

# **МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Казанский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Кафедра административного права, административной деятельности и управления органов внутренних дел

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему: **Принципы службы в полиции и механизмы их реализации**

Выполнил: **Аникеев Александр Игоревич**  
слушатель группы № 023,  
обучающийся по специальности  
40.05.02 - Правоохранительная  
деятельность, 2012 года набора

Руководитель: к.с.н. доцент кафедры  
административного права,  
административной деятельности  
и управления органов внутренних  
дел КЮИ МВД России  
подполковник полиции  
Е.А. Белов

Рецензент: Начальник отдела по раскрытию  
мошенничеств УУР МВД по РТ  
подполковник полиции  
Э.Г. Габдрахманов

К защите \_\_\_\_\_  
(допущена, не допущена)

Дата защиты «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г. Оценка \_\_\_\_\_

**Казань 2017**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Общая характеристика организации прохождения службы в органах полиции .....	8
1.1. Организация государственной службы в системе МВД России.....	8
1.2. Ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции	23
Глава 2. Базовые принципы службы в органах внутренних дел.....	28
2.1. Единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел .....	28
2.2. Обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе .....	32
Глава 3. Пути совершенствования способов реализации принципов службы в ОВД.....	42
3.1. Подготовка и профессиональная ориентация граждан РФ к службе в ОВД как форма оптимизации кадровой политики.....	42
3.2. Реализация социальных гарантий сотрудников ОВД как один из способов профилактики и предупреждения коррупционных правонарушений и нарушений служебной дисциплины.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	61

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В системе современного демократического государства органы внутренних дел занимают почетное место, объективно испытывая на себе внимание населения и общественных институтов, вызывая повышенные ожидания - неизмеримые с интересом к деятельности других органов государственной власти. От работы органов полиции зависит нормальное функционирование и охрана общества от внешних криминальных посягательств.

В связи с этим все вопросы, связанные с работой полиции являются всегда актуальными. В то же время, можно выделить факторы, определяющие актуальность исследования, исходя из заявленной проблематики:

1. Факторы организации прохождения службы в органах полиции. Административная реформа положила начало комплексному преобразованию административно-правового регулирования, соответственно, определив необходимость преобразований в системе организации и деятельности должностных лиц, исполняющих государственно-властные полномочия.

2. Одним из ключевых вопросов совершенствования деятельности полиции является развитие административного регулирования в деятельности полиции с учетом предъявляемых законом принципов, что объективно требует переосмысления важнейших ее составляющих.

3. Формы и методы оптимизации деятельности полиции посредством реализации принципов службы.

Реформирование службы в органах внутренних дел приобретает приоритетное значение. В данном отношении, чрезвычайно актуальным представляется использование зарубежного опыта реформирования и совершенствования службы в органах внутренних дел.

Разработка законодательной базы о деятельности полиции, начатая на основе Указа Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. N 1468,<sup>1</sup> имеет целью устранение дефектов, свойственных милиции. Конечно, ее деятельность можно рассматривать по-разному. В советский период были и славные вехи, а то, что происходило после, не было связано с внутренним вырождением, а являлось следствием политики либерализма, общественной аномии и несоответствия законодательства потребностям социально-правового урегулирования. Поэтому Закон "О полиции" имеет огромное значение не только для совершенствования национальной правовой системы, но и всего Российского государства. Между тем его реализация имеет не только нормативно-регулятивное значение, но и историко-правовые последствия, так как приведет к нивелированию памятных дат, широко чтимых в органах внутренних дел Российской Федерации, да и во всей стране в целом.

С марта 2011 г. вступил в силу Закон "О полиции" (далее - Закон о полиции).

Закон о полиции "мирового уровня" в данном случае означает то, что в этот документ в адаптированном виде включены нормы международных документов, касающихся правоохранительной деятельности полиции (например, Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, Декларации о полиции и т.д.). Закон в идеале должен закрепить новую модель взаимоотношений граждан и полиции - партнерство. Не может не радовать также, что полиция должна будет незамедлительно приходить на помощь каждому, кто нуждается в ее защите, причем не только от преступных, но и от иных противоправных посягательств.

Начиная с 1 января 2012 г. полиция перестала заниматься:

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 24.12.2009 N 1468 (ред. от 01.03.2011) "О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации" // Российская газета. – 2009. - N 251.

- административным выдворением незаконных мигрантов;
- организацией работы медицинских вытрезвителей;
- конвоированием задержанных и арестантов из СИЗО;
- розыском должников;
- формированием и ведением реестра дисквалифицированных лиц.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в системе организации и функционирования органов внутренних дел.

Предметом исследования является нормативно-правовое регламентирование службы в органах внутренних дел.

Степень научной разработанности проблемы. Проработка материала по теме исследования еще раз убедило в отсутствии комплексного полноценного исследования, выраженные в монографических трудах, относительно правового регулирования службы в полиции.

Исследования по данной тематике можно разделить по кругу вопросов, которые освещались учеными.

Среди которых можно выделить: И.Е. Андриевского, А.А. Антоновича, Э. Берендтса, Н.Н. Белявского, Н.Х. Бунге, В.А. Гольцева, П. Гуляева, В.М. Гессена и т.д. Данный круг ученых занимались проблемами правового регулирования.

Вопросам эволюции и становления полиции в рамках государственного регулирования институтов власти посвящены исследования Борисова А.В., Гибова В.В., Кодана С.В., Малыгина А.Я., Мушкета И.И., Мулукаева Р.С., Яковлева К.Л. и др.

Вопросы конституционного правового регулирования и роли полиции в аппарате власти исследовали такие ученых, как Аврутина Ю.Е., Анисимова П.В., Астахов, М.В., Барбин В.В., Бельский К.С., Зубов И.Н. Лазарев В.В., Тихомиров Ю.А. и многие другие.

В отраслевой науке, связанной с регулированием деятельности полиции можно выделить таких ученых, как Алехина А.П., Бахраха Д.Н., Бачило И.Л., Старилова Ю.Н., Студеникиной С.С., Федорова В.И., Чекалина А.А., Шергина А.П., Юсупова В.А., Якимова А.Ю. и др.

Зарубежная наука так же не стоит в стороне от исследований правового статуса полиции, среди зарубежных исследователей можно назвать Берга Г., Боненна Ч.-Ж., К. фон Герберта, Е. фон Зонненфельса, Р. фон Моля, Пюттера И., Юсти И. и др.

На основе актуальности и недостаточной разработанности рассматриваемой тематики была определена цель исследования.

Целью исследования - разработка рекомендаций по совершенствованию принципов службы в полиции и механизмов их реализации.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- дать общую характеристику организации прохождения службы в полиции;
- проанализировать деятельность полиции с точки зрения базовых принципов службы в органах внутренних дел;
- исследовать особенности профессионального отбора при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- описать пути совершенствования способов реализации принципов полиции.

Методологическую основу составляют нормы в области регулирования отношений органов полиции общенаучные методы познания, а также специальные: логический, системно-структурный, сравнительно-правовой и др.

Структура дипломной работы включает в себя введение, в котором определена актуальность, объект, предмет, задачи исследования; три главы, заключение, в котором подводится итог проделанной работы и

конструируются выводы; и список использованной литературы.

Первая глава посвящена общей характеристике организации прохождения службы в органах полиции. В ней раскрывается организация государственной службы в системе МВД России, а также ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции.

Вторая глава описывает базовые принципы службы в органах внутренних дел, через рассмотрение таких вопросов как единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел; обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе.

Третья глава наше внимание заостряет на путях совершенствования способов реализации принципов службы в ОВД, а также подготовка и профессиональная ориентация граждан РФ к службе в ОВД как форма оптимизации кадровой политики. Раскрывается вопрос реализации социальных гарантий сотрудников ОВД как один из способов профилактики и предупреждения коррупционных правонарушений и нарушений служебной дисциплины.

## 1. Общая характеристика организации прохождения службы в органах полиции

### 1.1. Организация государственной службы в системе МВД России

Служба в органах внутренних дел как разновидность федеральной государственной службы протекает не сама по себе. Благодаря объективным законам функционирования аппарата государственного управления соответствующий процесс надлежащим образом организован, без этого представить себе реализацию государственно-служебных отношений практически невозможно. Организация прохождения службы в органах внутренних дел - это процесс управления кадрами соответствующего вида государственной службы. В этой связи необходимо отметить, что вопрос организации чего-либо - всегда проблема управления. Известно, что государственная служба представляет собой некую систему, которая может выступать в качестве объекта организации, поэтому организационная составляющая в системе государственной службы всегда присутствует. На данный факт обращается внимание и в научной литературе.<sup>2</sup>

А.А. Гришкoveц применительно к организации служебных отношений определяет организацию государственной гражданской службы как "основанную на законодательстве деятельность государства, его органов и должностных лиц, направленную на реализацию коллективами государственных служащих аппаратов государственных органов функции этих органов и компетенции их структурных подразделений"<sup>3</sup>. Обозначенным автор в организацию служебных отношений включает как государственных служащих, так и соответствующие органы управления, надо полагать, кадровые подразделения.

---

<sup>2</sup> Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. N 7. С. 691 - 699.

<sup>3</sup> Гришкoveц А.А. Государственная гражданская служба. М., 2014. С. 91.

Для организации государственной службы в системе МВД России сформированы кадровые подразделения, а также подразделения по работе с личным составом.

Возглавляет систему управления служебными отношениями в системе МВД Департамент государственной службы и кадров МВД России (ДГСК МВД России). Согласно Положению о данном Департаменте (Положение утверждено Приказом МВД России от 16 июня 2011 г. N 660), в его компетенцию входит выработка и реализация государственной политики и нормативно-правовое регулирование в области кадрового обеспечения системы МВД России, вопросы организации профессиональной подготовки кадров МВД России. Кроме того, ДГСК МВД России осуществляет обеспечение в соответствии с международными договорами Российской Федерации подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран, проводит мобилизационную работу и др. В структуру ДГСК МВД России входят 6 управлений: Управление организации прохождения службы, Управление организации профессиональной подготовки, Управление организации морально-психологического обеспечения, Управление организации мобилизационной подготовки, Управление организации профилактики коррупционных и иных правонарушений, Организационно-аналитическое управление.

Исходя из своей компетенции, ДГСК МВД России осуществляет работу с кадрами практически по всем направлениям организации и осуществления государственной службы в сфере внутренних дел. Для того чтобы эта работа происходила планомерно, в соответствии с действующим законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами необходимо, чтобы она опиралась на определенные требования, а также императивные предписания. Соответствующие требования в правовой и управленческой работе традиционно называются принципами.

Принцип - это основополагающая идея (положение), которая определяет приоритетное направление правового регулирования государственно-служебных отношений, в нашем случае осуществляемых в сфере внутренних дел. Принципы, по сути, отражают качество правового регулирования служебных отношений в системе МВД России, в этой связи от выполнения требований упомянутых принципов зависит уровень законности и дисциплины в организации и прохождении службы в органах внутренних дел.

Как отмечал в свое время Д.М. Овсянко, "принципы государственной службы определяют основополагающие идеи и положения, а также ее практическую организацию и реальное функционирование"<sup>4</sup>. Из этого можно сделать вывод о том, что представить себе государственную службу без принципов, на которых строится и функционирует данный институт, практически невозможно. А.П. Коренев подчеркивал, что под принципами государственной службы надо понимать "основополагающие идеи, на которых организуется и осуществляется государственная служба"<sup>5</sup>. Следует также отметить, что соответствующие принципы в определенной степени отражают сущность государственной службы в системе управления общественными процессами. Поэтому неслучайно, что В.П. Мельников и В.С. Нечипоренко подчеркнули тот факт, что в них выражается основная сущность государственной службы и ее место в органах государственной власти. Принципы являются отправной точкой в реализации государственным служащим своей деятельности, поведения на службе, особенности приема и прохождения<sup>6</sup>.

Как уже говорилось, без соответствующих принципов институт государственной службы может утратить свое практическое и социальное качество. Принцип - это обобщение в высшей степени всего того лучшего,

---

<sup>4</sup> Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. М., 2010. С. 30.

<sup>5</sup> Коренев А.П. Административное право России. М., 2013. Ч. I. С. 76.

<sup>6</sup> Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России. М., 2013. С. 53.

что есть в праве и законодательстве. Именно в этой связи значение принципов в организации и прохождении службы в органах внутренних дел весьма существенно. Принципы государственной службы касаются не только самих государственных служащих и соответствующих органов управления служебными отношениями, эти принципы отражают и многие другие социальные ценности, в частности, они сказываются на качестве защиты прав и законных интересов граждан. Эта идея также находит свое отражение в сущностной характеристике рассматриваемых принципов.

На вышеприведенное обстоятельство обращается внимание и в научной литературе. Так, П.П. Сергун подчеркнул, что под принципами государственной службы следует понимать положение, закрепленное в законе и являющееся системообразующим в вопросе деятельности государственного служащего при соотношении государства, общества и личности<sup>7</sup>.

Заметим, что принцип - это категория не в полной мере правовая, правовой дефиницией принципы становятся лишь в том случае, если обретают соответствующую юридическую форму своего закрепления. При прохождении службы сотрудник органов внутренних дел как федеральный государственный служащий руководствуется законом, а также иными нормативными правовыми актами в первую очередь, однако нужно признать, что средством регулирования общественных отношений выступают и иные социальные регуляторы. Значение соответствующих социальных средств должно учитываться сотрудниками органов внутренних дел (полиции) при осуществлении как правоохранительной, так и внутриведомственной деятельности. В этой связи к числу принципов организации и прохождения службы в органах и организациях системы МВД России могут быть отнесены такие, казалось бы, далекие от права социальные ценности, как

---

<sup>7</sup> Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и перспективы развития. Саратов, 2000. С. 56.

справедливость, честность, доброта, сострадание, моральная поддержка и т.п. Иными словами, моральные ценности (принципы), которые сопровождают жизнь нормального человека.

Если эти категории мы не будем учитывать в правоприменительной деятельности, в частности при работе с кадрами, то мы получим исключительно формальную кадровую политику, лишённую социальной поддержки и одобрения в обществе. Такой подход не может быть правильным с точки зрения морально-этических основ организации и осуществления служебной деятельности в органах и организациях системы МВД России.

Как уже ранее подчеркивалось, принцип правового регулирования - это по своей сути идея, которая нашла свое нормативное закрепление. Говоря по-другому, категория "принцип" трактуется как оптимальная модель соответствующего поведения, обеспечить которое очень сложно. Рассуждая о практике обозначенного процесса, необходимо сказать, что в правоприменительной работе, осуществляемой в сфере внутренних дел вообще, а также имеющей место при прохождении службы в системе МВД России в частности, достаточно трудно выполнить установленные законом принципы организации и прохождения государственной службы в полном объеме. Это обусловлено рядом объективных и субъективных причин. Полное соблюдение принципов организации и прохождения службы в органах внутренних дел возможно только при определенных и, как видится, идеальных условиях и обстоятельствах, которые существуют очень редко. Тем не менее это не должно служить оправдательным моментом в процессе реализации законодательства, регламентирующего порядок прохождения службы в органах и организациях системы МВД России.

Переходя непосредственно к характеристике принципов организации и осуществления государственной службы в системе МВД России, отметим, что они в общем виде содержатся в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. "О

системе государственной службы Российской Федерации", на базе которого выстраивается система принципов службы, осуществляемой в органах внутренних дел. Своим закреплением некоторые общие принципы находят в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". Тем не менее в приведенном Законе есть и специальные принципы регулирования служебных отношений в сфере внутренних дел. Также необходимо заметить, что определенную взаимосвязь общих и специальных принципов можно увидеть при реализации кадровой политики, которая осуществляется в системе МВД России.

Несмотря на наличие общих принципов в правовом регулировании служебной деятельности в органах и организациях системы МВД России необходимо, как уже отмечалось, также закрепление и специальных принципов, которые, собственно, и отражают специфику служебной деятельности в соответствующей сфере. Некоторые из этих принципов представляется целесообразным рассмотреть более подробно.

Государственная служба в органах внутренних дел является федеральной службой, в этой связи принцип федерализма в определенной степени отражается на уровне законодательного регулирования и организации соответствующих служебных отношений. Специфика управления в сфере внутренних дел отражается и на особенностях службы в органах внутренних дел, которая предполагает ее регулирование только на федеральном уровне.

К числу специальных принципов правового регулирования службы в органах внутренних дел относится такой правовой императив, как единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел. Этот принцип объективно необходим, поскольку система управления в сфере внутренних дел высокоцентрализованна,

соответствующим служебным отношениям присущ характер власти-подчинения. В системе МВД России выстроена иерархическая система управления, которая показывает, что полнота административной власти сосредоточена в компетенции Министра внутренних дел Российской Федерации. Между различными должностными лицами системы МВД России достаточно четко распределена их компетенция, а также определены границы их персональной ответственности. Однако, несмотря на приоритет в правовом регулировании служебных отношений в сфере внутренних дел принципа единоначалия, все же не следует полностью игнорировать и принцип коллегиальности, который также используется в деятельности органов и организаций системы МВД России, а также при работе с кадрами органов внутренних дел.

Коллегиальность как принцип регулирования служебных отношений в органах внутренних дел находит свое четкое оформление и использование в образовательных и научных организациях системы МВД России. Более широкое использование обозначенного принципа позволит эффективнее реализовывать кадровую политику практически во всех структурных подразделениях МВД России. Такой подход если не исключит, то хотя бы поможет минимизировать просчеты и упущения в работе с личным составом. Видя определенные издержки в реализации принципа единоначалия, представляется необходимым расширить границы действия принципа коллегиальности при назначении на должность руководителей территориальных органов МВД России, а также руководителей образовательных организаций системы МВД России. Такую практику было бы возможно внедрить на начальном этапе хотя бы в качестве эксперимента, а если она оправдает себя, то такой порядок может быть рекомендован и для более широкого применения.

Как следует из Федерального закона от 7 февраля 2011 г. "О полиции", деятельность полиции является открытой для общества в той мере, в какой

это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации, а также не нарушает прав граждан, общественных объединений и организаций. Кроме того, полиция регулярно информирует государственные и муниципальные органы, граждан о своей деятельности через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть Интернет (ст. 8). Все эти, а также ряд иных предписаний должны в определенной степени популяризировать работу полиции, а также давать гражданам или иным заинтересованным субъектам возможность получить максимально полную информацию непосредственно о службе в органах и организациях системы МВД России. Информационная открытость системы МВД России может помочь привлечь на службу наиболее подготовленных, а также честных и профессиональных молодых людей. Исходя из этого вполне логично, что в Законе "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации..." (ст. 4) закреплена такой принцип службы, как обязательный профессиональный отбор. В этом принципе можно увидеть развитие положений Конституции России (ст. 32), которые касаются равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел.

Помимо этого, представляется важным создание для того или иного сотрудника определенных возможностей для продвижения по службе, независимо от каких-либо субъективных обстоятельств, которые могут в частности, касаться пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел. В современных условиях необходимо развивать комплектование кадров в органах и организациях системы МВД России на конкурсной основе, особенно когда это касается замещения руководящих должностей, а также должностей, сопряженных с определенными коррупционными рисками. Как отметил Р. Лыгин, "самым верным, справедливым и объективным способом отбора лучших

специалистов представляется конкурсный отбор, который поможет нам соблюсти конституционный принцип равного доступа граждан к государственной службе"<sup>8</sup>.

К сожалению, многие из вышеприведенных положений не работают сегодня в полной мере. Государственная служба вообще и служба в органах внутренних дел - в частности по своему потенциалу не всегда могут позволить человеку реализоваться как профессионалу, сделать максимум полезного и нужного для государства и общества. Для исправления подобного положения вещей государству необходимо создать соответствующие условия для достойной служебной деятельности каждому, кто поступает на государственную службу.

В настоящее время можно наблюдать, к сожалению, крайне неблагоприятную ситуацию в профессиональной среде государственных служащих, которая вызвана коррупцией, кумовством, протекционизмом, тотальным лицемерием, а также политической целесообразностью, конъюнктурой и административным мошенничеством. В такой ситуации соблюдение законности, честная и добросовестная карьера, а также действенный отбор на должности государственной службы представляются маловероятными. К сожалению, приходится также признать, что без связей и денег продвинуться на государственной службе сегодня весьма затруднительно. Как писали в свое время Б.Н. Габричидзе и В.М. Коланда, вопросы преобразований в сфере государственной службы еще не решены, порой на посты назначают лиц, не имеющих соответствующих ни подготовки, ни образования<sup>9</sup>.

Сложившуюся ситуацию в деле реализации служебных процедур необходимо кардинально менять, причем как можно скорей. Государственному служащему, а также сотруднику органов внутренних дел

---

<sup>8</sup> Лыгин Р. Конкурсный отбор - критерии качества // Служба кадров. 2015. N 5. С. 34.

<sup>9</sup> Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. 1995. N 12. С. 21.

должно быть понятно, что в конечном счете многое зависит от него самого, а именно - от его трудолюбия, способностей, знаний а также опыта и навыков работы. На этих компонентах прежде всего должна основываться служебная карьера, если, конечно, государство и общество хочет получить действительно эффективную и ответственную государственную службу. Можно отчасти согласиться с Д.Н. Бахрахом, которым отметил, что "в работе по формированию кадров корпуса государственного аппарата следует руководствоваться триадой: профессионализм - стабильность - лояльность"<sup>10</sup>.

Принцип профессионализма в служебной деятельности носит абсолютный характер. Без подготовленных сотрудников МВД России не сможет решить весь спектр стоящих перед ними задач, поэтому этот принцип должен проходить красной нитью через всю кадровую политику, а также систему подготовки и отбора кадров для органов и организации системы МВД России. Что же касается принципа стабильности, то он не должен рассматриваться как некий абсолют особенно когда речь идет о замещении руководящих должностей службы в органах внутренних дел. Руководители любого уровня должны находиться в условиях добросовестной конкуренции, режиме плановой ротации и др. Такой подход должен в определенной степени повысить уровень персональной ответственности должностных лиц системы МВД России, а также способствовать противодействию коррупции и т.п.

Лояльность сотрудника - этот принцип также не следует абсолютизировать. Согласно режиму государственной службы, каждый государственный служащий должен быть лояльным. Эта лояльность должна проявляться по отношению к государству, той системе, где сотрудник (служащий) проходит свою службу, кроме того, лояльность должна проявляться к непосредственному руководителю. Эти три лояльности между

---

<sup>10</sup> Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы // Государство и право. 2016. N 12. С. 78.

собой логически взаимосвязаны, тем не менее они не должны мешать сотруднику высказывать свое мнение в корректной форме по наиболее актуальным проблемам службы, а также зачастую имеющим место фактам беззакония и вопиющей несправедливости и т.п. Такой подход поможет своевременно вносить определенные коррективы в принятые решения, способствовать защите прав и законных интересов как сотрудников, так и граждан, а главное - повысить эффективность служебной деятельности.

Еще одним важным принципом службы в органах внутренних дел, на который представляется необходимым обратить особое внимание, является принцип социальной защиты сотрудников. В современный период как никогда необходимо материальное стимулирование государственных служащих, публичное распределение социальных льгот. А о том, что в этом направлении много проблем, говорит, например, практика реализации Федерального закона от 19 июля 2011 г. "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", особенно в части осуществления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения (ст. 4). Заметим, что этим правом воспользовались далеко не все сотрудники, а те, кому удалось это сделать, не все фактически нуждались в улучшении жилищных условий. Тысячи сотрудников, которые ютятся в общежитиях, живут, скажем прямо, в нечеловеческих условиях, имея при этом на руках детей или престарелых родителей, честно и добросовестно прослужившие много лет на одном месте, иногда вынуждены наблюдать, как руководитель, у которого есть необходимые связи, получает солидную "социальную выплату" на улучшение и без того неплохих жилищных условий в размере десятка-другого миллионов рублей. Такие случаи создают атмосферу недоверия и подрывают основы служебной деятельности. Все это в конечном итоге

сказывается на оперативно-служебной деятельности, на раскрываемости преступлений, а также на защите прав и свобод граждан.

Представляется, что в настоящее время государство должно взять на себя обязанность обеспечить жильем всех сотрудников органов внутренних дел, которые увольняются на пенсию, государству нужно не просто гарантировать, а реально осуществлять системную социальную поддержку сотрудников и членов их семей во время прохождения ими службы. Только так возможно хоть немного изменить ситуацию с отбором на службу, а также обеспечить необходимый уровень законности и правопорядка, опираясь на профессиональную деятельность сотрудников полиции. Ситуация, при которой только ставятся сверхзадачи, осуществляется запугивание сотрудников, себя полностью не оправдала. Модель взаимоотношений, при которой возможно было бы только требовать от сотрудников выполнения их обязанностей, ничего не давая им взамен, себя также исчерпала в полном объеме.

Одной из особенностей государственной службы вообще и осуществляемой в сфере внутренних дел - в частности является взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, а также ответственности. Названные компоненты являются составной частью правового статуса сотрудников, они также являются компонентами и принципами служебной деятельности.

Необходимо также отметить, что запреты и ограничения играют весьма существенную роль в деле обеспечения правопорядка в системе организации и прохождения службы в органах и организациях МВД России. Названные средства сдерживают негативную активность сотрудников, заставляя их строго следовать предписаниям Закона, а также не должны позволять использовать свое служебное положение вопреки интересам службы. Как писал А.Г. Братко, "цель запретов - предотвратить возможные

нежелательные действия, которые могут причинить ущерб общественным интересам"<sup>11</sup>.

В этой связи видится вполне справедливым установление запретов и ограничений в организации и прохождении службы в органах внутренних дел. Однако установление соответствующих запретов и ограничений должного результата не принесет, если они будут реализовываться избирательно, а также будут иметь нечеткое законодательное оформление. Например, Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. "О полиции" определяет, что сотрудник полиции не может находиться на службе в полиции в случае близкого родства или свойства с другим сотрудником полиции, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 29). Данное ограничение весьма неконкретно. Несмотря на всю свою императивность, непосредственная подчиненность или подконтрольность одного из них другому может носить косвенный или иной характер, что по своей сути ничего не меняет. Подобное положение способствует необоснованному протекционизму, а также превращению государственной власти при определенных обстоятельствах в семейное дело, что в современных условиях недопустимо. Запреты и ограничения, обусловленные службой в органах внутренних дел, касаются как самого сотрудника, так и его супруга (супруги), а также несовершеннолетних детей, кроме того, соответствующие средства оказывают регулирующее воздействие в течение определенного периода времени и в отношении гражданина, который уволился со службы.

С запретами и ограничениями тесным образом связана юридическая ответственность сотрудника органа внутренних дел. Ответственность как принцип службы в органах внутренних дел обеспечивает соблюдение установленных для сотрудника обязанностей, запретов и ограничений. Сотрудник органов внутренних дел как федеральный государственный

---

<sup>11</sup> Братко А.Г. Запреты в советском праве. Саратов, 1979. С. 31.

служащий несет уголовную, административную, дисциплинарную, материальную, а также гражданско-правовую ответственность. Режим служебной дисциплины в сфере внутренних дел преимущественно обеспечивается мерами дисциплинарной ответственности.

В деле осуществления дисциплинарной практики в органах внутренних дел имеется достаточно много правовых и организационных вопросов. Одной из таких проблем, на наш взгляд, является порой необоснованное применение мер дисциплинарной ответственности к руководителю за правонарушения, которые совершены их подчиненными. Конечно, нужно согласиться с тем, что руководитель в полном объеме отвечает за надлежащее выполнение своим подчиненным возложенных на него должностных обязанностей. Но это положение нельзя абсолютизировать. Так, к применению мер дисциплинарного воздействия к руководителю следует подходить очень внимательно, взвешенно и детально устанавливать его виновность (причинно-следственную связь), а также иные объективные и субъективные моменты и только после этого ставить вопрос о юридической ответственности должностного лица. Только такой подход может способствовать соблюдению общих принципов юридической ответственности в соответствующей сфере ее реализации.

Государственная служба вообще и осуществляемая в сфере внутренних дел - в частности обеспечивают реализацию задач и функции государства. В этой связи выглядит вполне оправданно закрепление принципа политической нейтральности для сотрудников органов внутренних дел. Это делает сотрудника органов внутренних дел независимым от всякого рода политических обязательств, которые не всегда могут соответствовать тем задачам, которые выполняет сотрудник в сфере обеспечения правопорядка, а также защиты прав и свобод граждан. Конечно, правильно заметил Л.К. Суворов: "...в условиях политического плюрализма независимость и

беспристрастность работников правоохранительных органов становится все более важным фактором обеспечения стабильности правопорядка"<sup>12</sup>.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что закрепление принципа политической нейтральности сотрудников органов внутренних дел выглядит вполне обоснованно.

Специфика службы в органах внутренних дел такова, что она связана с определенным риском для жизни и здоровья сотрудника. Вполне логично, что сотрудник органов внутренних дел обязан поддерживать необходимый уровень физической подготовки, владеть табельным оружием, а также приемами борьбы (самообороны). Оптимальная физическая и огневая подготовка сотрудника должна минимизировать риск его гибели или получения им увечья (травмы). Сотрудник органов внутренних дел не вправе отказаться от выполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о прохождении службы в органах внутренних дел или должностным регламентом, а для выполнения соответствующих обязанностей приняты необходимые меры безопасности.

Рассматривая обозначенную в названии работы проблему, следует указать и на такой принцип организации и прохождения службы в органах внутренних дел, как законность. Этот принцип носит собирательный характер, и все вышеперечисленные принципы, по сути, являются его непосредственными конструктивными составляющими. Именно поэтому является абсолютным тот факт, что сотрудник органов внутренних дел в своей деятельности руководствуется только законом, помимо этого, никто не имеет права вмешиваться в его законную деятельность, кроме лиц, прямо уполномоченных федеральным законом.

Принцип единоначалия в организации службы указывает на то, что сотрудник органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей

---

<sup>12</sup> Суворов Л.К. Об ограничении политических прав и свобод работников правоохранительных органов // Государство и право. 1994. N 11. С. 119.

подчиняется только прямым руководителям. Отметим, что при исполнении своих служебных обязанностей сотруднику необходимо выполнять приказы и распоряжения руководителей, которые отданы ими в установленном порядке, также следует особо подчеркнуть, что эти акты не должны противоречить закону.

Таковы основополагающие принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел, которые определяют качество соответствующего вида деятельности, а также наполняют его необходимым гуманистическим содержанием, кроме того, рассмотренные нами принципы предопределяют перспективы развития органов и организаций системы МВД России.

## 1.2. Ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции

Ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в полиции и предусмотренные статьей 29 Федерального закона "О полиции"<sup>13</sup>, являются новеллами в правовом регулировании прохождения службы в органах внутренних дел. Как уже отмечалось, в соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Есть все основания считать, что положения статья 29 Закона о полиции конкретизируют конституционные предписания, поскольку совокупность ограничений установлена в целях:

---

<sup>13</sup> Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О полиции" (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 2011. - N 25.

защиты конституционного строя; защиты нравственности, здоровья, прав, свобод и законных интересов граждан от некачественного государственно-властного воздействия, а следовательно, нарушения прав, свобод и законных интересов граждан и организаций; обеспечения эффективной реализации государственных функций в сфере противодействия преступности и обеспечения правопорядка.

Положения статьи 29 Закона императивны, перечень ограничений, указанных в ее части 1, является исчерпывающим, поскольку иное в тексте данной статьи не оговорено; часть 2 носит отсылочный, бланкетный характер, распространяя на сотрудника полиции ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом "О противодействии коррупции" и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих осуществлению сотрудником полиции оперативно-розыскной деятельности.

Часть 1 статьи 29 Закона содержит 9 оснований, препятствующих службе в полиции.

Так, сотрудник полиции не может находиться на службе в полиции в случае признания его недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу (пункт 1). В соответствии со статьей 21 ГК РФ дееспособность гражданина - это его способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность). Как правило, дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста. Недопустимость лишения и ограничения дееспособности гражданина означает, что никто не может быть ограничен в дееспособности иначе, как в случаях и в порядке, которые установлены законом.

Исключает возможность прохождения службы в полиции осуждение сотрудника полиции за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, а равно наличие у него судимости, в том числе снятой или погашенной (пункт 2). Данный запрет является абсолютным по отношению как к сотрудникам, проходящим службу в полиции, так и к лицам, поступающим на службу в полицию. Прекращение в отношении сотрудника полиции уголовного преследования по так называемым нереабилитирующим основаниям служит достаточным поводом для его увольнения со службы в полиции, а также для отказа гражданину в приеме на службу в полицию.

Рассматриваемый запрет обусловлен необходимостью укрепления кадрового состава полиции, а также повышения авторитета этой структуры в обществе. Лица, в отношении которых прекращено уголовное преследование по нереабилитирующим основаниям, с одной стороны, считаются несудимыми (часть 2 статьи 86 УК РФ), с другой - их невиновность, непричастность к совершению преступления (в которых они подозревались либо обвинялись) не были установлены судом. Прекращение уголовных дел в подобных случаях означает лишь отказ от дальнейшего доказывания виновности таких лиц, несмотря на то что основания для осуществления в отношении их уголовного преследования сохраняются. Нереабилитирующие основания, препятствующие службе в полиции, - это, в частности, прекращение в отношении сотрудника полиции уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием (пункт 3).

Сотрудник полиции не может находиться на службе в полиции в случае отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности в полиции связано с использованием таких сведений (пункт 4). Важным условием подобного ограничения выступает непосредственное исполнение

сотрудником полиции служебных обязанностей с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну.

Ограничения на службу в полиции связаны с: наличием заболевания; близким родством или свойством (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с сотрудником полиции, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (пункт 6). Сотрудник не может проходить службу в полиции в случаях выхода из гражданства Российской Федерации (пункт 7), приобретения или наличия гражданства (подданства) иностранного государства (пункт 8).

Сотрудник полиции подлежит увольнению за представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу (пункт 9). Следует обратить внимание на то, что сотрудник не может проходить службу в полиции и подлежит увольнению, только в случае если при поступлении на службу были представлены заведомо подложные документы или лицу было известно о недостоверности представляемых сведений.

Часть 2 статьи 29 Закона устанавливает, что на сотрудника полиции распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом "О противодействии коррупции" и статьями 17 "Запреты, связанные с гражданской службой", 18 "Требования к служебному поведению гражданского служащего", 20 "Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера" Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Отсылочный (бланкетный) характер этих предписаний отражает стремление законодателя не перегружать текст избыточным нормативным материалом и, следовательно, упростить и облегчить восприятие самого Закона.

Следует подчеркнуть, что нормативное положение, устанавливающее запрет государственному гражданскому служащему допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, включая решения вышестоящего государственного органа либо органа, в котором служащий замещает должность, если это не входит в его должностные обязанности, признано не противоречащим Конституции Российской Федерации<sup>14</sup>.

Таким образом, государственная служба в системе МВД – это особый вид службы, который отличает ее от других видов специфическими особенностями, а именно, особенностями поступления и прекращения службы, наличие льгот и гарантий, а также предоставляемые полномочия в процессе осуществления службы.

---

<sup>14</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 30 июня 2011 г. N 14-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 10 части 1 статьи 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и статьи 201 Закона Российской Федерации "О милиции" в связи с жалобами граждан Л.Н. Кондратьевой и А.Н. Мумолина" // СЗ РФ. 2011. N 28. Ст. 4261.

## 2. Базовые принципы службы в органах внутренних дел

### 2.1. Единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел

Государственная служба в органах внутренних дел является федеральной службой, в этой связи принцип федерализма в определенной степени отражается на уровне законодательного регулирования и организации соответствующих служебных отношений. Специфика управления в сфере внутренних дел отражается и на особенностях службы в органах внутренних дел, которая предполагает ее регулирование только на федеральном уровне.

К числу специальных принципов правового регулирования службы в органах внутренних дел относится такой правовой императив, как единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел. Этот принцип объективно необходим, поскольку система управления в сфере внутренних дел высокоцентрализованна, соответствующим служебным отношениям присущ характер власти-подчинения. В системе МВД России выстроена иерархическая система управления, которая показывает, что полнота административной власти сосредоточена в компетенции Министра внутренних дел Российской Федерации. Между различными должностными лицами системы МВД России достаточно четко распределена их компетенция, а также определены границы их персональной ответственности. Однако, несмотря на приоритет в правовом регулировании служебных отношений в сфере внутренних дел принципа единоначалия, все же не следует полностью игнорировать и принцип коллегиальности, который также используется в деятельности

органов и организаций системы МВД России, а также при работе с кадрами органов внутренних дел.

Коллегиальность как принцип регулирования служебных отношений в органах внутренних дел находит свое четкое оформление и использование в образовательных и научных организациях системы МВД России. Более широкое использование обозначенного принципа позволит эффективнее реализовывать кадровую политику практически во всех структурных подразделениях МВД России. Такой подход если не исключит, то хотя бы поможет минимизировать просчеты и упущения в работе с личным составом. Видя определенные издержки в реализации принципа единоначалия, представляется необходимым расширить границы действия принципа коллегиальности при назначении на должность руководителей территориальных органов МВД России, а также руководителей образовательных организаций системы МВД России. Такую практику было бы возможно внедрить на начальном этапе хотя бы в качестве эксперимента, а если она оправдает себя, то такой порядок может быть рекомендован и для более широкого применения.<sup>15</sup>

Как следует из Федерального закона от 7 февраля 2011 г. "О полиции", деятельность полиции является открытой для общества в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации, а также не нарушает прав граждан, общественных объединений и организаций. Кроме того, полиция регулярно информирует государственные и муниципальные органы, граждан о своей деятельности через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть Интернет (ст. 8). Все эти, а также ряд иных предписаний должны в определенной степени популяризировать работу полиции, а также давать гражданам или иным заинтересованным субъектам возможность получить

---

<sup>15</sup> Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. N 7. С. 691 - 699.

максимально полную информацию непосредственно о службе в органах и организациях системы МВД России. Информационная открытость системы МВД России может помочь привлечь на службу наиболее подготовленных, а также честных и профессиональных молодых людей. Исходя из этого вполне логично, что в Законе "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации..." (ст. 4) закреплён такой принцип службы, как обязательный профессиональный отбор. В этом принципе можно увидеть развитие положений Конституции России (ст. 32), которые касаются равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел.

Помимо этого, представляется важным создание для того или иного сотрудника определенных возможностей для продвижения по службе, независимо от каких-либо субъективных обстоятельств, которые могут в частности, касаться пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел. В современных условиях необходимо развивать комплектование кадров в органах и организациях системы МВД России на конкурсной основе, особенно когда это касается замещения руководящих должностей, а также должностей, сопряженных с определенными коррупционными рисками. Как отметил Р. Лыгин, "самым верным, справедливым и объективным способом отбора лучших специалистов представляется конкурсный отбор, который поможет нам соблюсти конституционный принцип равного доступа граждан к государственной службе"<sup>16</sup>.

К сожалению, многие из вышеприведенных положений не работают сегодня в полной мере. Государственная служба вообще и служба в органах внутренних дел - в частности по своему потенциалу не всегда могут позволить человеку реализоваться как профессионалу, сделать максимум

---

<sup>16</sup> Лыгин Р. Конкурсный отбор - критерии качества // Служба кадров. 2015. N 5. С. 34.

полезного и нужного для государства и общества. Для исправления подобного положения вещей государству необходимо создать соответствующие условия для достойной служебной деятельности каждому, кто поступает на государственную службу.

В настоящее время можно наблюдать, к сожалению, крайне неблагоприятную ситуацию в профессиональной среде государственных служащих, которая вызвана коррупцией, кумовством, протекционизмом, тотальным лицемерием, а также политической целесообразностью, конъюнктурой и административным мошенничеством. В такой ситуации соблюдение законности, честная и добросовестная карьера, а также действенный отбор на должности государственной службы представляются маловероятными. К сожалению, приходится также признать, что без связей и денег продвинуться на государственной службе сегодня весьма затруднительно. Как писали в свое время Б.Н. Габричидзе и В.М. Коланда, "к сожалению, и ныне, а также в период глубоких преобразований проблемы профессионализации государственной службы далеко еще не решены. Много случаев занятия высоких постов лицами, не имеющими необходимых на то подготовки, опыта, образования"<sup>17</sup>.

Сложившуюся ситуацию в деле реализации служебных процедур необходимо кардинально менять, причем как можно скорей. Государственному служащему, а также сотруднику органов внутренних дел должно быть понятно, что в конечном счете многое зависит от него самого, а именно - от его трудолюбия, способностей, знаний а также опыта и навыков работы. На этих компонентах прежде всего должна основываться служебная карьера, если, конечно, государство и общество хочет получить действительно эффективную и ответственную государственную службу. Можно отчасти согласиться с Д.Н. Бахрахом, которым отметил, что "в работе

---

<sup>17</sup> Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. 1995. N 12. С. 21.

по формированию кадров корпуса государственного аппарата следует руководствоваться триадой: профессионализм - стабильность - лояльность"<sup>18</sup>.

## 2.2. Обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе

Принцип профессионализма в служебной деятельности носит абсолютный характер. Без подготовленных сотрудников МВД России не сможет решить весь спектр стоящих перед ними задач, поэтому этот принцип должен проходить красной нитью через всю кадровую политику, а также систему подготовки и отбора кадров для органов и организации системы МВД России. Что же касается принципа стабильности, то он не должен рассматриваться как некий абсолют особенно когда речь идет о замещении руководящих должностей службы в органах внутренних дел. Руководители любого уровня должны находиться в условиях добросовестной конкуренции, режиме плановой ротации и др. Такой подход должен в определенной степени повысить уровень персональной ответственности должностных лиц системы МВД России, а также способствовать противодействию коррупции и т.п.

Лояльность сотрудника - этот принцип также не следует абсолютизировать. Согласно режиму государственной службы, каждый государственный служащий должен быть лояльным. Эта лояльность должна проявляться по отношению к государству, той системе, где сотрудник (служащий) проходит свою службу, кроме того, лояльность должна проявляться к непосредственному руководителю. Эти три лояльности между собой логически взаимосвязаны, тем не менее они не должны мешать

---

<sup>18</sup> Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы // Государство и право. 2016. N 12. С. 78.

сотруднику высказывать свое мнение в корректной форме по наиболее актуальным проблемам службы, а также зачастую имеющим место фактам беззакония и вопиющей несправедливости и т.п. Такой подход поможет своевременно вносить определенные коррективы в принятые решения, способствовать защите прав и законных интересов как сотрудников, так и граждан, а главное - повысить эффективность служебной деятельности.

Одной из приоритетных целей реформирования государственной службы является формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего эффективность государственного управления.

Статья 11 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает, что формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается:

- созданием федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта Российской Федерации, кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации для замещения должностей государственной службы, а также эффективным использованием указанных кадровых резервов;
- развитием профессиональных качеств государственных служащих;
- оценкой результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена;
- созданием возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих;
- использованием современных кадровых технологий;
- применением образовательных программ, федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований.

Формирование кадрового состава правоохранительной службы можно представить как процесс создания профессионально подготовленного аппарата государственных служащих, обеспечивающего эффективность государственного управления. Формирование кадрового состава правоохранительной службы должно основываться на ряде принципов. К таким принципам можно отнести:

- принцип обязательного профессионального отбора при равном доступе граждан к правоохранительной службе и создание возможностей для продвижения по службе;
- прием на правоохранительную службу строго в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к кандидату на службу;
- принцип объективной оценки профессионально-личностных качеств сотрудника и учета заслуг и деловых качеств при перемещении по службе;
- принцип совершенствования профессионального мастерства правоохранительных служащих.

Основу кадрового состава правоохранительной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления. В аппаратах органов исполнительной власти необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

Существующие в настоящее время проблемы значительно затрудняют формирование высококвалифицированного кадрового состава правоохранительных органов.

Работа по комплектованию кадрами рассматривается как одна из важнейших функций субъекта управления правоохранительными органами, в связи с чем формирование, развитие и использование кадрового потенциала организации выдвигается на первый план. Под комплектованием

кадров правоохранительных органов следует понимать организуемую на плановой основе в соответствии с требованиями нормативных правовых актов систему отбора, приема на службу, непосредственную работу по подбору и расстановке кадров, организации их продвижения по службе, обеспечивающей должный качественный состав сотрудников правоохранительных органов.

Сложностям кадровой службы в правоохранительных органах соответствуют некоторые факторы, которые нельзя оставить без внимания.

- отсутствие детально разработанного акта, регулирующего государственную службу правоохранительных органов;
- низкий авторитет государственных служащих правоохранительных органов;
- ненормированная работа;
- риск в службе правоохранительных органов для жизни и здоровья.

Результатами анкетирования, проведенного, будучи студентом КЮИ в правоохранительных органах нами были выявлены следующие данные: больше половины сотрудников, а именно 65% опрошенных сотрудников считают, что проблема подбора кадров актуальна по сей день. Одними из основных причин нежелания работы в правоохранительных органах является напряженный график работы и невозможность совмещения в другой работой из-за запрета в законе. До недавнего времени еще одним основанием для нежелания работы был низкий престиж работы в правоохранительных органах, но со временем он все таки уже уходит в прошлое.

Однако до сих пор сохраняется проблема оттока кадров из правоохранительных органов и сложности поиска достойных кандидатов. В случае с подбором кандидата на службу в правоохранительных органах важным является верно выстроенная долгосрочная мотивация.

Подбирать сотрудников нужно не по принципу, а по качеству, на основе результатов конкурсного отбора. Результаты анкетирования

показывают, что 56% правоохранительных служащих при поступлении на правоохранительную службу испытывают желание защищать права и обеспечивать безопасность граждан. При дальнейшем прохождении службы эта мотивация должна развиваться с помощью интересных программ профессиональной ориентации и разъяснительной работы.

Профессиональный отбор сотрудников на правоохранительную службу представляет собой комплекс мероприятий, направленных на осуществление качественного комплектования должностей на основе обеспечения соответствия профессионально важных индивидуально-психологических качеств и способностей граждан, поступающих на службу, требованиям служебной деятельности. От качественного отбора на службу зависит качество выполнения задач правоохранительными органами.

В условиях депопуляции и общего старения населения России актуальным является вопрос о подборе кандидатов на правоохранительную службу, соответствующих предъявляемым требованиям.

При подборе и расстановке кадров правоохранительной службы зачастую присутствует такое явление, как коррупционный протекционизм, представляющий собой подбор на службу людей не по деловым качествам, а по просьбе, протекции, назначение на должность родственников, свояков. 54% правоохранительных служащих отметили, что при назначении на должности в системе правоохранительной службы бывают случаи протекционизма, а 18% считают, что это явление распространено повсеместно. Протекционизм малоспособным работникам приносит моральный, экономический и политический вред обществу. Еще английский ученый Ф. Гальтон<sup>19</sup> отмечал, что в большинстве сфер социальной действительности господствуют средние способности. Однако благодаря протекционизму армию служащих пополняют люди, деловые способности и знания которых ниже среднего уровня. К сожалению, в правоохранительных

---

<sup>19</sup> Канаев И.И. Френсис Гальтон. М.: Наука, 1972. С. 103.

органах существуют такие «привилегированные» подразделения, попасть на службу в которые можно только с помощью протекции. Деловые качества сотрудников, их опыт работы, квалификация не имеет значения при рассмотрении вопроса о назначении на вакантные должности в данные подразделения.

Движение кадров - закономерный социально-экономический, политико-правовой и демографический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики кадров правоохранительных органов, их пространственное и временное размещение. Движение кадров - процесс объективный, многогранный, многофакторный и многомерный.

На его интенсивность влияют различные факторы: социальные, экономические, политические, правовые, психологические, демографические, экологические и др.

В движении кадров особо выделяют процесс их обновления, происходящий в результате выбытия части сотрудников и прибытия новых. Такой процесс принято называть оборотом (сменяемостью) кадров.

Текучесть кадров обусловлена неудовлетворенностью сотрудников какими-либо аспектами правоохранительной службы или неудовлетворенностью руководителя качеством служебной деятельности, поведением сотрудников. Высокий уровень текучести кадров приносит правоохранительным органам немалые расходы, а для личного состава - моральный дискомфорт. Замена уволенных сотрудников новичками приводит к значительным денежно-трудовым затратам, связанным с оформлением увольнения сотрудников, с выплатами им выходных пособий, поиском, отбором и оформлением на службу новых сотрудников, с их обучением, обмундированием и адаптацией. Кроме того, отсутствие кадровой стабильности в правоохранительном органе оказывает негативное

влияние на морально-психологический климат в коллективе, снижает результативность его служебной деятельности.

Профессиональная подготовка в ведомственном вузе представляет собой сложную многофункциональную диалектически развивающуюся систему, которая объединяется целевой обстановкой и включает в себя все методы, виды и формы учебной и внеучебной деятельности, направленные на теоретическую и практическую подготовку обучаемого преподавательским составом. Вместе с тем, по мнению Артемьева А.М.<sup>2</sup>, не все задачи, являющиеся содержательными компонентами этой системы, решаются в полном объеме и с высоким качеством. Так, слабо разработаны вопросы профессиональной ориентации психологического отбора слушателей, применения новых информационных и педагогических технологий, новых форм и современных методов обучения.

Артемьев А.М. выделяет ряд причин, определяющих недостатки профессиональной подготовки сотрудников ОВД в вузах системы МВД России, которые могут быть отнесены ко всем ведомственным образовательным учреждениям правоохранительных органов:

1. Несоответствие цели образования быстро меняющимся условиям развития общества;
2. Обособленность содержания образования от запросов практики. Выпускники вузов, обладая большим объемом фундаментальных знаний, зачастую не могут их актуально интерпретировать, с большими трудностями адаптируются к быстро меняющимся условиям в сфере их профессиональной деятельности;
3. Отсутствие четких качественных параметров, которым должен отвечать кандидат на учебу, правовых и социальных критериев оценки качества подготовки специалистов, ориентация образовательного процесса на «среднеарифметического слушателя».

Первоначальную профессиональную подготовку правоохранительные служащие проходят в ведомственных центрах профессиональной подготовки или по месту службы. Однако в настоящее время приходится констатировать тот факт, что ряд ведомственных центров профессиональной подготовки имеют недостаточную материально-техническую базу для первоначальной подготовки сотрудников. Отсутствие оснащенных должным образом тиров, спортивных залов негативно влияет на подготовку правоохранительных служащих.

Проведенное учеными анкетирование сотрудников правоохранительных органов позволило выявить также проблему правового нигилизма. Так, 26% из числа опрошенных даже не знают о проводимой в России административной реформе; 46% опрошенных не знают о том, что планируется принятие Федерального закона «О правоохранительной службе российской Федерации»; на вопрос «Укажите, какие Вы знаете федеральные законы и другие нормативные правовые акты, регулирующие прохождение государственной службы в Вашем правоохранительном органе», ряд сотрудников упоминали такие нормативные правовые акты, как УК, УПК, ФЗ «О гражданстве», ФЗ «О правовом положении иностранных граждан». Все это свидетельствует о низкой правовой культуре ряда сотрудников правоохранительных органов.

Анализ статистических данных, характеризующих работу с кадрами в правоохранительных органах, позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время кадровый корпус правоохранительных органов не полностью отвечает тем задачам, которые поставлены перед ними. Отдельные категории сотрудников далеко не всегда отвечают предъявляемым к ним требованиям. В современных социально-экономических условиях сотрудник правоохранительного органа должен быть компетентен в различных отраслях российского законодательства, обладать психологической устойчивостью, быть дисциплинированным и

ответственным, уметь выполнять оперативно-служебные задачи в обычных и чрезвычайных ситуациях. Качественное выполнение сотрудниками поставленных задач возможно только при определении уровня их профессионального и личного развития. Решить эту проблему может институт аттестации. Таким образом, одним из важнейших административно-правовых и организационных средств, направленных на обеспечение правоохранительных органов высококвалифицированными и достойными сотрудниками, является институт аттестации.

Применительно к аттестации руководителей правоохранительных органов необходима разработка концепции, обоснование принципов, направлений и методология оценки кадров, их личностных качеств и уровня профессионализма.

Актуальной проблемой является создание и внедрение в практику информационно-аналитических технологий, в том числе аттестации кадров как части общей кадрово-управленческой системы. Их основой должны стать базы данных с многочисленными данными, в том числе и результаты аттестации, психолого-педагогических исследований, проводимых в правоохранительных органах. В этом случае речь идет о создании системы информационно-психологической поддержки всех кадровых управленческих решений.

Подводя итог, следует сослаться на исследование Ю.Ю.Комлева, который рассматривает подходы к изучению профессиональной адаптации выпускников юридических вузов МВД РФ в территориальных ОВД, считая, что у молодых офицеров полиции не всегда сбалансированы ожидания относительно содержательной стороны полицейской службы. Соглашаясь с мнением Ю.Ю.Комлева считаем необходимым придерживаться его предложений совершенствования.

- Следует оптимизировать служебную нагрузку, добиваться постепенности в ее распределении и росте, снизить давление таких факторов,

как ненормированный график работы, дежурства и отвлечения от работы; формальный характер наставничества. Развивать мотивацию на закрепление молодого специалиста в полиции.

- Осуществлять в территориальных ОВД мониторинг профессиональной адаптации по критериям адаптированности.

- Фиксация реакций и установок на продолжение службы в полиции с учетом индивидуальных психологических особенностей выпускников при распределении и реализации объемов работы.

- Стимулирование на местах образованности (повышение квалификации), самоконтроля, самодисциплины и ответственности сотрудников и т.д.

- Совершенствование предметной стороны и образовательных технологий, воспитательной работы в ведомственных вузах в рамках компетентностного подхода и усиления практической направленности обучения. С этой целью предлагается увеличить объем практических занятий с решением учебных задач по дисциплинам специализации (УП, ОРД, административное право и административная деятельность).

Введение поствузовского сопровождения молодых специалистов в первые месяцы службы в ОВД со стороны руководящего и профессорско-преподавательского состава института.

### 3. Пути совершенствования способов реализации принципов службы в ОВД

#### 3.1. Подготовка и профессиональная ориентация граждан РФ к службе в ОВД как форма оптимизации кадровой политики

Статья 76 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" регламентирует подготовку кадров для ОВД. Открывает данную статью норма, определяющая направления подготовки кадров для ОВД. Ранее в рамках подобной регламентации в ч. 1 ст. 7 Положения 1992 г.<sup>20</sup> о службе в ОВД предусматривалось, что в целях укомплектования ОВД высококвалифицированными специалистами МВД России осуществляет профессиональную подготовку сотрудников ОВД, которая включает в себя специальное первоначальное обучение, периодическую проверку на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, подготовку специалистов в учебных заведениях, повышение квалификации и переподготовку.

Соответствующее регулирование также содержалось в Наставлении по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации<sup>21</sup>, утв. Приказом МВД России от 29 июня 2009 г. N 490 (далее в комментарии к статье - Наставление по организации

<sup>20</sup> Постановление ВС РФ от 23.12.1992 N 4202-1 (ред. от 28.11.2015) "Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации" // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. - N 2. - Ст. 70.

<sup>21</sup> Приказ МВД России от 03.07.2012 N 663 "Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.08.2012 N 25094) // Российская газета. – 2012. - N 200. окупмент утратил силу в связи с изданием Приказа МВД России от 31.03.2015 N 385, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня их официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 14.05.2015).

профессиональной подготовки сотрудников ОВД). Так, в п. 3 данного Наставления (в ред. Приказа МВД России от 30 июня 2011 г. N 792) устанавливалось, что система профессиональной подготовки кадров МВД России включает в себя:

раннюю профессиональную ориентацию молодежи на службу в ОВД (суворовские военные училища МВД России, лицеи, колледжи, классы с углубленной правовой и физической подготовкой);

специальное профессиональное обучение впервые принятых на службу сотрудников ОВД (центры профессиональной подготовки министерств внутренних дел по республикам, главных управлений (управлений) МВД России по иным субъектам РФ, управлений на транспорте МВД России по федеральным округам, Восточно-Сибирского, Забайкальского линейных управлений МВД России на транспорте, образовательные учреждения МВД России);

подготовку специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием (образовательные учреждения высшего профессионального образования МВД России);

повышение квалификации, профессиональную переподготовку, учебные сборы и стажировку;

послевузовское профессиональное образование (адъюнктуры и докторантуры, создаваемые в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных организациях МВД России, имеющих соответствующие лицензии);

обучение в процессе оперативно-служебной деятельности (служебно-боевая и морально-психологическая подготовка).

В статье 76 Закона также установлено, что подготовка кадров для замещения должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава осуществляется преимущественно в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел.

Закон предусматривает, что подготовка кадров для замещения указанных должностей может осуществляться также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования в соответствии с федеральным законом.

Прежде в рамках соответствующего регулирования в Инструкции по применению Положения 1992 г. о службе в ОВД предусматривалось следующее:

профессиональная подготовка сотрудников ОВД осуществляется в образовательных учреждениях профессионального образования МВД России, которые в соответствии с законодательством РФ об образовании реализуют профессиональные образовательные программы. Порядок ее организации регулируется нормативными правовыми актами МВД России, содержание - учебными, учебно-тематическими программами (п. 3.1);

специальное первоначальное обучение осуществляется в образовательных учреждениях начального профессионального образования - учебных центрах, других образовательных учреждениях (п. 3.2);

подготовка специалистов осуществляется: в образовательных учреждениях высшего профессионального образования МВД России (высших учебных заведениях) - академиях, университетах, институтах и их филиалах; в образовательных учреждениях среднего профессионального образования МВД России (средних специальных учебных заведениях) - школах милиции, школах подготовки начальствующего состава, пожарно-технических училищах и других (п. 3.4).

Положения закона, а именно, статьи 76 регламентируют участие курсантов, слушателей, адъюнктов и докторантов образовательных учреждений высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности и охране общественного порядка и выполнение ими других обязанностей, возложенных на ОВД. Так, предусмотрено, что участие в таких

мероприятиях и выполнение указанных обязанностей являются частью профессиональной подготовки перечисленных лиц и предусматриваются в соответствующих образовательных программах. Также установлено, что к участию в таких мероприятиях и выполнению указанных обязанностей не допускаются курсанты и слушатели, не достигшие возраста 18 лет.

В положениях ч. 3 статьи 76 Закона продублирована норма ч. 4 ст. 38 Закона о полиции, регламентирующая участие курсантов, слушателей, адъюнктов и докторантов образовательных учреждений высшего профессионального образования, адъюнктов и докторантов научно-исследовательских учреждений ФОИВ в сфере внутренних дел в мероприятиях по обеспечению безопасности граждан и охране общественного порядка и выполнение ими других обязанностей, возложенных на полицию. В свою очередь, норма ч. 4 ст. 38 Закона о полиции являлась нововведением.

Закон определяет, что дополнительное профессиональное образование сотрудников ОВД включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, которые могут осуществляться с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от выполнения служебных обязанностей.

Эта новая норма установлена аналогично части 1 ст. 62 Закона о гражданской службе, предусматривающей, что дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

В соответствии с ч. 6 статьи 76 Закона профессиональная переподготовка и повышение квалификации сотрудников ОВД осуществляются в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, научных учреждениях ФОИВ в сфере внутренних дел и специализированных учреждениях указанного

федерального органа по переподготовке и повышению квалификации сотрудников.

Ранее соответствующее регулирование содержалось в п. 3.5 Инструкции по применению Положения 1992 г. о службе в ОВД. Рассматриваемая норма закреплена по аналогии с ч. 6 ст. 62 Закона о гражданской службе (в ред. Федерального закона от 1 декабря 2007 г. N 309-ФЗ), согласно которой профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования в соответствии с федеральными государственными требованиями.

Закон предусматривает, что стажировка сотрудников ОВД осуществляется в ФОИВ в сфере внутренних дел, его территориальных органах, подразделениях, а также в иных государственных органах и организациях. Прежде подобные правила предусматривались в положениях п. 80 Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД, согласно которым стажировка проводится: по месту службы или в иных ОВД по занимаемым должностям либо по должностям, на которые сотрудники зачислены в резерв для назначения на должности руководящего состава; в других ФОИВ, в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах РФ и иностранных государствах (в случае необходимости и в установленном порядке). Рассматриваемая норма введена аналогично ч. 7 ст. 62 Закона о гражданской службе, устанавливающей, что стажировка государственного гражданского служащего осуществляется непосредственно в государственных органах и иных организациях.

Законом установлено, что повышение квалификации сотрудников ОВД осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

Ранее соответствующее регулирование содержалось в п. 61 Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД: повышение квалификации и учебные сборы по занимаемой должности проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет, в течение всей служебной деятельности сотрудников; внеочередное повышение квалификации по конкретной должности (специальности) осуществляется при назначении на вышестоящую должность (от начальника отделения, ему равного и выше) по ежегодному плану МВД России. Рассматриваемая норма закреплена по аналогии с ч. 5 ст. 62 Закона о гражданской службе, согласно которой повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Закон предусматривает, что вид и форма дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД, продолжительность обучения по образовательной программе дополнительного профессионального образования определяются ФОИВ в сфере внутренних дел в соответствии с законодательством РФ. Эта норма сформулирована по аналогии и с ч. 10 ст. 62 Закона о гражданской службе, предусматривающей, что вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования устанавливаются представителем нанимателя в зависимости от группы и категории должности гражданской службы, замещаемой гражданским служащим, в порядке, определяемом Президентом РФ. Соответствующим актом является Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. N 1474 "О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации"<sup>22</sup>, которым среди прочего утверждено Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования

---

<sup>22</sup> Указ Президента РФ от 28.12.2006 N 1474 (ред. от 08.03.2015) "О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2007. - N 1 (1 ч.). - Ст. 203.

государственными гражданскими служащими Российской Федерации. Во исполнение названного Указа изданы Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 г. N 362 "Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации"<sup>23</sup>, Постановление Правительства РФ от 15.01.2014 N 26 "Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение"<sup>24</sup>.

Положение ч. 10 ст. 76 Закона возлагает на руководителя ФОИВ в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, руководителя образовательного учреждения высшего профессионального образования указанного федерального органа, а также руководителей государственных органов и организаций, указанных в ч. 7 данной статьи, обязанность обеспечивать сотрудникам ОВД, обучающимся по соответствующей образовательной программе дополнительного профессионального образования, условия для ее освоения.

Данная норма закреплена по аналогии с ч. 12 ст. 62 Закона о гражданской службе, устанавливающей, что государственному гражданскому служащему, проходящему профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку, представителем нанимателя, образовательным учреждением профессионального образования,

---

<sup>23</sup> Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 N 362 (ред. от 02.06.2016) "Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2008. - N 19. - Ст. 2194.

<sup>24</sup> Постановление Правительства РФ от 15.01.2014 N 26 (ред. от 15.03.2016) "Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение" (вместе с "Экономическими нормативами стоимости образовательных услуг по профессиональной переподготовке и повышению квалификации федеральных государственных гражданских служащих") // Собрание законодательства РФ. – 2014. - N 3. - Ст. 292.

государственным органом или иной организацией обеспечиваются условия для освоения образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Законом предусмотрена возможность направления сотрудника ОВД, имеющего высшее профессиональное образование, заключившего контракт на неопределенный срок, в соответствующее образовательное учреждение высшего профессионального образования для получения другого высшего профессионального образования по очно-заочной (вечерней) или заочной форме обучения либо в форме экстерната. Как установлено в данной норме, такое направление осуществляется по решению уполномоченного руководителя с согласия сотрудника ОВД.

В соответствии с ч. 12 статьи 76 Закона с таким сотрудником должно быть заключено в письменной форме дополнительное соглашение к контракту. При этом определен перечень сведений, подлежащих указанию в таком дополнительном соглашении. В части 13 данной статьи предусмотрено, что такое дополнительное соглашение может содержать и иные условия, в том числе о переводе сотрудника ОВД по окончании обучения на другую должность в ОВД.

Положения ч. ч. 11 - 13 статьи 76 Закона являются нововведениями.

В части 14 статьи 76 Закона установлена необходимость возмещения ФОИВ в сфере внутренних дел затрат на обучение в случае расторжения контракта и увольнения сотрудника ОВД по основанию, предусмотренному положениями п. п. 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 20 или 22 ч. 2 либо п. п. 4, 5, 7 или 9 ч. 3 ст. 82 комментируемого Закона, в период обучения в образовательном учреждении высшего профессионального образования указанного федерального органа или в течение срока, предусмотренного положением п. 3 ч. 3 ст. 23 данного Закона. При этом Правительству РФ делегировано полномочие по установлению порядка и размеров возмещения затрат на обучение в указанных случаях.

Соответственно, в рассматриваемой части продублирована с соответствующими изменениями норма ч. 6 ст. 38 Закона о полиции (часть признана комментируемым Законом утратившей силу, см. комментарий к ст. 93 Закона), предусматривавшая следующее: гражданин РФ, отчисленный из образовательного учреждения высшего профессионального образования ФОИВ в сфере внутренних дел за недисциплинированность и неуспеваемость либо отказавшийся выполнять условия контракта о прохождении службы в полиции после окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования указанного федерального органа, и гражданин РФ, окончивший такое образовательное учреждение и уволенный со службы в полиции до окончания срока службы, предусмотренного контрактом о прохождении службы в полиции, по основаниям, установленным положениями п. п. 1, 10 - 13, 15, 16, 21 и 22 ч. 1 ст. 40 названного Закона (о таких основаниях см. комментарий к ст. 82 Закона), возмещают средства федерального бюджета, затраченные на их обучение; размер возмещаемых средств и порядок его исчисления устанавливаются Правительством РФ. Однако соответствующее постановление Правительства РФ издано не было.

В свою очередь, изложенная норма ч. 6 ст. 38 Закона о полиции являлась нововведением, закрепленным по аналогии с положением п. 7 ст. 35 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"<sup>25</sup>, согласно которому граждане, отчисленные из военных образовательных учреждений профессионального образования или учебных военных центров при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования за недисциплинированность, неуспеваемость или нежелание учиться либо отказавшиеся заключить контракты о прохождении военной службы, а также

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О воинской обязанности и военной службе"(с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 1998. - N 63-64.

граждане, окончившие указанные образовательные учреждения и уволенные с военной службы ранее срока, установленного контрактом о прохождении военной службы, по основаниям, предусмотренным положениями подп. "д", "е", "е.1" и "з" п. 1, подп. "в" и "д" п. 2 ст. 51 названного Закона, возмещают средства федерального бюджета, затраченные на их военную или специальную подготовку.

Закон указывает на необходимость предоставления установленных законодательством РФ социальных гарантий сотруднику ОВД, обучающемуся в образовательном учреждении высшего профессионального образования по очно-заочной (вечерней) или заочной форме обучения либо в форме экстерната. Тем самым воспроизведена и уточнена норма ч. 6 ст. 54 Положения 1992 г. о службе в ОВД (в ред. Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ), предусматривавшая, что сотрудникам ОВД, обучающимся в образовательных учреждениях по заочной или вечерней форме обучения, предоставляются социальные гарантии, установленные законодательством РФ. Соответствующие гарантии закреплены в гл. 26 "Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением" ТрК РФ.

В законе указано на возможность получения сотрудником ОВД дополнительного профессионального образования за пределами территории РФ на основе международных договоров РФ. Данная новая норма закреплена по аналогии с ч. 8 ст. 62 Закона о гражданской службе, предусматривающей, что государственный гражданский служащий может получать дополнительное профессиональное образование за пределами территории РФ.

В рамках регламентации профессиональной служебной и физической подготовки установлено, что эта подготовка данных видов осуществляется по месту службы сотрудника ОВД. Прежде соответствующая регламентация содержалась в разд. V "Обучение в процессе оперативно-служебной деятельности", разд. VI "Формы служебно-боевой подготовки" и разд. VII

"Порядок организации служебно-боевой подготовки" Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Как устанавливалось в п. 92 данного Наставления, обучение в процессе оперативно-служебной деятельности предусматривает систему мероприятий, направленных на закрепление и обновление в плановом порядке необходимых знаний, умений и навыков сотрудников в их повседневной служебной деятельности и при возникновении чрезвычайных ситуаций (при этом вводилось сокращенное обозначение "служебно-боевая подготовка"). Согласно п. 93 Наставления (здесь и далее в ред. Приказа МВД России от 30 июня 2011 г. N 792) служебно-боевая подготовка включала в себя следующие разделы: правовую подготовку; служебную подготовку; боевую подготовку; физическую подготовку.

Федеральный законодатель делегировал ФОИВ в сфере внутренних дел полномочие по определению порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в ОВД. Таким образом, следует ожидать издания соответствующего приказа МВД России.

Ранее подобным образом в ч. 2 ст. 7 Положения 1992 г. о службе в ОВД предусматривалось, что организация и содержание профессиональной подготовки определяются МВД России. Соответствующими актами являлись Инструкция по применению Положения 1992 г. о службе в ОВД и Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Закон предусматривает, что подготовка граждан к службе в ОВД может осуществляться при реализации в образовательных учреждениях среднего (полного) общего образования (колледжах, лицеях, специализированных классах) дополнительных образовательных программ, направленных на профессиональную ориентацию молодежи. Как говорилось выше, прежде в п. 3 Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников ОВД устанавливалось, что в систему профессиональной подготовки кадров

МВД России входит ранняя профессиональная ориентация молодежи на службу в ОВД (суворовские военные училища МВД России, лицеи, колледжи, классы с углубленной правовой и физической подготовкой). При этом указывалось, что такая ориентация регламентируется соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами МВД России.

### 3.2. Реализация социальных гарантий сотрудников ОВД как один из способов профилактики и предупреждения коррупционных правонарушений и нарушений служебной дисциплины

Вопросам социальной защиты личности следует отводить большую роль, особенно в современный период становления российской государственности. В связи с этим формирование и развитие правового регулирования и дальнейшей реализации социальных прав различных категорий граждан безусловно необходимы. Однако, следует отметить, что для становления данного института социальной защиты граждан выявляется множество правовых и организационных проблем, которые по разным причинам остаются нерешенным в нашем государстве.<sup>26</sup>

Достаточно длительный занимает процесс создания социального и правового государства. Социальное государство залог спокойствия людей, если оно работает в правильном ритме и отдельные категории граждан являются социально-защищенными.<sup>27</sup>

Особыми, среди субъектов социальной защиты, являются сотрудники полиции, поэтому для них предусмотрены специальные меры социальной защиты и поддержки сотрудников органов внутренних дел (полиции). При

---

<sup>26</sup> Костенников М.В., Куракин А.В., Михайлюк П.А. Организация социальной защиты сотрудников органов внутренних дел как метод обеспечения законности и дисциплины в системе МВД России // Актуальные проблемы обеспечения законности и противодействия коррупции в системе МВД РФ. М., 2012. С. 127.

<sup>27</sup> Костенников М.В., Куракин А.В. Полиция и социальное государство // Российская юстиция. 2012. N 6. С. 55 - 59.

всем этом, говорить сейчас о том, что социальная защита сотрудников полиции работает эффективно, нельзя.

Работа полиции всегда считалась престижной в силу многих обстоятельств, а также задачи и функции, стоящие перед сотрудниками являются важными для социальных задач общества. Однако, сложность работы компенсируется стимулирующими выплатами, льготами и гарантиями. В этой связи С.П. Матвеев, верно утверждает, что современная модернизация государственной правоохранительной службы невозможна без усиления гарантий социальной защиты сотрудников органов внутренних дел<sup>28</sup>.

Следует отметить, что в действительности же те социальные гарантии, которые закреплены нормативно, используются (могут быть использованы) сотрудниками полиции далеко не в полном объеме. Подобное положение дел, разумеется, не может в полной мере стимулировать их служебную деятельность, и, как следствие, мы наблюдаем систематические и циничные факты нарушения законности, прав граждан, а также различного рода коррупционные правонарушения со стороны сотрудников полиции.

Кстати в целях наиболее полной реализации социальных гарантий, установленных для сотрудников полиции, целесообразно нормативно закрепить (в соответствующем административном регламенте) положение, обязывающее сотрудников подразделений по социальной работе органов и учреждений системы МВД России в инициативном порядке информировать о социальных гарантиях и возможностях их реализации как непосредственно сотрудников полиции, так и пенсионеров органов внутренних дел и членов их семей.

Для создания более высокого уровня престижности полиции необходимо создать правовой механизм социальной защиты сотрудников

---

<sup>28</sup> Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Воронеж, 2012. С. 18.

органов внутренних дел и закрепления адекватных социальных гарантий для них. Внести в работу полиции престижности, законность в ее деятельности следует через формирование правового, организационного и финансового механизма их реализации.

Кадровая ситуация в органах внутренних дел прямо влияет на эффективность оперативно-служебной деятельности всей системы МВД России, а также показывает разрыв, проявившийся между уровнем материальной обеспеченности и степенью социальной защищенности полицейских и членов их семей. В настоящее время значительно возросли нагрузки на личный состав подразделений и служб полиции, вызванные ростом преступности, возникающими внутренними конфликтами. Это привело к осязаемому размыванию профессионального кадрового ядра, снижению престижа полицейской службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров. Как справедливо отмечает О.В. Рагузина, "в настоящее время привлечь в систему МВД высококвалифицированных специалистов с должным уровнем знаний достаточно сложно. Это обусловлено рядом причин, в том числе и несовершенством законодательства, закрепляющего гарантии социальной защиты сотрудников органов внутренних дел, и крайне неэффективной практикой их реализации"<sup>29</sup>. Н.Д. Кочеткова, в свою очередь, замечает, что социальная защита сотрудников органов внутренних дел является одним из существенных факторов эффективного функционирования этой правоохранительной структуры<sup>30</sup>.

Таким образом, несовершенство до недавнего времени законодательства, закрепляющего гарантии социальной защиты сотрудников полиции, а также крайне неэффективная практика их реализации,

---

<sup>29</sup> Рагузина О.В. Законодательство Российской Федерации о социальной защите сотрудников органов внутренних дел // Правовая культура: научный журнал. 2007. N 1. С. 130.

<sup>30</sup> Кочеткова Н.Д. Административно-правовое обеспечение социальной защиты сотрудников органов внутренних дел: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 12.

существенно усиливали остроту проблемы социальной защиты сотрудников органов внутренних дел. В связи с этим приоритетной задачей в настоящее время является совершенствование правовой и социальной защищенности полицейских, как составной части социально-правовой защиты личности в Российской Федерации. В результате вышеперечисленных обстоятельств комплексное рассмотрение механизмов социального обеспечения сотрудников полиции представляется актуальным. Системный характер социальной политики государства, затронувшей все стороны жизни населения России, помимо всего прочего требует совершенствования соответствующих управленческих механизмов, обеспечивающих реализацию возникающих проблем в сфере внутренних дел.

Говоря о нашей стране, необходимо сказать, что расходы государственного бюджета на социальную политику составляют более 50%, что позволяет говорить о социальной ориентации бюджетной политики Российской Федерации. Подобное положение вещей является в определенной степени гарантией социальной стабильности, сдерживающим фактором протестных настроений со стороны значительной части населения нашей страны<sup>31</sup>.

Как уже отмечалось, специфическим направлением реализации социальной политики Российского государства является сфера внутренних дел, субъектом управления которой преимущественно выступает МВД России. Министерство проводит свою ведомственную социальную политику, которая касается как непосредственно сотрудника, так и членов его семьи. А это особенно важно, когда сотрудник погиб при исполнении своих служебных обязанностей, получил увечье, травму или инвалидность, вследствие чего произошло снижение или утрата им трудоспособности.

---

<sup>31</sup> Официальный сайт ФЭД МВД России.- [Электронный ресурс] URL: <http://www.mvd.ru/mvd/structure/unit/fed.htm>. (дата обращения 03.10.2016).

Социальные отношения в сфере внутренних дел регламентируются Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. "О полиции", Федеральным законом от 19 июля 2011 г. "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации"<sup>32</sup>, Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации"<sup>33</sup> и др.

Исходя из анализа вышеназванных законов, можно сделать вывод, что важным элементом социальной поддержки сотрудников полиции является оплата их труда. Денежное довольствие сотрудников включает в себя: оклад по занимаемой штатной должности, оклад по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания; процентную надбавку за выслугу лет; процентные надбавки за ученую степень и ученое звание; надбавки и иные дополнительные выплаты, установленные законодательством РФ, Президентом РФ, Правительством РФ, а в пределах выделенных средств - Министром внутренних дел РФ.

В заключение необходимо отметить, что Министерством внутренних дел Российской Федерации проводится большая работа по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам социальной защиты сотрудников полиции. Министерством подготовлен и реализуется целый ряд нормативных правовых актов, направленных на улучшение социальной защищенности полицейских, ветеранов и пенсионеров органов внутренних дел, а также членов их семей. Несмотря на это, механизм социальной защиты полицейских необходимо уже сегодня модернизировать так, чтобы социальная помощь оказывалась максимально адресно и оперативно, кроме того, необходимо сформировать такие условия, при

---

<sup>32</sup> Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 2011. -N 157.

<sup>33</sup> Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016) // Российская газета. – 2011. - N 275.

которых сам полицейский, а также его трудоспособные члены семьи сами могли бы решать свои социальные, организационные и иные бытовые проблемы.

Таким образом, подводя итог по главе нужно отметить, что подготовка и профессиональная ориентация граждан РФ играет важную роль в становлении профессиональной ориентации будущих сотрудников МВД. Социальные гарантии и льготы, которыми наделяются сотрудники, стимулируют к поступлению на службу, работников к добросовестному исполнению своих обязанностей. Главная цель, стоящая перед сотрудниками – обеспечение правопорядка в обществе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимость исполнения требований законодательства абсолютно всеми без исключения органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами, гражданами и общественными организациями - неотделимый элемент обеспечения законности. Причем обозначенное условие знаменует не только то, что в действительности все названные субъекты априори должны четко и во всем придерживаться установленных законодательством норм поведения, но и то, что элемент обязательности содержит также и право государства принудить субъекта к соблюдению требований закона, т.е. полномочие по применению в отношении правонарушителей узаконенных мер государственного принуждения, среди которых значимое место занимает наказание.

Претворение в жизнь норм права на основе и во исполнение закона является ключевым фактором административно-распорядительной деятельности полиции. Фактически оно воплощается в реализации полицией административных полномочий и находит выражение в издании тех или иных управленческих актов.

Наиболее важным из прикладных направлений применения понятия законности является оценка по данному критерию состояния дисциплины и работы с кадрами в службах и подразделениях Министерства внутренних дел РФ<sup>34</sup>.

В текущей повседневной деятельности органов полиции законность выражается в следующих элементах: во-первых, в четком определении структуры и полномочий подразделений полиции в законах и подзаконных нормативных актах; во-вторых, в строгом соответствии с требованиями и принципами права; в-третьих, в безусловной подзаконности всей

---

<sup>34</sup> Алексеев А.А. Мотивационные аспекты проблем комплектования органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник кадровой политики. 2011. N 2 (14). С. 18

правоприменительной деятельности; в-четвертых, в строжайшем соответствии нормативных актов, издаваемых органами внутренних дел, положениям Конституции РФ и федеральному законодательству. Законность является основным показателем уровня и результатов служебной деятельности полиции.

Первостепенные требования, касающиеся обеспечения законности, прав и свобод человека и гражданина, нашли свое отражение в ст. 6 Федерального закона от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции".

По итогу исследования хотелось бы остановиться на вопросах совершенствования в вопросах службы в полиции и механизмах реализации.

Во-первых, следует отметить место и роль полиции в осуществлении государственных функций. Полиция является органом контроля и реализуется посредством силовых механизмов. Однако, вопрос институальности в структуре механизма государства до сих вызывает споры среди ученых, предлагая создать автономную Федеральную службу полиции.

Во-вторых, нормативно-правовое регулирование «полицейского права» складывается в систему из различных сфер правового регулирования, в частности, начиная с основ – конституционно-правового регулирования, международного регулирования, далее переходя в федеральное законодательство, законодательство субъектов и подзаконные нормативно-правовые акты, в виде Указов Президента, постановлений Правительства и локальные - ведомственные акты.

В-третьих, есть необходимость идти в ногу со временем, приведя новые отрасли в комплексное состояние правового регулирования, в связи с чем, придерживаемся точки зрения ученых, которые высказываются за создание и принятие Полицейского кодекса.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. -2014. - № 9. - Ст. 81.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О полиции" (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 2011. - N 25.
3. Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 2011. -N 157.
4. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О противодействии коррупции" // Российская газета. – 2008. - N 266.
5. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О воинской обязанности и военной службе"(с изм. и доп., вступ. в силу с 04.07.2016) // Российская газета. – 1998. - N 63-64.
6. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016) // Российская газета. – 2011. - N 275.
7. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" // Российская газета. – 2002. - N 152.
8. Указ Президента РФ от 28.12.2006 N 1474 (ред. от 08.03.2015) "О дополнительном профессиональном образовании государственных

гражданских служащих Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2007. - N 1 (1 ч.). - Ст. 203.

9. Указ Президента РФ от 24.12.2009 N 1468 (ред. от 01.03.2011) "О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации" // Российская газета. – 2009. - N 251.

10. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21)) // Официальные документы в образовании. – 2011. - N 36.

11. Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 N 362 (ред. от 02.06.2016) "Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2008. - N 19. - Ст. 2194.

12. Постановление Правительства РФ от 15.01.2014 N 26 (ред. от 15.03.2016) "Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение" (вместе с "Экономическими нормативами стоимости образовательных услуг по профессиональной переподготовке и повышению квалификации федеральных государственных гражданских служащих") // Собрание законодательства РФ. – 2014. - N 3. - Ст. 292.

13. Приказ МВД России от 03.07.2012 N 663 "Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.08.2012 N 25094) // Российская газета. – 2012. - N 200. Документ утратил силу в связи с изданием Приказа МВД России от 31.03.2015 N 385,

вступившего в силу по истечении 10 дней после дня их официального опубликования.- [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru.htm>. дата обращения 14.11.2016).

14. Приказ МВД России от 31.10.2013 N 875 (ред. от 27.06.2016) "О Перечне должностей федеральной государственной службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащие внутренних войск и федеральные государственные гражданские служащие обязаны, представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей" (Зарегистрировано в Минюсте России 16.12.2013 N 30613) // Российская газета. – 2013. - N 288.

#### Специальная литература

1. Алексеев А.А. Мотивационные аспекты проблем комплектования органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник кадровой политики. 2011. N 2 (14).- 18 с.
2. Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы // Государство и право. 2016. N 12.- 78 с.
3. Братко А.Г. Запреты в советском праве. Саратов, 1979.- 31 с.
4. Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. 1995. N 12.- 21 с.
5. Горбачев М. Больше порядка - богаче страна // За рулем. 2010. N 4.- 22 с.
6. Гришкoveц А.А. Государственная гражданская служба. М., 2014.- 91 с.
7. Канаев И.И. Френсис Гальтон. М.: Наука, 1972.- 103 с.

8. Керимов Д.А. Социальное государство // Право и образование. 2016. N 3.- 5 с.
9. Коренев А.П. Административное право России. М., 2013. Ч. I.- 76 с.
10. Костенников М.В., Куракин А.В. Научно-практический комментарий к главе 8 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. "О полиции" / Под ред. И.Л. Трунова. М., 2012.- 121 с.
11. Кочеткова Н.Д. Административно-правовое обеспечение социальной защиты сотрудников органов внутренних дел: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. с. 12.
12. Лыгин Р. Конкурсный отбор - критерии качества // Служба кадров. 2015. N 5.- 34 с.
13. Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России. М., 2013.- 53 с.
14. Миронова Т.К. Социальная защита в России: правовые вопросы. М., 2014.- 188 с.
15. Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. N 7.- 691 - 699 с.
16. Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Воронеж, 2012.- 18 с.
17. Нелюбина Е.В., Добрынин Н.М. Социальное государство и социальные права человека // Проблемы становления социального государства в России. Тюмень, 2012.- 18 с.
18. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. М., 2010.- 30 с.

19. Рагузина О.В. Законодательство Российской Федерации о социальной защите сотрудников органов внутренних дел // Правовая культура: научный журнал. 2007. N 1.- 130 с.
20. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и перспективы развития. Саратов, 2000.- 56 с.
21. Суворов Л.К. Об ограничении политических прав и свобод работников правоохранительных органов // Государство и право. 1994. N 11.- 119 с.

#### Материалы судебных практик

22. Постановление ВС РФ от 28.11.2015 N 4202-1 (ред. от 18.02.2017) "Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации" // Ведомости СНД и ВС РФ. – 2015. - N 2. - Ст. 70.
23. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 30 июня 2011 г. N 14-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 10 части 1 статьи 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и статьи 201 Закона Российской Федерации "О милиции" в связи с жалобами граждан Л.Н. Кондратьевой и А.Н. Мумолина" // СЗ РФ. 2011. N 28.- Ст. 4261.
24. Официальный сайт ФЭД МВД России.- [Электронный ресурс] URL: <http://www.mvd.ru/mvd/structure/unit/fed.htm>.(дата обращения 03.10.2016).