

достигали, в соответствии с принципом справедливости, цели уголовно-правового воздействия и исправления лица, признанного судом виновным.

С учетом изложенной судебной практики мы видим, что на данный момент существует проблема назначения и исполнения наказания по ст. 322.3 УК РФ ввиду несопоставимости преступлению нижнего порога санкции указанной статьи.

Изложенные в статье пути решения позволят достичь назначения соразмерного за совершенное преступление наказания, а также достичь одного из основополагающих принципов действующего законодательства – принципа справедливости.

1. Капинус О.С. Административная преюдиция в уголовном праве: проблемы теории и практики // Журнал российского права – 2019 – № 6
2. Рашитов Л.Р. Преступления против порядка управления миграционной деятельностью в Российской Федерации: криминологический и уголовно-правовой аспект : Дис. Канд. Юридрич. Наук: 12.00.08 / Рашитов Ленар Радикович – К. 2019. – 249 с
3. Карabanова Е.Н., Цепелев К.В. К вопросу о перспективе использования административной преюдиции в уголовном праве России // Российская юстиция – 2020 – № 11)
4. Сивцев Н.И. Проблемные вопросы применения ст. ст. 322.2, 322.3 УК // Законность – 2020 – № 6
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2020 № 18 «О судебной практике по делам о незаконном пересечении Государственной границы Российской Федерации и преступлениях, связанных с незаконной миграцией»
6. Федеральный закон от 18.06.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»
7. Уголовный Кодекс РФ от 13.06.1996 N 63-ФЗ
8. Апелляционное постановление Дмитровского городского суда Московской области) № 10-5/2019 от 13 февраля 2019 г. по делу № 10-5/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/xSuFDRXZ24xX/> (дата обращения 23.04.2021)
9. Постановление мирового судьи судебного участка № 26 в Русско-Полянском судебном районе Омской области Калашников В.А. по делу № 4/10-3/2016 от 03 марта 2016 г. // http://26.oms.msudrf.ru/modules.php?name=info_pages&id=3975 (дата обращения 23.04.2021)

Кадрулёв Н.С., Мамин А.С.

Оценка эффективности и основные недостатки проведения аттестации государственных и муниципальных служащих

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-05-2021-175

Аннотация

Данная статья направлена на рассмотрение основных недостатков проведения аттестации государственных и муниципальных служащих. Авторы предлагают решение данных недостатков, путем проведения социологических опросов среди аттестуемых лиц и на основании такого опроса разработки эффективной оценки проведения аттестации вышеуказанных служащих.

Ключевые слова: аттестация государственных и муниципальных служащих, оценка эффективности, социологический опрос.

Abstract

This article is aimed at considering the main shortcomings of the certification of state and municipal employees. The authors propose a solution to these shortcomings by conducting sociological surveys among the certified persons and on the basis of such a survey, developing an effective assessment of the certification of the above-mentioned employees.

Keywords: certification of state and municipal employees, efficiency assessment, sociological survey.

Для государственных гражданских и муниципальных служащих проблема эффективности аттестации является актуальной, так как государственные гражданские и муниципальные служащие несут прямую ответственность перед населением за качество выполненной работы.

Для недопущения негативной оценки со стороны населения результатов работы государственных служащих, а также для сохранения и поддержания авторитета у населения, следует осуществлять проведение эффективной аттестации.

При анализе аттестации государственной гражданской и муниципальной службы, целесообразно отметить, что аттестация представляет собой государственную проверку профессиональной квалификации служащего с целью определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия гражданского или муниципального служащего замещаемой должности гражданской или муниципальной службы.

На сегодняшний день, в основном, аттестация носит чисто формальный характер и сам аттестационный процесс укладывается в непродолжительную беседу, на основе которой принимается соответствующее решение. Многие органы государственной власти хоть и стремятся повысить работоспособность своего персонала, но в действительности пренебрегают научными общепризнанными методиками оценки работников, что в реальной степени позволяет оценить компетентность служащих и повысить эффективность командной работы в органах власти. Говоря об оценке эффективности проведения аттестации государственных служащих в Аппарате Правительства РФ и муниципальных служащих в администрациях муниципальных образований Московской области, следует отметить, что был проведен социологический опрос, участвующих в аттестации сотрудников (государственных и муниципальных служащих).

Для проведения опроса были сформированы две группы респондентов:

первая группа включает в себя государственных гражданских служащих (сотрудники Аппарата Правительства РФ) в количестве 50 человек; вторая группа включает в себя муниципальных служащих администрации городского округа Лобня, а также администрации Ступинского муниципального района в количестве 50 человек (по 25 человек из каждого муниципального образования).

Первым был задан вопрос о наличии дополнительной (пред аттестационной) подготовки. Результаты групп респондентов представлены в таблице 1.

Таблица 1. Распределение ответов респондентов о проведении пред аттестационной подготовке, %

Утверждение	1 группа, %	2 группа, % %
Проводилась качественная пред аттестационная подготовка	20,0	0,00
На прохождение пред аттестационной подготовки не хватает времени	80,0	0,00
Пред аттестационная подготовка не проводилась	0,00	100,0

Часть респондентов в количестве 20% отметили, что аттестационная подготовка проводилась качественно, однако, 80% отметили, что на прохождение пред аттестационной подготовки не хватает времени по причине полной загруженности на службе.

Респондентами второй группы было отмечено, никакой дополнительной подготовки к аттестации в администрации не проводилось. Оценка корректности отзыва респондентами представлена в таблице 2.

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос относительно корректности отзыва руководителя, %

Оценка	1 группа, %	2 группа, % %
Корректно	40,0	50,0
В целом корректно	40,0	50,0
Некорректно	20,0	0,0

Из представленной выше таблицы исходит, что в первой группе респондентов 20% опрошенных оценили отзыв руководителя как некорректный, оценку «корректно» и «в целом корректно» дали по 40% респондентов.

Во второй же группе половина опрошиваемых отметила, что отзыв руководителя был корректным и вторая половина респондентов отметила, что отзыв был в целом корректным.

3. Результаты исследования форм проведения аттестации представлены в таблице

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос относительно форм проведения аттестации, %

Оценка	1 группа, %	2 группа, % %
Используется устная форма	30,0	75,0
Используется письменная форма	0,00	0,00
Используется тестирование	50,0	25,0
Используются все указанные формы	20,0	0,00

В большинстве случаев аттестуемые лица соответствуют занимаемой должности, по результатам аттестации им присваивается квалификационный разряд, чем больше разряд, тем больше оклад. Иногда по решению аттестационной комиссии аттестуемый сотрудник может быть рекомендован для включения в кадровый резерв для последующего замещения вакантной должности муниципальной службы.

Респондентам предлагалось выразить свое согласие или несогласие с некоторыми утверждениями, относительно аттестации. В таблице 4 приведено распределение ответов опрошенных сотрудников.

Таблица 4. Степень согласия респондентов с утверждениями об аттестации, %

Оценка	1 группа, %			2 группа, % %		
	Согласен	Отчасти согласен	Не согласен	Согласен	Отчасти согласен	Не согласен
Аттестация нередко является способом сведения личных счетов и способом давления на неугодных сотрудников	30,0	10,0	60,0	25,0	0,00	75,00
Аттестация – действенный способ совершенствования работы с кадрами в муниципальных (государственных) органах	60,0	20,0	20,0	25,00	75,00	0,00
В современных условиях аттестация работников бесполезна, это формальная процедура	20,0	0,00	80,00	0,00	25,00	75,00
С помощью аттестации можно установить уровень собственных профессиональных знаний и навыков	80,0	0,00	20,0	75,00	25,0	0,00

Таким образом, следует отметить, что утверждение того, что «аттестация нередко является способом сведения личных счетов и способом давления на неугодных сотрудников» является достаточно актуальным, отчасти согласны 30% первой группы респондентов, и 25% второй группы респондентов, однако, количество несогласных с этим утверждением значительно выше – 60% и 75% соответственно по группам.

Отчасти согласны с тем, что аттестация является действенным способом совершенствования работы с кадрами в муниципальных и государственных органах 20% респондентов первой группы и 75% респондентов второй группы. Отчасти согласны с тем, что аттестация является формальной процедурой 20,0% респондентов первой группы, 25% респондентов второй группы отчасти согласны с утверждением, а не согласны с утверждением 75%.

Однозначно адекватно аттестация оценивается как способ оценки уровня своих профессиональных знаний и навыков. В анкету был включен блок вопросов, касающихся возможностей совершенствования аттестации в муниципальных органах управления.

Также сотрудникам было предложено выбрать ту форму аттестации, которая была бы для них наиболее приемлема. Распределение ответов приведено в таблице 5.

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос относительно формы аттестации, %

Форма аттестации	1 группа, %	2 группа, %
Устное собеседование	20,0	75,0
Письменная работа	20,0	0,0
Тестирование	20,0	25,0
Комплексная форма	40,0	0,00

Как следует из приведенных выше данных, государственные гражданские служащие предпочитают комплексную форму аттестации, в то время, как муниципальные служащие (вторая группа респондентов) предпочитают проходить аттестацию в форме устного собеседования, так проголосовало 75%.

Таким образом, правильно организованная процедура аттестации позволит на практике увидеть не только то, как гражданский служащий справляется со своими обязанностями в действительности. Такая процедура аттестации во многом повысит заинтересованность гражданских служащих в стремлении самосовершенствоваться. Необходимо отметить, что при проведении аттестации в государственных органах власти, практически все аттестуемые успешно ее проходят, однако результат их работы не всегда отражает высокий профессиональный уровень деятельности.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 15.04.2021).
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 24.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 02.08.2004. - № 31. - ст. 3215.
3. Об утверждении Порядка работы аттестационных комиссий Федеральной службы судебных приставов и ее территориальных органов по проведению аттестации и квалификационных экзаменов федеральных государственных гражданских служащих: Приказ ФССП России от 26.03.2021 № 99 // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 30.04.2021)
4. Ковтков, Д. И. Правовое регулирование профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: моногр. / Ковтков Дмитрий Иванович. - М.: Юстицинформ, 2017. - 396 с.