

*Аскарова А. С.,  
научный сотрудник центра по исследованию криминологических проблем  
Научно-исследовательского института, магистр юридических наук, капитан полиции  
(Карагандинская академия МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова)*

## **ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ**

Главой государства Н. А. Назарбаевым выдвинуты сто конкретных шагов по реализации 5 институциональных реформ. Первая реформа посвящена формированию профессионального государственного аппарата, предусматривает переход на оплату труда по результатам работы государственных служащих. Поэтому необходима оценка результатов работы государственных служащих. В настоящее время поднимаются вопросы по выработке критериев оценки деятельности правоохранительных органов, в частности, Министерства внутренних дел, для совершенствования системы оценки труда государственных служащих и повышения эффективности их работы. Необходимо своевременное и достаточно точное распознавание основных качеств сотрудников, т. е. беспристрастная оценка их подготовки. Это необходимо не только для оценивания результатов работы, но и воспитания, профессиональной подготовки, отбора и назначения на должность, поощрения в соответствии с достигнутыми результатами, рационального распределения служебных обязанностей между сотрудниками.

Оценка деятельности сотрудника должна включать знание:

- а) профессиональной деятельности (цели и задачи, круг профессиональных задач; объем полномочий);
- б) способов решения типовых задач, путей достижения успеха в профессиональной деятельности;
- в) критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности; свойств и качества объекта трудовой деятельности, способов обращения со средствами труда;
- г) перспектив развития профессиональной деятельности<sup>i, 9–12</sup>.

Оценка деятельности сотрудников необходима потому, что встречается сотрудники, которые лишь делают вид, что работают, и получают такую же заработную плату, как и сотрудники, действительно добросовестно выполняющие свои должностные обязанности.

С 2008 г. в Армении с целью правильного планирования работ, рационального распределения и использования ресурсов, а также выявления качества выполненных работ на государственной службе начали имплементировать систему электронного документооборота, в 2011 г. были внедрены составление рабочего плана и система оценки результатов труда сотрудников по электронной системе, в октябре 2011 г. для лиц, занимающих должности госслужащих в органах госуправления, и лиц, работающих на условиях трудового договора, установлены следующие принципы: составления рабочих планов; ввода и утверждения рабочих планов по системе электронного документооборота, оценки служебной деятельности по результатам выполнения рабочих планов; отношения, связанные с организацией процесса оценки служебной деятельности по системе электронного документооборота; процесс поощрения на основе трудовой деятельности сотрудников в органах госуправления<sup>ii</sup>.

В Бразилии борьбу с преступностью осуществляет Управление общественного порядка, в структуре которого имеются гражданская и военная полиция. Главным критерием оценки для Управления является уровень преступности, под которым понимается положительная или отрицательная динамика раскрытия преступлений. Гражданская полиция отвечает за следствие, раскрытие преступлений. Здесь оценка осуществляется по объему выполненной работы и производительности труда работников. Для более точного учета введена система баллов. К примеру, каждое раскрытое дело или завершённое расследование (при наличии подозреваемого) оценивается в 14 баллов, нераскрытое дело — в 2 балла, полученный ордер на арест — 8 баллов, на обыск — 4 балла и т. д. Для военной полиции, которая осуществляет уличное патрулирование, установлен

единственный критерий — уровень преступности, но власти работают над дополнительными критериями оценки конкретных сотрудников патрульно-постовой службы. Для продвижения по службе применяются специальные зачетные баллы: чем их больше, тем стремительнее карьерный рост. При оценке результатов деятельности отдельных подразделений руководители учитывают, что органы работают в различных условиях и сравнивать их между собой нельзя. Сравнение проводится в пределах каждого подразделения во временном масштабе (отслеживается динамика успешности работы от квартала к кварталу, от месяца к месяцу).

Специалисты Великобритании в последние годы разрабатывают методику оценки каждого сотрудника в отдельности. Предлагается учитывать не только количество раскрытых преступлений за единицу времени, но и такой фактор, как сложность. В связи с этим было предложено разработать таблицу коэффициентов. Такой подход имеет ряд достоинств:

- справедливое поощрение отличившихся сотрудников;
- рациональное распределение оперативного состава.

Безусловно, есть и негативный фактор, который затрудняет определение значимости роли каждого сотрудника, так как в большинстве случаев в процесс расследования преступлений включено много людей (следователи, дознаватели, эксперты-криминалисты и т. д.)<sup>iii</sup>.

В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии оценка работы государственного служащего ведется в 3 направлениях:

- детальное описание в письменном виде результатов выполнения задач, установленных в его программе (плане) на год;
- оценка итогов и результатов по соответствующим должностям госслужащего нормативам и стандартам;
- имеющиеся комментарии или сведения о каких-либо чрезвычайных внешних факторах (например, семейные обстоятельства, личные проблемы и т. п.)<sup>iv</sup>.

В большинстве западноевропейских стран деятельность каждого сотрудника полиции ежегодно подвергается балльной оценке (от 0 до нескольких десятков) и сопровождается общей характеристикой его профессиональных качеств. Право оценки принадлежит начальнику того органа, где аттестуемый проходит службу. При выставлении баллов учитываются различные факторы: инициативность, добросовестность, стойкость в ситуациях, сопряженных с риском, исполнительность и др. Оцениваются также и результаты работы сотрудника. В характеристике высказывается мнение о его профессиональной ценности, соответствии занимаемой должности, способности выполнять более сложные функциональные обязанности и возможности повышения по службе<sup>v, 50</sup>.

Отсюда следует, что каждый сотрудник полиции сам строит себе карьерную лестницу. Если он хочет подняться выше, то ему предстоит хорошо поработать, выполнить все поставленные перед ним определенные цели и добиться положительных результатов. Оценка результативности труда каждого работника направлена на определение уровня эффективности выполнения его работы. Она характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо структурного подразделения организации. Результат труда работника может влиять на достижение цели подразделения или организации в целом. Одна из целей оценки работника — мотивационная — состоит в том, что оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей. Адекватно оцененные затраты труда работника будут обеспечивать дальнейший рост его производительности только в том случае, если его труд будет оценен соответственно его ожиданиям<sup>vi</sup>. Работники должны чувствовать поддержку со стороны руководства. Необходимо внедрять эффективный пакет стимулов с четкими целями, который включает в себя как материальные, так и нематериальные ценности. Материальными мотивирующими факторами могут быть денежные стимулы (повышенная оплата труда, премиальные), нематериальными — продвижение по службе, поручение работнику более ответственных работ, тем самым повышение у него чувства собственного достоинства.

Оценка деятельности государственных служащих будет ориентирована на конечный результат и станет основанием для премирования и поощрения сотрудников полиции,

определения потребности в переподготовке и повышении квалификации, повышения по службе. Такая оценка необходима для предупреждения и пресечения правонарушений и коррупции в системе ОВД, выявления сотрудников, не соответствующих занимаемой должности и склонных к совершению коррупционных правонарушений.

При оценке нужно учитывать сферу деятельности каждого сотрудника, его функциональные обязанности, специфику работы. Для каждой специальности должны быть разработаны отдельные механизмы оценки. Например, при оценке работы следователя необходимо учитывать основные показатели его работы, т. е. количество принятых к производству уголовных дел, количество окончанных уголовных дел (направленных прокурору с обвинительным актом, прекращенных), количество уголовных дел с прерванными сроками досудебного расследования; показатели работы по избранию меры пресечения, по срокам досудебного расследования уголовных дел, соблюдению конституционных прав граждан при расследовании уголовных дел и т. д. Результаты будут считаться положительными, если вся работа выполнена без нарушений сроков и недостатков.

Учитывая вышеизложенное, считаем необходимым разработать механизм ежегодной проверки деятельности сотрудников полиции путем оценки результатов их работы, сотрудников с высокими результатами поощрять, низкими результатами не наказывать сразу, а решать вопрос об их переподготовке или повышении квалификации, тем самым давая возможность реабилитироваться. Но если и после этого сотрудник полиции будет иметь низкий результат, он будет привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения. Эти результаты в дальнейшем должны использоваться при прохождении аттестации, передвижении по службе, назначении на вышестоящую должность. Именно этот механизм будет мотивировать сотрудников ответственно выполнять служебные обязанности и профессионально расти.

---

<sup>i</sup> Кузнецов Л. В. Проблемы оценки эффективности служебной деятельности сотрудников ОВД // Актуальные проблемы борьбы с преступностью и иными правонарушениями: Мат-лы восьмой международ. науч.-практ. конф. — Барнаул, 2010. Ч. 1.

<sup>ii</sup> <http://prokuror.gov.kz>

<sup>iii</sup> Гусев Р. Г. Зарубежный опыт разработки критериев и механизмов оценки деятельности правоохранительных органов // <http://www.center-bereg.ru>

<sup>iv</sup> Кононов Е. В. Опыт развитых государств в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих в соответствии с результатами этой деятельности // <http://eee-region.ru/article>

<sup>v</sup> Губанов А. В. Полиция государств Западной Европы: основные черты организации и деятельности: Учеб. пос. — М., 1990.

<sup>vi</sup> <http://www.grandars.ru>