенденции развития цифровизации общества, постепенный переход государственных органов на электронный документооборот.

Соглашаясь с подобной позицией, мы считаем целесообразным внести изменения в Приказ, дополнив его пунктом следующего содержания: «219.5. С учетом условий служебной деятельности и согласия сотрудника по решению председателя аттестационной комиссии допускается аудио, видео-протоколирование аттестации».

Резюмируя изложенное, считаем возможным отметить что в настоящее время назрела острая необходимость в изменении некоторых правовых и организационных аспектов процедуры аттестации. Думается, что предложенные коррективы, будут способствовать обеспечению объективности оценки личных и деловых качеств аттестуемого сотрудника, и, в конечном итоге приведут к снижению риска возможных конфликтных ситуаций.

Список литературы:

1. Спиркин, А.Г. Словарь иностранных слов / А.Г Спиркин . – 13-е изд., стереотип. – М.; Рус. яз., 1986. – С. 63.

2. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ; Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // [Электронный ресурс] Справ.-информационная система «КонсультантПлюс».

3. О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ; О некоторых вопросах обработки персональных данных в МВД России: приказ МВД России от 13.01.2020 № 3// [Электронный ресурс] Справ.-информационная система «КонсультантПлюс».

4. Черипко, Д.П. К вопросу возможности осуществления аудио-и видеofиксации, при проведении аттестации сотрудника органов внутренних дел по его инициативе // Международный научно-практический электронный журнал «Эпоха науки», 2020, № 23. С.91.

