

## АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Елфимова Елена Владимировна**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права  
Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург), e-mail: Elfimovaav@mail.ru

**Софронова Анастасия Юрьевна**

Психолог отдела по работе с личным составом Курганского линейного отдела  
МВД России на транспорте (Курган), e-mail: nas59681@yandex.ru

*С учетом особенностей правового регулирования службы в органах внутренних дел предложено определение понятия «аттестация сотрудника органов внутренних дел». Сформулированы предложения о необходимости проведения аттестации в случае исключения сотрудника органов внутренних дел из кадрового резерва за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; об обеспечении единства требований к порядку зачисления и исключения из кадрового резерва; об уточнении срока проведения аттестации в отношении ранее прикомандированного сотрудника органов внутренних дел, прибывшего по месту постоянной службы по истечении срока прикомандирования; об обеспечении согласованности и непротиворечивости законодательства при применении некоторых мер поощрения сотрудников органов внутренних дел; о целесообразности представления на заседание аттестационной комиссии заключения психолога, что позволит всесторонне оценить личность аттестуемого сотрудника органов внутренних дел.*

*Ключевые слова: аттестация, мотивированный отзыв, прохождение службы в органах внутренних дел, прикомандирование сотрудника органов внутренних дел, меры поощрения, личные и деловые качества сотрудника органов внутренних дел*

## CERTIFICATION OF THE INTERNAL AFFAIRS STAFF: ISSUES OF LEGISLATION IMPROVEMENT

**Elfimova Elena**

Ural State Economic University (Yekaterinburg), e-mail: Elfimovaav@mail.ru

**Sofronova Anastasiya**

Kurgan Line Department of the Ministry of the Interior of Russia on Transport (Kurgan),  
e-mail: Nas59681@yandex.ru

*In the light of specific features of the legal regulation of the service in internal affairs bodies the authors propose their own definition of the concept of certification of the internal affairs staff. They point out the necessity of certification when an employee of internal affairs bodies was excluded from the staff reserve for improper performance of his duties; of ensuring the unified requirements for the procedure of enrollment and expulsion from the staff reserve; of specifying the term of certification for a previously seconded employee of internal affairs bodies arrived at the place of permanent service upon the expiration of the term of secondment; of ensuring the coherence of laws on certain measures to encourage employees of internal affairs bodies; of presenting a psychologist's conclusion to a meeting of the certification commission, which would help assess comprehensively the personal characteristics of a certified employee.*

*Key words: certification, motivated feedback, service in internal affairs bodies, secondment of an employee of internal affairs bodies, encouraging measures, personal and business characteristics of an employee of internal affairs bodies*



Аттестация – обязательный элемент прохождения любого вида государственной службы, в том числе службы в органах внутренних дел (далее – ОВД). В соответствии со ст. 33 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты» (далее – Закон о службе в ОВД) цель проведения аттестации заключается в определении соответствия сотрудника ОВД замещаемой им должности в ОВД. Аттестация является обязательной и проводится планомерно раз в четыре года, а в некоторых случаях – вне очереди, например если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия (ч. 2, п. 4 ч. 4 ст. 33 Закона о службе в ОВД).

В науке административного права большое внимание уделяется государственной гражданской службе, о чем свидетельствует количество диссертаций и публикаций на эту тему в ведущих рецензируемых журналах, а военная или иные виды государственной службы, как правило, не пользуются таким интересом научного сообщества. Так, к вопросам аттестации государственных гражданских служащих обращались видные ученые-административисты<sup>1</sup>. Понятие аттестации в основном определяется ими через указание на цели ее проведения. А. А. Гришкoveц считает, что «аттестация гражданского служащего – это административно-правовая форма периодической оценки его профессиональных и личностных качеств, процессов и результатов профессиональной и служебной деятельности, проводимой в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы, выявления возможности замещения им вышестоящей должности, а также в целях повышения эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего».

Непосредственно понятию «аттестация сотрудника ОВД» должного внимания в юридической литературе не уделяется. Учитывая приведенное выше определение понятия аттестации гражданского служащего и особенности аттестации в ОВД, предлагаем понимать под аттестацией сотрудника ОВД регламентированную Законом о службе в ОВД и нормативными правовыми актами МВД России процедуру, осуществляемую специально созданным коллегиальным органом (аттестационной комиссией) для определения соответствия сотрудника замещаемой должности в ОВД, проводимую на основе принципов исключения возможности возникновения конфликта интересов, всесторонности, объективности, коллегиальности, полноты, завершающуюся вынесением аттестационной комиссией рекомендаций, на основе которых уполномоченный руководитель принимает решение о дальнейшем прохождении службы аттестуемым сотрудником ОВД. Проведение аттестации позволяет снизить влияние субъективного фактора в оценке кадров ОВД, расторгнуть контракт с нерадивыми сотрудниками, не соответствующими занимаемой должности, выявить сотрудников, работающих результативно и с максимальной отдачей, рекомендовать их к поощрению, перемещению на вышестоящую должность<sup>2</sup>.

Законодательство, регламентирующее правовые основы деятельности правоохранительных органов и прохождения службы в них, далеко от совершенства, и хотя степень урегулированности служебных правоотношений во всех видах государственной службы с каждым годом повышается, принимаются новые законы, исправляются действующие, по-прежнему немало вопросов требует разрешения. Не будем утверждать, что от определенности, ясности и непротиворечивости законодательства о службе в правоохрани-

<sup>1</sup> *Обвянко Д. М.* Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002. С. 123; *Гришкoveц А. А.* Государственная гражданская служба: учеб. курс / отв. ред. Н. Ю. Хаманева. М., 2014. С. 397.

<sup>2</sup> *Занина Т. М., Набиев В. В.* Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Адм. право и процесс. 2016. № 9. С. 30–32.





тельных органах напрямую зависит правопорядок в стране, но некоторое влияние здесь присутствует. Поэтому правовые нормы, регламентирующие аттестацию сотрудников ОВД, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

Следует разрешить вопрос, связанный с отсутствием в законодательстве требования о необходимости проведения аттестации в случае исключения сотрудника ОВД из кадрового резерва за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Напомним, что кадровый резерв в ОВД формируется для замещения должностей высшего начальствующего состава и руководителей (начальников) из числа среднего и старшего начальствующего состава (ч. 1 ст. 78 Закона о службе в ОВД). При принятии решения о включении сотрудника в кадровый резерв предусмотрено проведение его аттестации, по итогам которой выносится рекомендация о соответствии сотрудника замещаемой должности и целесообразности включения его в кадровый резерв для замещения должности руководителя (начальника) (п. 3 ч. 13 ст. 33 Закона о службе в ОВД). Указанная рекомендация выступает основанием для принятия уполномоченным руководителем решения о включении сотрудника в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в ОВД (п. 1 ч. 16 ст. 33 Закона о службе в ОВД).

Согласно Порядку формирования кадровых резервов МВД России, его территориальных органов и подразделений, утвержденному приказом МВД России от 30 августа 2012 г. № 827 (далее – Порядок формирования кадровых резервов МВД России), сотрудник ОВД подлежит исключению из кадрового резерва за неудовлетворительное выполнение своих служебных обязанностей, снижение уровня и результатов служебной деятельности. Однако законодательством не устанавливается процедура исключения сотрудника ОВД из кадрового резерва по указанному основанию.

Вместе с тем вопросы, касающиеся профессионализма и компетентности, качества выполнения служебных обязанностей, оценки результатов служебной деятельности сотрудников ОВД (ч. 2 ст. 75 Закона о службе в ОВД) являются предметом рассмотрения на заседании аттестационной комиссии. При этом непосредственный руководитель вправе инициировать проведение внеочередной аттестации, указав в мотивированном отзыве<sup>1</sup> конкретные упущения и недостатки, послужившие основанием для проведения аттестации.

В ч. 13 ст. 33 Закона о службе в ОВД законодатель перечисляет рекомендации, которые вправе принять аттестационная комиссия по итогам проведения аттестации. Среди них нет той, которая позволяла бы исключить сотрудника из кадрового резерва за неудовлетворительное выполнение своих служебных обязанностей, снижение уровня и результатов служебной деятельности, несмотря на то что п. 23 Порядка формирования кадровых резервов МВД России устанавливает такие отрицательные последствия для сотрудника ОВД.

Изложенное свидетельствует о необходимости дополнить ч. 4 ст. 33 Закона о службе в ОВД следующим основанием внеочередной аттестации сотрудника ОВД: «Неудовлетворительное выполнение своих служебных обязанностей сотрудником, снижение уровня и результатов его служебной деятельности в целях решения вопроса о необходимости его исключения из кадрового резерва, а также определения соответствия сотрудника замещаемой должности». Помимо этого, надлежит дополнить перечень рекомендаций по результатам проведения аттестации, закрепленный в ч. 13 ст. 33 Закона о службе в ОВД и в п. 13 Порядка проведения аттестации сотрудников ОВД, рекомендацией следующего содержания: «Сотрудник подлежит исключению из кадрового резерва и повторному

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» (далее – Порядок проведения аттестации сотрудников ОВД).





рассмотрению на заседании аттестационной комиссии в течение года в целях подтверждения устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя». Одновременно необходимо внести дополнения в п. 23.8 Порядка формирования кадровых резервов МВД России, а именно указать, что в случае исключения из кадрового резерва по основанию, предусмотренному п. 23.2, рекомендация об исключении из кадрового резерва принимается на аттестационной комиссии. Это позволит обеспечить единство требований к порядку зачисления и исключения сотрудников из кадрового резерва.

В совокупности изложенные предложения помогут объективно оценивать целесообразность исключения сотрудника ОВД из кадрового резерва, в том числе, в целях предотвращения возможного конфликта интересов уполномоченного руководителя, принимающего решение об исключении из кадрового резерва, и лица, находящегося в кадровом резерве для замещения руководящей должности.

Разрешения требует и вопрос о необходимости уточнения срока проведения аттестации в отношении ранее прикомандированного сотрудника ОВД, прибывшего по месту постоянной службы по истечении срока прикомандирования. В настоящее время сотрудник ОВД со своего согласия может быть прикомандирован к другому федеральному органу государственной власти, иному государственному органу или к организации с оставлением в кадрах МВД России для выполнения задач, связанных непосредственно с деятельностью МВД России (ст. 32 Закона о службе в ОВД). Порядок прикомандирования должен быть установлен Президентом России, но до настоящего времени он так и не определен.

В соответствии со ст. 33 Закона о службе в ОВД сотрудник ОВД после окончания срока прикомандирования обязан проходить очередную аттестацию в общем порядке, несмотря на то что он, хотя и был прикомандирован к федеральному органу государственной власти, иному государственному органу «для выполнения задач, связанных непосредственно с деятельностью МВД России», проходил службу на должностях в органе государственной власти (а не в ОВД)<sup>1</sup> и обязанности по замещаемой должности не выполнял. Такая ситуация противоречит принципу профессионализма и компетентности государственных служащих<sup>2</sup>. Очевидно, что ранее прикомандированному сотруднику следует предоставить время для возврата к уровню знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения обязанностей по замещаемой должности, который имелся до прикомандирования. Таким образом, целесообразно внести дополнение в ч. 2 ст. 33 Закона о службе в ОВД, предусмотрев для данной категории сотрудников те же сроки аттестации, что и для сотрудников ОВД в случае их назначения на другую должность (ч. 2 ст. 33 Закона о службе в ОВД), т. е. не ранее чем через один год после окончания срока прикомандирования.

Совершенствования также требует процедура применения некоторых мер поощрения сотрудников ОВД по результатам аттестации. В частности, ч. 1 ст. 44 Закона о службе в ОВД предусматривает в качестве меры поощрения присвоение сотруднику ОВД специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности. Положение о порядке присвоения сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов вну-

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 марта 2017 г. по делу № 33-2014/2017.

<sup>2</sup> См.: ст. 3 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».





тренних дел Российской Федерации» (далее – Положение), устанавливает, что до принятия решения о применении к сотруднику указанной меры поощрения соответствующее представление рассматривается аттестационной комиссией, а в п. 13 Положения содержатся рекомендации аттестационной комиссии, которые могут быть приняты в этом случае. Однако в ст. 33 Закона о службе в ОВД, содержащей перечень рекомендаций, которые могут быть приняты аттестационной комиссией по результатам аттестации, не упоминается возможность вынесения такого решения. В связи с чем в целях обеспечения согласованности и непротиворечивости Положения и Закона о службе в ОВД нужно дополнить ч. 13 ст. 33 последнего нормами, позволяющими аттестационной комиссии рекомендовать или не рекомендовать аттестуемого сотрудника к присвоению специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности.

Для действительной реализации принципов всесторонности, объективности и полноты аттестации сотрудников ОВД необходимо совершенствование процедуры ее проведения. Так, в соответствии с пп. 24.2 и 24.4 Порядка проведения аттестации сотрудников ОВД в зависимости от замещаемой аттестуемым сотрудником должности, а также основания проведения аттестации в мотивированном отзыве непосредственный руководитель (начальник) отражает отношение сотрудника к выполнению служебных обязанностей и характеристику личных и деловых качеств сотрудника. Согласно п. 34 Порядка проведения аттестации сотрудников ОВД обсуждение личных и деловых качеств сотрудника должно быть объективным. В целях обеспечения объективности оценки личных и деловых качеств сотрудника на заседание аттестационной комиссии могут приглашаться непосредственный руководитель (начальник) сотрудника, составивший мотивированный отзыв, и – по просьбе аттестуемого сотрудника – другие сотрудники.

Формально задача по всестороннему и глубокому изучению личных качеств сотрудников, их интересов, потребностей, способностей, особенностей характера и темперамента возлагается на руководителей (начальников) всех уровней<sup>1</sup>. Однако, как показывает практика, руководители (начальники) служб и подразделений полиции, не имея в подавляющем большинстве специального образования в сфере психологии, к морально-психологической работе относятся недостаточно ответственно и зачастую оценивают личность подчиненного сотрудника с позиции его отношения к службе, которое проявляется в результатах оперативно-служебной деятельности подчиненного сотрудника, а также с позиции соблюдения сотрудником служебной дисциплины и законности. Это не всегда позволяет объективно оценить все многогранные свойства личности подчиненного сотрудника, скрытые за формулировкой «личные и деловые качества».

Общеизвестно, что в каждом территориальном органе МВД России существуют подразделения морально-психологического обеспечения (п. 4.1 Руководства по МПО), где проходят службу сотрудники, имеющие, как правило, высшее образование по профилю деятельности, т. е. чаще психологическое. В числе задач психологической работы – изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников ОВД, в том числе перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности (п. 65 Руководства по МПО). Именно психологи ОВД путем непосредственной работы с личным составом методами наблюдения, интервьюирования, консультации, психологического анализа документов, психологического анализа результатов деятельности, опроса, обследования, тестирова-

<sup>1</sup> См.: пп. 5, 41 Руководства по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» (далее – Руководство по МПО).

ния, социометрии, эксперимента, тренинга (п. 66 Руководства по МПО) получают объективные сведения о личности сотрудника любого подразделения ОВД.

В настоящее время сведения о результатах последнего психологического (психофизиологического) обследования аттестуемого сотрудника, социально-психологического исследования в служебном коллективе могут быть представлены только по запросу аттестационной комиссии в течение пяти рабочих дней (п. 38 Порядка проведения аттестации сотрудников ОВД). При этом о необходимости представления этих сведений в отношении аттестуемого в Порядке проведения аттестации сотрудников ОВД не упоминается. На наш взгляд, на заседание аттестационной комиссии наряду с представлением мотивированного отзыва непосредственным руководителем целесообразно представлять заключение психолога, позволяющее всесторонне оценить личность сотрудника. Помимо этого, заслуживает внимания предложение о введении в состав аттестационной комиссии представителя психологической службы, поскольку сотрудники полиции испытывают ежедневные психологические стрессы, психоэмоциональное напряжение и только квалифицированный психолог может определить пригодность конкретного сотрудника для дальнейшего прохождения службы<sup>1</sup>.

Таким образом, имеющиеся недостатки правового регулирования аттестации сотрудников ОВД позволяют предложить меры по совершенствованию института аттестации для всесторонней, объективной, полной оценки соответствия сотрудника замещаемой должности в ОВД в целях выполнения им стоящих перед МВД России стратегических задач на высоком профессиональном уровне.

### Список литературы

- Гришковец А. А.* Государственная гражданская служба: учеб. курс / отв. ред. Н. Ю. Хаманева. М., 2014.  
*Занина Т. М., Набиев В. В.* Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Адм. право и процесс. 2016. № 9.  
*Овсянко Д. М.* Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002.

### References

- Grishkovec A. A.* Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba: ucheb. kurs / otv. red. N. Yu. Xamaneva. M., 2014.  
*Ovsyanko D. M.* Gosudarstvennaya sluzhba Rossijskoj Federacii: ucheb. posobie. 2-e izd., pererab. i dop. M., 2002.  
*Zanina T. M., Nabiev V. V.* Problemy pravovogo regulirovaniya provedeniya attestacii sotrudnikov organov vnutrennix del Rossijskoj Federacii // Adm. pravo i process. 2016. № 9.

<sup>1</sup> Занина Т. М., Набиев В. В. Указ. соч. С. 30–32.