

УДК 35.082.33

**Полегенькая Татьяна Викторовна**

магистрант направления подготовки  
«Государственное и муниципальное  
управление»  
Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте РФ  
Челябинский филиал  
Россия, Челябинск  
polegenkaya@mail.ru

**Tatyana V. Polegenkaya**

master of the direction of preparation  
«The public and municipal administration»  
Russian academy of national economy and  
public service under the President  
of the Russian Federation  
Chelyabinsk branch  
Russia, Chelyabinsk

**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ  
СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ  
ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ ГПС МЧС  
РОССИИ<sup>1</sup>**

**LEGAL BASIS OF CERTIFICATION OF  
EMPLOYEES OF THE FEDERAL FIRE SERVICE  
OF THE STATE FIRE SERVICE OF THE  
EMERCOM OF RUSSIA**

---

---

**Аннотация**

Статья рассматривает различные аспекты аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы (ФПС ГПС) МЧС России. Автор рассматривает такие ее элементы как правовая регламентация, цели, задачи, периодичность проведения, порядок формирования и организации работы аттестационной комиссии, возможные результаты ее работы и их значение для дальнейшей службы сотрудника. Также указывается ряд рекомендаций по совершенствованию процедуры проведения аттестации сотрудников ФПС ГПС.

**Ключевые слова:**

принципы государственной службы, компетентность, профессионализм, аттестация, пожарно-спасательные подразделения МЧС России

---

---

**Abstract**

The article deals with the procedure for organizing the certification of employees of the Federal Fire Service of the State Fire Service (FPS SBS) of the EMERCOM of Russia. The author considers its elements such as legal regulation, goals, tasks, frequency of conducting, the procedure for forming and organizing the work of the attestation commission, possible results of its work and their significance for the further service of the employee. There are also a number of recommendations for improving the procedure for certification of employees of the FPS SBS.

**Keywords:**

principles of public service, competence, professionalism, fire and rescue units of the EMERCOM of Russia

---

---

Федеральная противопожарная служба Государственной противопожарной службы (далее – ФПС ГПС) входит в систему Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС России). ФПС ГПС функционирует благодаря деятельности органов управления, развёрнутой структуры подразделений и организаций самого разного назначения, в том числе, – через пожарно-спасательные подразделения ФПС ГПС, созданные в целях организации профилактики и тушения

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Лукин Анатолий Николаевич, кандидат культурологии, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал

пожаров, проведения аварийно-спасательных работ. К таковым относятся пожарно-спасательные отряды (далее – ПСО). Соответственно, сотрудники ПСО также подлежат аттестации, как и иные сотрудники ФПС.

Проведение аттестации служит реализации одного из принципов организации деятельности ФПС ГПС, которым является профессионализм и компетентность ее сотрудников [1]. Как отмечает Н.В. Полякова, наличие данного принципа и следование ему «обеспечивает качественное выполнение функций сотрудниками ФПС ГПС, а также их постоянную готовность к сложным служебным заданиям» [8, с. 433]. Высокий профессионализм кадров – это важное условие успешного выполнения задач при сохранении жизни и здоровья как граждан, так и личного состава. Аттестация обеспечивает интенцию сознания сотрудников на непрерывное профессиональное саморазвитие [7].

Характеризуя процесс аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы, следует, прежде всего, указать на определенные элементы, которые составляют его основу:

1. Нормативно-правовые основы проведения аттестации.
2. Цели и задачи аттестации.
3. Принципы проведения аттестации. Это обеспечивает ей объективность, открытость, справедливость.
4. Периодичность проведения.
5. Категории лиц, имеющих полномочия принимать решение о проведении аттестации и формировании соответствующей комиссии.
6. Процедура проведения аттестации, в том числе:
  - порядок формирования состава аттестационной комиссии;
  - порядок проведения голосования аттестационной комиссии;
  - результаты работы аттестационной комиссии.
7. Последствия проведения аттестации. Без правильного использования полученной информации о сотруднике аттестация не имеет смысла.
8. Ответственность сотрудника за неявку на аттестацию без уважительных причин или в случае отказа от прохождения.
9. Порядок обжалования решения аттестационной комиссии при несогласии с ним сотрудника.

Дадим краткую характеристику отдельно каждому элементу.

Порядок проведения аттестации сотрудников ФПС ГПС регламентируется рядом нормативно-правовых и подзаконных актов [1; 2; 3]. Каждое положение этих документов – результат обобщения прежнего опыта деятельности руководителей и кадровых служб, работы юристов, экспертных групп, представителей законодательной и исполнительной ветвей власти.

Целью проведения аттестации является определение соответствия сотрудника ФПС ГПС замещаемой должности с учетом квалификационных требований к уровню образования, стажу службы в ФПС ГПС или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам сотрудников ФПС ГПС, предъявляемых к лицам, замещающим эти должности и перспективы их служебного использования [3].

В свою очередь, квалификационные требования определены в ст. 9 Закона № 141-ФЗ [1] и в отдельном приказе МЧС России, где определены требования к уровню образования, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья и т.д.

К основным задачам аттестации сотрудников ФПС ГПС относятся:

- объективная и всесторонняя оценка экспертами системы профессиональных и личностных качеств сотрудника, глубина его знаний, наличие и уровень развития умений и навыков, при этом оценка должна быть итогом комплексного изучения сотрудника;
- формирование мотивационной установки сотрудников на дальнейшее создание развитие у себя профессиональных компетенций;
- отбор наиболее достойных кандидатов для включения в кадровый резерв ФПС ГПС и последующего выдвижения их на вышестоящую должность, а также для определения возможности и целесообразности осуществления ротации кадров;
- повышение кадрового потенциала сотрудников ФПС ГПС [3].

Следует отметить, что прохождение аттестации является одной из основных обязанностей сотрудника ФПС ГПС: согласно ст. 12 Закона № 141-ФЗ он обязан «поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей...» [1].

Однако, тот же закон также содержит исключения и освобождает от данной обязанности некоторые категорий сотрудников ФПС ГПС. В частности, не подлежат аттестации (п. 4 ст. 33 Закона № 141-ФЗ):

– сотрудники женского пола, находившиеся в отпуске по беременности и родам, а также сотрудники ФПС ГПС, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– сотрудники мужского пола, воспитывающие детей без матери, в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия материнского попечения до достижения детьми возраста трех лет [1]

Непосредственно к принципам проведения аттестации могут быть отнесены следующие:

1. Обязательность и систематичность проведения аттестации.
2. Открытость проведения голосования аттестационной комиссией.
3. Присутствие сотрудника ФПС ГПС при проведении аттестации.

4. Квалифицированный состав комиссии, способный обеспечить объективность (отсутствие конфликта интересов) и качество проведения аттестации (за счет участия в составе специалистов в области пожарной безопасности), а также защиту государственной тайны (если аттестуемый сотрудник относится к категории лиц, имеющим к ней доступ).

5. Возможность обжалования решения, принятого аттестационной комиссией.

Аттестация сотрудника ФПС ГПС проводится один раз в пять лет. Это важное отличие от государственной гражданской службы, где интервал между двумя аттестациями равняется трём годам. В случае назначения сотрудника на другую должность его аттестация проводится не ранее чем через один год после назначения. Это положение распространяется и на женщин, являющихся сотрудниками ФПС ГПС, которые находятся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При наступлении определенных обстоятельств, например, при переводе сотрудника на вышестоящую должность (полный перечень закреплен в п. 4 ст. 33 Закона № 141-ФЗ), по решению Президента РФ возможна внеочередная аттестация.

Проведению аттестации предшествует разработка плана, который составляется ежегодно, к 15 декабря, кадровыми подразделениями МЧС России на следующий календарный год, а также плана заседаний аттестационной комиссии, с которым все заинтересованные лица должны быть ознакомлены в течение 30 дней со дня утверждения.

Для проведения аттестации могут быть созданы аттестационные комиссии двух уровней в зависимости от того, какие категории сотрудников подлежат аттестации:

– Центральная аттестационная комиссия – для проведения аттестации сотрудников ФПС ГПС, претендующих на замещение должностей в структурных подразделениях центрального аппарата МЧС России, руководящих должностей в территориальных органах МЧС России, учреждениях и организациях МЧС России – по приказу Министра МЧС России

– аттестационные комиссии территориальных органов, учреждений и организаций, для проведения аттестации в отношении сотрудников ФПС ГПС, претендующих на замещение должностей младшего, среднего и старшего начальствующего состава, назначение на которые осуществляется уполномоченными руководителями [3] – по приказу руководителя территориального органа МЧС России, например, начальника Главного управления МЧС России по субъекту РФ.

Организационная структура аттестационной комиссии представлена: председателем, его заместителем, членами аттестационной комиссии и секретарем, назначаемый из числа ее членов [3].

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются сотрудники кадровой и правовой (юридической) служб федерального органа исполнительной власти в области пожарной безопасности или подразделения. В случае необходимости по решению руководителя к работе могут привлекаться члены общественных советов при данном органе власти, а также представители научных и образовательных организаций – специалисты в области пожарной безопасности. Они обладают правом совещательного голоса. Это ещё одно отличие от гражданской службы, где независимые эксперты в аттестационной комиссии обладают правом решающего голоса. Независимые эксперты не только повышают уровень объективности принимаемых решений, но также являются важным связующим звеном государственных органов и структур гражданского общества [6].

В ходе работы члены комиссии знакомятся с информацией, представленной в мотивированном отзыве о том, как за аттестационный период сотрудник выполнял свои служебные обязанности. В отзыве содержатся предложения для аттестационной комиссии. Он представляется непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника ФПС ГПС.

Отзыв представляется в комиссию в срок, не превышающий три рабочих дня до даты проведения ее заседания. Сам сотрудник также должен быть ознакомлен с отзывом (ставит подпись), но уже не менее чем за пять календарных дней до проведения аттестации. В отзыве должна быть представлена полная информация о результатах деятельности и профессиональных достижениях сотрудника. Здесь же раскрываются его деловые и личностные качества, перечисляются полученные поощрения, награды, отзывы о работе и т.д. Более подробно рекомендации к содержанию отзыва представлены в п. 12 Приказа МЧС России № 431 [3]. При подготовке отзыва непосредственный руководитель (начальник) обязан провести с аттестуемым сотрудником ФПС ГПС индивидуальную беседу, в ходе которой разъяснить основания и порядок проведения аттестации, а также ответственность сотрудника за неявку на аттестацию.

Аттестуемый сотрудник ФПС ГПС вправе в письменной форме выразить свое несогласие с мотивированным отзывом и представить на заседание аттестационной комиссии дополнительные сведения, в том числе о достигнутых им результатах в служебной деятельности. При этих обстоятельствах, для проверки достоверности представленной информации, аттестацию целесообразно перенести на другую дату, также, как и в случае, если будет выявлена необъективность, неполнота, односторонность или предвзятость сведений, изложенных в мотивированном отзыве (он возвращается непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника для повторного составления). На наш взгляд, в этом случае есть причина назначения служебной проверки в отношении действий руководителя, предоставившего необъективную информацию на своего подчинённого.

Порядок работы и проведения голосования аттестационной комиссии можно охарактеризовать следующим образом. В первую очередь, следует отметить, что аттестация происходит, по общему правилу, в присутствии сотрудника ФПС ГПС, однако при наличии уважительных причин он может отсутствовать. Предусмотрен также вариант использования технических средств видеосвязи, если идет речь об отдаленном месте прохождения службы сотрудником или плохих метеоусловиях, затрудняющих его прибытие [3]. Эта опция оказалась востребованной в период пандемии, когда заседание аттестационной комиссии проводились в ряде случаев с дистанционным участием некоторых членов в режиме видеоконференции.

Существует ряд оснований, при наступлении которых аттестация может быть проведена и заочно (т.е. в отсутствие сотрудника), например, при наличии мотивированного рапорта самого сотрудника, либо мотивированного отзыва непосредственного руководителя. Полный перечень этих оснований закреплен в п. 15 Приказа МЧС России № 431 [3].

Существует также требование к кворуму работы комиссии, который составляет две трети от установленного состава. Решения принимаются открытым голосованием простым большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу аттестуемого сотрудника (он признается соответствующим занимаемой должности). Рекомендации аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в заседании.

По результатам аттестации сотрудника ФПС ГПС аттестационная комиссия принимает одну из следующих рекомендаций [1]:

- 1) сотрудник соответствует замещаемой должности;
- 2) сотрудник соответствует замещаемой должности и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность;
- 3) сотрудник соответствует замещаемой должности и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- 4) 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 или без такового;
- 5) сотрудник не соответствует замещаемой должности и подлежит переводу на нижестоящую должность;
- 6) сотрудник не соответствует замещаемой должности и подлежит увольнению со службы.

Как видим, вариантов возможного решения аттестационной комиссии больше, чем в отношении гражданских служащих, для которых пункты 2 и 4 не предусмотрены.

Рекомендации заносятся в аттестационный лист сотрудника ФПС ГПС, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии и предоставляется для ознакомления сотруднику (ставит подпись), а затем передается

руководителю федерального органа исполнительной власти в области пожарной безопасности или уполномоченному руководителю.

На основе аттестационного листа сотрудника ФПС ГПС данные лица не позднее чем через две недели после проведения аттестации сотрудника принимают одно из решений, в соответствии с рекомендациями аттестационной комиссии, перечень которых указан выше.

Мотивированный отзыв и аттестационный лист приобщаются к личному делу сотрудника ФПС ГПС.

Сотрудник ФПС ГПС вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии и (или) принятое по ее результатам решение руководителя, подав служебный рапорт непосредственному руководителю, а при несогласии с его решением или при невозможности рассмотрения непосредственным руководителем – к прямому руководителю или в суд в течение трех месяцев со дня, когда узнал о нарушении его интересов или прав (ст. 73 Закона № 141-ФЗ).

В случае неявки сотрудника на аттестацию без уважительных причин или отказа от аттестации сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности, в частности, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (категории перечислены в ст. 49 Закона № 141-ФЗ) в порядке, предусмотренном ст. 51 Закона № 141-ФЗ.

С учетом того, что аттестация играет большую роль в развитии профессиональных качеств личного состава пожарно-спасательных подразделений ФПС ГПС, исследователями разработан ряд рекомендаций по совершенствованию данной процедуры. Так, например, Д.С. Филиппова предлагает ввести в практику использование компьютерных технологий для обучения и оценки знаний сотрудников. Средства электронного обучения и контроля знаний можно активно применять как непосредственно в структурных подразделениях, так и в центрах, в которых осуществляется профессиональная переподготовка (подготовка) кадров. При использовании этих технологий будут получены важные результаты: каждый сотрудник может провести предварительную самооценку, что поможет ему целенаправленно подготовиться к аттестации в случае выявленного недостаточного уровня знаний. Система способна возвращать обучаемого к материалам, которые необходимо освоить, чтобы устранить ошибки, выявленные в процессе самоаттестации [10, с. 4].



По нашему мнению, в ходе аттестации сотрудников ФПС ГПС следует смелее использовать методы и технологии, разработанные для аттестации персонала гражданских организаций и учреждений [4; 5; 9]. Естественно, этот опыт должен быть адаптирован к условиям ФПС ГПС.

Таким образом, аттестация сотрудников имеет большое значение для обеспечения качественной работы пожарно-спасательных подразделений ФПС ГПС, строго регламентирована и организуется на основе ряда принципов и правил, закрепленных в соответствующих правовых актах.

### **Список использованных источников**

1. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

2. Постановление Правительства РФ от 20.06.2005 № 385 (ред. от 25.04.2019) «О федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» // СПС Консультант Плюс.

3. Приказ МЧС России от 06.10.2017 № 431 «Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» // СПС Консультант Плюс.

4. Абакумова Ж.В., Хартанович Е.А. Аттестация – основной метод оценки деятельности персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 11-14.

5. Гумилевская А.Н., Шадская И.Г. Современные технологии обучения и аттестации персонала // Новое поколение. 2017. № 14-2. С. 122-129.

6. Зырянов С.Г., Лукин А.Н. Россия на пути развития гражданского общества: верно ли выбраны ориентиры? // Социально-политические науки. 2016. № 4. С. 23-27.

7. Лукин А.Н. Интенция сознания и духовная жизнь личности // Социум и власть. 2013. № 2 (40). С. 93-96.

8. Полякова Н.В. Реализация принципа профессионализма и компетентности при прохождении службы в органах ГПС МЧС России // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы. 2016. Том. 2. №1 (7). С. 432-434.

9. Рудницкая Н.Г. Аттестация персонала: виды и методы // Социальные науки. 2018. № 1 (20). С. 93-97.

10. Филиппова Д.С. Анализ системы аттестации сотрудников министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий // Human Progress, 2017. Том 3. № 11. URL: [http://progresshuman.com/images/2017/tom3\\_11/Philippova.pdf](http://progresshuman.com/images/2017/tom3_11/Philippova.pdf) (дата обращения: 30.01.2021).