

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 органами внутренних дел**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: «Политика государства в сфере кадровых вопросов МВД»

Выполнил : Скворцов Владислав Викторович
Специальность Правовое обеспечение национальной
безопасности, год набора 2012, учебная группа № __,
младший лейтенант полиции

Руководитель : доцент кафедры АП, АД и у ОВД,
к.э.н., полковник полиции Кудасова Ольга Игоревна

Рецензент: _____
(ученая степень, ученое звание)

специальное звание, должность)

(фамилия, инициалы, подпись)

К защите _____
(допущена/ не допущена)

Начальник кафедры административного права, административной деятельности и
управления ОВД , полковник полиции Р.Р.Алиуллов

Дата защиты «__» _____ 2017 г. Оценка _____

Казань 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	стр. 3
Глава 1 Роль и место государственной службы в системе государственного управления	стр. 8
Раздел 1. Политика государства в сфере кадровых вопросов в системе государственной службы	стр. 8
Раздел 2. Политика государства в сфере кадровых вопросов Министерства внутренних дел Российской Федерации	стр.15
Глава 2. Основные направления совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы в органах внутренних дел	стр. 30
Раздел 1 Развитие законодательной деятельности государства в области государственной службы в органах внутренних дел	стр. 30
Раздел 2 Основные направления совершенствования кадровой работы в органах внутренних дел	стр. 50
Заключение	стр.58
Список литературы	стр.61

Введение

Более двух десятилетий Россия находится на этапе процесса становления развитого гражданского общества с высоким уровнем правосознания своих граждан и оценки правовой категории защиты прав и свобод граждан как высшей государственной ценности. Одним из важнейших мероприятий в процессе становления правового государства и гражданского общества является подготовка кадров для всей системы органов государственной власти. И в первую очередь это касается подготовки кадров и реализации законодательной деятельности государства в области государственной службы в органах, призванных эту власть поддерживать и защищать.

Органы внутренних дел это весьма весомый государственный институт, исполняющий функции по охране общественного порядка и обеспечения общественной безопасности государства. Реализуемая в нем политика государства в сфере кадровых вопросов – это практически отражение общественно политической ситуации в стране, изменяющейся на различных исторических этапах. Проблема отбора кадров для органов внутренних дел была и остается актуальной в самые различные периоды, которые переживало наше государство. Данная тенденция свойственна и для настоящего времени.. Важнейшей задачей современного этапа формирования правоохранительной системы является рационализация системы управления в сфере работы с человеческим ресурсом, направленная на формирование высококвалифицированного кадрового потенциала правоохранительной службы.¹ Необходимые требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников органов внутренних дел устанавливаются законодательными актами РФ и ведомственными нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел РФ, в которых в качестве концептуальной основы

¹ Артемьев А.М. Реализация законодательной деятельности государства в области государственной службы МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовые аспекты: дис....каед.юрид.наук. М., 2003.235 с.

законодательной деятельности государства в области государственной службы признается возрастающая роль личности сотрудника

Существенно изменяются организационно-экономические основы формирования кадрового потенциала, а также подходы к правовому регулированию службы в ОВД. Эта работа является одним из приоритетных направлений государственного строительства с целью укрепления связи ОВД, их сотрудников с населением, повышения престижа и авторитета полицейского. Главной целью реформирования системы МВД России была переориентация полиции на служение народу и государству, и, в первую очередь, на защиту прав и свобод граждан от противоправных деяний, что нашло свое закрепление в части 1 ст. 1 Федерального закона «О полиции»: «Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан., для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности»² и иных нормативных правовых актах³, а также проектах нормативных документов. Например, проект Политики государства на близкое или отдаленное будущее законодательной деятельности государства в области государственной службы Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел на период до 2020 года⁴, определившей цели и задачи, которые ставит перед руководящими и рядовыми сотрудниками МВД политическое руководство России.

При этом в системе органов внутренних дел отношение к преобразованиям неоднозначно. При написании дипломной работы нами был проведен опрос сотрудников органов внутренних дел, чье мнение выразилось

² Федеральный закон «О полиции» № 3-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.07.2011 N 169-ФЗ, от 21.11.2011 N 329-ФЗ).

³ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 247-ФЗ (в ред. ФЗ от 08.11.2011 N 309-ФЗ, от 30.11.2011 N 342-ФЗ).

⁴ Проект Концепции законодательной деятельности государства в области государственной службы Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 года). М., 2011.

в следующем процентном соотношении: 30,6% из них считают, что в ходе реформирования был усовершенствован порядок приема и прохождения службы, снизился уровень коррупции в органах внутренних дел, улучшилось социальное положение и имидж сотрудника полиции; 18,8% опрошенных считают, что реформирование системы ОВД никак не отразилось на прохождении службы, а коррупция реально существует только в верхних эшелонах власти; 50,4% отмечают, что в рамках реформирования органов внутренних дел не были учтен и разрешен весь арсенал проблем, существующий в сфере прохождения государственной службы в органах внутренних дел.

Ужесточение законодательной деятельности государства в области государственной службы и эффективное взаимодействие с Росгвардией были названы в числе приоритетных задач, которые президент РФ Владимир Путин поставил перед МВД России в нынешнем году на расширенной коллегии полицейского ведомства: «В прошлом году по подозрению в серьезных преступлениях задержан целый ряд высокопоставленных должностных лиц ведомства,— напомнил Владимир Путин.— Эти факты стали серьезным ударом по общественному авторитету органов внутренних дел, бросили тень на всех, кто честно и профессионально исполняет свой долг... Требования к тем, кто претендует на руководящие должности, должны стать более жесткими».

Несмотря на предъявляемые требования политика государства в сфере кадровых вопросов должно быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связана возможность формирования интереса к службе и возможность карьерного роста, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с потребностью государства и общества.

Степень разработанности и изученности темы: посвящены труды таких авторов как: С.А. Авакьяна, А.П. Алехина, Г.В. Атаманчука, И.Л. Бачило, Д.Н. Бахраха, В.Г. Вишнякова, А.А. Гришковца, А.Г. Гуриновича, А.С.

Дучинга, В.А. Козбаненко, Л.М. Колодкина, А.А.Кобозева, Ю.К. Краснова, Е.Г. Крыловой, А.В. Кудашкина, А.Ф. Ноздрачева, В.Н.Пашина, В.А. Прокошина, Ю.Н. Старилова, Н.Г. Салищевой, Ю.А. Тихомирова, Т.Я. Хабриевой, И.Д. Хутинаева, Ц.А. Ямпольской и др.

Целью данного исследования является рассмотрение правовых и организационных основ формирования профессионального кадрового состава ОВД, изучение тенденций законодательной деятельности государства в области государственной службы, направленных на повышение качества кадрового потенциала его сохранение, воспроизводство и рациональное и эффективное использование.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие, сущность и задачи законодательной деятельности государства в области государственной службы Российской Федерации ;
- изучить механизм реализации государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе МВД России;
- рассмотреть правовую основу организации подбора и подготовки кадров для ОВД;
- охарактеризовать направления совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы в ОВД.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие, изменяющиеся и прекращающиеся в процессе формирования законодательной деятельности государства в области государственной службы МВД России.

Предметом исследования выступают административно-правовые нормы, регулирующие формирование кадрового аппарата системы МВД России, практика их применения.

Методология и методы исследования. Методология исследования представлена: общенаучными (исторический, логический, системный, структурно-функциональный) и частно-научными (статистический,

формально-юридический) методами. Их комплексное применение позволило осмыслить и раскрыть предмет исследования настоящей работы.

Нормативную базу исследования составили: Конституция Российской Федерации; указы и распоряжения Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; подзаконные нормативные акты МВД России, регламентирующие прохождение службы в органах внутренних дел.

Структура работы обусловлена целью исследования и задачами, которые решались для ее достижения. Работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, списка нормативных источников и литературы.

Глава 1. Роль и место государственной службы в системе государственного управления

Раздел 1. Политика государства в сфере кадровых вопросов в системе государственной службы

Политика государства в сфере кадровых вопросов является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами для служения государству и обществу.

Развитие системы государственной службы в нашей стране происходило в ситуации кризисных явлений в экономике и финансовой сфере, что всякий раз было чревато ограниченностью и недостаточностью ресурсов. Поэтому действенная политика государства в сфере кадровых вопросов в государственных органах становится важным средством эффективного использования и оптимизации имеющихся ресурсов.

Современная рыночная экономика ставит ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизация затрат на государственных служащих и развитие ресурсного обеспечения. Одним из путей решения данной проблемы является проведение оптимальной законодательной деятельности государства в области государственной службы в сфере

государственной службы, в том числе и в системе правоохранительной деятельности.

Впервые понятие "политика государства в сфере кадровых вопросов в системе государственной службы" официально появилось в Политики государства на близкое или отдаленное будущее реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом России 15 августа 2001 г. Ее четвертая глава называлась "Политика государства в сфере кадровых вопросов в системе государственной службы". Данный документ определял кадровую политику как «одно из основных средств и условий повышения эффективности функционирования системы государственной службы». Здесь же был обозначен подход к формулированию основных задач государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы, к установлению путей реализации и приоритетных направлений государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе административной власти.

Под кадровой политикой на государственной службе подразумевается общий курс и последовательная деятельность государства по формированию требований к государственным (муниципальным) служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогноза о качественных и количественных потребностях в кадрах государственных служащих.

Политика государства в сфере кадровых вопросов в сфере государственной службы представляет собой выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала в системе административной власти.

Приоритетными направлениями законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе государственной службы являются:

формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ним;

повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;

совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих.

Реализация указанных приоритетных направлений предполагает решение ряда основных задач:

управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;

обновление и периодическая перестановка кадрового состава государственных служащих;

формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;

объективная оценка результатов деятельности государственных служащих, в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена.

Политика государства в сфере кадровых вопросов в системе государственной службы реализуется путем применения современных кадровых технологий и механизмов при возрастании роли и ответственности кадровых служб государственных органов.

В целях замещения должностей государственной службы в порядке должностного (служебного) роста государственными органами формируется кадровый запас для замещения должностей руководителей на конкурсной основе.

В кадровый запас для замещения вакантной должности государственной службы включаются лица, занимающие определенные должности в сфере государственной деятельности, высвобождаемые в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа.

Лица, включенные в кадровый запас для замещения должностей государственной службы в порядке должностного (служебного) роста, проходят комплексное обучение, обеспечивающее качественное исполнение ими должностных (служебных) обязанностей по новой должности государственной службы.

Лица, занимающие определенные должности в сфере государственной деятельности, включенные в кадровый запас для замещения вакантной должности государственной службы, при необходимости осуществляют повышение квалификации или профессиональную переподготовку, и им предоставляется преимущественное право на замещение указанной должности.

Планомерное обновление кадрового состава государственных служащих обеспечивается

путем привлечения на государственную службу квалифицированных специалистов, а периодическая перестановка кадрового состава государственных служащих осуществляется путем их перевода с одной должности на другую в пределах одного государственного органа либо перевода из одного государственного органа в другой - как на федеральном, так и на региональном уровне.

Важнейшим направлением законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе государственной службы является подготовка государственных служащих и обеспечение получения ими дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка).

Содержание, продолжительность подготовки государственных служащих, получения ими дополнительного профессионального образования, а также образовательные технологии приводятся в соответствие с современными требованиями.

Дальнейшее развитие нашел конкурсный отбор учебных заведений и научных центров, осуществляющих подготовку, профессиональную

переподготовку и повышение квалификации государственных служащих. Утверждены федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих.⁵ Это позволит повысить качество образовательных услуг, а также эффективность использования финансовых ресурсов.

В процессе профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, замещающих должности руководителей и их заместителей, предусматривается более эффективно использовать потенциал ведущих образовательных учреждений и научных центров, осуществляющих подготовку специалистов для государственной службы.

Изменяются квалификационные требования к уровню образования. В частности, к государственным служащим, замещающим должности государственной гражданской службы, не предъявляются требования о наличии у них дополнительного высшего профессионального образования.

В соответствии со ст. 60 Закона о Государственной гражданской службе Российской Федерации⁶, определяющей принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава государственной гражданской службы. Так, в части 1 указанной статьи установлено, что формирование кадрового состава государственной гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе следующих принципов:

⁵ Приказ Минобрнауки России от 29.03.2012 N 239 Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих 17 июня 2017 г. 20:02 <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-29032012-n-239/#100005>

⁶ Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017)

- 1) назначение на должность государственной гражданской службы государственных гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;
- 2) совершенствование профессионального мастерства государственных гражданских служащих.

Согласно части 2 ст. 60 вышеназванного Закона приоритетными направлениями формирования кадрового состава государственной гражданской службы являются:

- 1) профессиональная подготовка государственных гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития государственных гражданских служащих;
- 2) содействие должностному росту государственных гражданских служащих на конкурсной основе;
- 3) периодическая перестановка государственных гражданских служащих;
- 4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- 5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- 6) применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную гражданскую службу и ее прохождении.

В 2010 году был подписан Указ Президента «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов⁷». Указ направлен на поэтапное уменьшение числа предельной численности госслужащих и работников

⁷ Указ Президента РФ от 31 декабря 2010 г. N 1657 "Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов" СЗ РФ от. 3 01. 2011 г. N 1 ст. 195

органов, деятельностью которых руководит Правительство РФ, а также федеральных служб и агентств, подведомственных таким министерствам и на более эффективное использование кадров и повышение их материального благополучия. Данный Указ явился логическим продолжением Указа Президента от 19 ноября 2002 г. № 1336, утвердившего Федеральную программу «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» и Указа Президента РФ, продлившем действие данной программы на 2006-2007 и 2009-2013 гг. Эти и другие документы последних лет, связанные с государственной службой, направлены на повышение эффективности, изменение статуса и ужесточения механизмов контроля за деятельностью государственных служащих, создание условий развития гражданского общества и создание резерва кадровых ресурсов.

Уменьшение числа должностей получило свое продолжение в текущем году. Уменьшение числа коснулось сотрудников, чья квалификация не соответствует занимаемым должностям. С января 2017 года в силу вступили в силу новые квалификационные требования, предъявляемые к работникам государственного аппарата, на основании которых будет проводиться проверка госслужащих. Тем, кто ее не пройдет, придется освободить занимаемые места. Критерии, на которые будут обращать внимание при проверке на квалификацию: профильное образование; наличие диплома специалиста или магистра; знания конституционных законов, гражданских актов и проводимых антикоррупционных мероприятий. Однако госслужащие, не имеющие профильного образования, смогут сохранить свои места, если они обладают определенным набором качеств: Поэтому уменьшение числа штатов не затронет лиц с особыми профессиональными навыками: большим стажем работы (как правило, он ассоциируется с опытом); особыми личностными качествами, которые позволят выполнять свою работу лучше других. Однако и здесь есть поправки: профильное высшее образование обязательно для лиц, занимающих такие должности, как: специалист; руководитель; помощник руководителя. При этом сохранить

свои должности в ходе проверок смогут только те, у кого есть диплом специалиста или магистра. Диплома бакалавра для руководящих специалистов будет не достаточно.⁸

На наш взгляд можно отметить некоторые черты и цели законодательной деятельности государства в области государственной службы, которые были ей свойственны на протяжении многих лет и находят развитие сегодня: это уровень подготовки специалистов, оптимальное использования кадровых ресурсов, развития системы мотивации и стимулирования кадрового аппарата.

А на настоящем этапе мы считаем возможным выделить следующие основные направления реализации законодательной деятельности государства в области государственной службы⁹:

- создание эффективного механизма отбора кадров на государственную службу;
- совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих;
- применение современных кадровых технологий прохождения гражданской службы, включая методы и способы расстановки, ротации, мобильности, служебного продвижения кадров;
- планомерное обновление кадрового состава государственной службы путем привлечения на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- повышение социального статуса государственных служащих;

⁸ Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017)

⁹ Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. - 2008. - Выпуск № 2 (3). URL: <http://vestnik.uapa.ru/issue/2008/02/09/>.

- установление объективных и всесторонних критериев эффективности государственной службы;
- внедрение современных кадровых технологий оценки персонала, документационного обеспечения кадровой деятельности;
- повышение роли и престижа кадровых служб в системе государственной службы;
- совершенствование кадровой работы в государственном органе.

2. Политика государства в сфере кадровых вопросов Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Политика государства в сфере кадровых вопросов - важное, приоритетное направление деятельности государства, учреждения, организации по проведению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала.

В свете реализуемых основных направлений деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации, ведущее место отводится кадровой политике, причем на всех её уровнях.

В 90-е годы прошлого столетия в силу как объективных, так и субъективных факторов, состав органов внутренних дел оказался качественно ослаблен. Министерство в тот период находилось в трудном положении: приходилось не только бороться с преступностью, защищая конституционные права и свободы гражданина и человека, но и преодолевать последствия социально-экономического кризиса, что не могло не сказаться и на кадровом обеспечении МВД.

Именно в тот период и была поставлена задача о необходимости обращения к человеку. Уважение и защита его прав и свобод - социальный императив и необходимая предпосылка совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы. Это предопределило необходимость решение комплекса проблем, связанных с отбором, расстановкой, обучением и воспитанием личного состава,

созданием устойчивого и высокопрофессионального кадрового ядра, способного эффективно решать самые сложные оперативно-служебные задачи.

Исходя из этих постулатов была определена политика государства в сфере кадровых вопросов Министерства внутренних дел Российской Федерации как комплекс идей, принципов и норм, регулирующих деятельность руководителей органов, организаций и подразделений МВД России по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками органов внутренних дел. Поэтому политика государства в сфере кадровых вопросов МВД России является неотъемлемой составной частью государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы, реализуемой в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел через работу с личным составом.

Еще пять лет назад был разработан проект Политики государства на близкое или отдаленное будущее законодательной деятельности государства в области государственной службы Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года), в котором определены концептуальные основы ведомственной законодательной деятельности государства в области государственной службы.

Главная цель Политики государства на близкое или отдаленное будущее— определение долгосрочной стратегии и перспективных направлений развития системы работы с личным составом в Министерстве внутренних дел Российской Федерации на период до 2020 года, определение основных путей и методов её модернизации и совершенствования.

В качестве потенциала реализации законодательной деятельности государства в области государственной службы на современном этапе разработчики исходили из:

признания человеческих ресурсов решающим фактором повышения эффективности правоохранительной деятельности;

необходимости формирования стратегического подхода к управлению персоналом, в основе которого наличие долгосрочной политики государства на близкое или отдаленное будущее законодательной деятельности государства в области государственной службы;

необходимости обновления кадрового потенциала полицейских и иных подразделений Министерства, формирования нового профессионального и нравственного облика сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Следует отметить, что данная Концепция, к сожалению, осталась на уровне проекта.

В настоящее время правоотношения, возникающие при поступлении на службу в органы внутренних дел регулируются Федеральным законом О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации¹⁰, в котором статья 79 регулирует организацию кадровой работы в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Политика государства в сфере кадровых вопросов в системе МВД России реализуется в целях:

формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности;

повышения качества кадрового потенциала органов внутренних дел как одного из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности,

¹⁰ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ//Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 01.12.2011.

приведения её в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации;

воспитания и всестороннего развития личности сотрудника органов внутренних дел как гражданина Российской Федерации, защитника жизни, здоровья, прав и свобод граждан, интересов общества и государства, патриота своего Отечества на основе профессионально-нравственных идеалов, моральных ценностей службы и норм профессиональной этики;

формирования профессиональной культуры органов внутренних дел на базе осмысления трёхсотлетнего опыта служебной деятельности на благо российского государства, исторической славы, служебных и боевых традиций предшествующих поколений защитников правопорядка;

обеспечения благоприятного социального самочувствия сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих, работников на основе создания приемлемых социально-бытовых условий осуществления служебной деятельности, наиболее полного удовлетворения социальных потребностей и сбережения кадрового потенциала органов внутренних дел;

формирования системы профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений среди сотрудников, направленной на укрепление служебной дисциплины и законности в служебных коллективах, искоренения причин и условий, порождающих правонарушения и чрезвычайные происшествия в органах внутренних дел.

Основными принципами осуществления законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе МВД России являются:

принцип единства научно-методических и организационных подходов к выработке и реализации законодательной деятельности государства в области государственной службы во всех звеньях организационно-штатной структуры органов внутренних дел;

принцип инновационности, состоящий в разработке и внедрении прогрессивных научных технологий развития и использования человеческих

ресурсов, постоянном совершенствовании форм и методов организационно-практической деятельности в сфере работы с кадрами;

принцип профессионализации управления, основанный на необходимости повышения организационного статуса и уровня профессиональной компетенции специалистов по работе с личным составом;

принцип практической направленности, означающий подчинённость законодательной деятельности государства в области государственной службы целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России;

принцип гуманизма, основанный на сочетании методов социальной и профессиональной мобилизации сотрудников с их общественными, культурными потребностями и интересами, обновлении и гармонизации методов морального и материального стимулирования к деятельности.

Достижение целей законодательной деятельности государства в области государственной службы осуществляется по следующим основным направлениям деятельности:

кадровая работа, обеспечивающая эффективное развитие и полноценное использование кадрового потенциала органов внутренних дел путём совершенствования системы комплектования и прохождения службы личным составом;

организационно-штатная работа, создающая условия для комплексного кадрового планирования, проектирования организационно-штатного построения органов внутренних дел, оптимального распределения штатной численности и формирования структурных подразделений в соответствии с характером и особенностями оперативно-служебной деятельности;

профессиональная подготовка, обеспечивающая достижение сотрудниками высокого уровня профессионализма в выполнении задач оперативно-служебной деятельности и служебных обязанностей на основе развития знаний, привития навыков и формирования умений;

морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, формирующее устойчивое морально-психологическое состояние личного состава, благоприятный социально-психологический климат в служебных коллективах;

профилактика и противодействие коррупции, иных правонарушений, образующие надёжную систему профилактики и предупреждения правонарушений среди личного состава на основе развития высокого правосознания сотрудников, неукоснительного соблюдения ими норм профессионально-этических стандартов антикоррупционного поведения.

Политика государства в сфере кадровых вопросов, проводимая в органах внутренних дел, является отражением общественно политической ситуации, которая складывалась в стране на том или ином историческом этапе. В настоящее время весьма актуальной для органов внутренних дел является проблема отбора кадров. По мнению министра внутренних дел Российской Федерации, генерал лейтенанта полиции Владимира Колокольцева, человеческий фактор всегда будет иметь основополагающее значение. Следовательно, задача дальнейшего обновления МВД России – существенно повысить средний уровень кадрового состава полиции, то, что называется. Важная роль здесь принадлежит системе морально психологического обеспечения оперативно служебной деятельности личного состава. Она включает профессиональный психологический отбор кандидатов на службу, психологическое обследование сотрудников при зачислении в резерв для назначения на должности руководящего состава, ряд других направлений. Однако проблемы подготовки и отбора кадров сохраняются. Позитивный образ российского полицейского не может сложиться сам по себе. Образ это явление вторичное, он формируется, только если за ним есть реальное содержание¹¹. Как любой социальный процесс,

¹¹ Маздогова З.З. Организация работы по отбору кандидатов на службу в ОВД и проблемы комплектования в современных условиях // Теория и практика общественного развития. 2014. No 17. С. 77-80.

политика государства в сфере кадровых вопросов заключается в формировании критериев показателей социального развития общества, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения, в достижении планируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов. Управление должно обеспечить равновесие в управляемой системе, решение социальных проблем, возникших вследствие необоснованных экономических решений, обострения политической ситуации, стихийных бедствий и других причин. В России в нынешнем ее состоянии во многом отсутствуют условия для системной ориентации управленческих решений. Одно из препятствий это недостаточная ясность соотношения ситуативности и системности в управлении. Зачастую стремление отреагировать на каждое новое поручение адекватным образом приводит к тому, что сотрудник правоохранительного органа вынужден принимать все новые и новые решения, иногда противоречащие прежним. Он фактически перестает управлять событиями, действует пассивно, подчиняясь сложившимся обстоятельствам, иными словами, работает в режиме пожарной команды, без конца «латает дыры», вместо того чтобы их не допускать. Каждый коллектив должен ясно представлять цель своей деятельности, вокруг которой и происходит объединение людей. Ради ее достижения коллектив организован и обладает органами управления. Необходимость координации, управления производственными процессами создает административную структуру, в которой члены коллектива располагаются по уровням (линиям) руководства. В этой структуре основное деление людей – на руководителей и подчиненных. Хотя сами руководители обычно выступают подчиненными вышестоящих начальников, по отношению к своим подчиненным имеют право отдавать распоряжения, обязательные для исполнения на более низком уровне. Из практики известно, что ритмичная и четкая работа отдельных членов коллектива может быть обеспечена только умением работников управленческого аппарата использовать данные им полномочия для

организации и координации производственного процесса и повышения творческой активности масс. Функционально обусловленные различия между членами коллектива и взаимоотношения «ответственной зависимости» закрепляются уставными положениями и служебными инструкциями, в которых оформляются взаимные права и обязанности. В четком выполнении производственных обязанностей и распоряжений вышестоящих руководителей важную роль играет дисциплина –одно из условий успешного продвижения к намеченной цели. Вот почему на первой стадии становления коллектива руководитель может пользоваться директивным стилем управления. Этот стиль характеризуется тем, что сам руководитель предъявляет требования к подчиненным и неукоснительно следит за выполнением отданных распоряжений. Поощряя и наказывая подчиненных, он тем самым берет всю ответственность за принятые решения на себя. Вторая стадия характеризуется определением личных позиций каждого члена. На основании взаимных психологических притяжений (симпатий), общих интересов происходит образование небольших коллективов (микрогрупп). В такой ситуации может образоваться группа с исполнительской психологией. Входящие в нее осознают необходимость дисциплины и порядка и добросовестно выполняют поручения, но инициативы не проявляют и стремятся работать, не перегружая себя. При пассивности руководителя может сформироваться группа, в которую войдут недисциплинированные, чрезмерно амбициозные и тщеславные люди. Возникновение такой группы может снизить эффективность коллективной деятельности и отрицательно скажется на морально психологическом климате всего коллектива. Следует отметить, что в МВД России организован постоянный мониторинг состояния служебной дисциплины и законности. Используются все возможные источники информации, отслеживается каждый резонансный проступок, ему дается принципиальная и жесткая оценка¹². Задачей руководителя на этой стадии будет являться создание ядра

¹² Пашин В.М., Кобозев А.А. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России // Административное и

единомышленников. Психологи давно установили, что если требования исходят от руководителя, то они воспринимаются подчиненными как внешние. Если же их выдвигают и поддерживают свои же товарищи, то коллектив такие требования рассматривает как собственные и они значительно сильнее влияют на личность. После создания ядра единомышленников руководитель начинает переходить от директивного стиля управления к коллегиальному (демократическому), который отмечается стремлением ставить на обсуждение коллектива как можно больше вопросов. Третья стадия развития коллектива характеризуется постепенным возникновением интеллектуального, эмоционального и волевого единства. Интеллектуальное единство определяется осведомленностью всех членов о возможностях коллектива, взаимопониманием (психологической совместимостью) в процессе деятельности, стремлением находить общий язык, единством мнений. Эмоциональное единство отличает атмосфера сопереживания всеми работниками событий, происходящих в коллективе и вне его, забота о судьбе товарищей, проявление чуткости по отношению к ним. Ни один человек в таком коллективе не чувствует себя обособленным и беззащитным, каждый уверен, что он не останется в беде один. Единство воли проявляется в способности коллектива преодолевать возникающие трудности, препятствия и завершать начатое, а также в способности каждого подчинять личные интересы общественным. Таким образом, на этой стадии в коллективе окончательно утверждаются отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи. Этому особенно способствует общение людей вне производственной сферы, например совместное проведение досуга. На третьей стадии не только руководитель, но и все сотрудники чувствуют ответственность за деятельность всего коллектива. На этой стадии руководитель полностью переходит на демократический стиль управления и,

проводя деловые совещания, старается вместе с сотрудниками находить оптимальные решения производственных и других задач. Руководитель начинает действовать не как стоящий над коллективом, а как равный его член, наделенный функциями руководства. Если на первой стадии руководитель воспринимается подчиненными как внешняя по отношению к ним сила, то на третьей стадии он выступает как авторитетный представитель и выразитель интересов коллектива. Проблема реализации представленных моделей управления человеческим ресурсом обусловлена в первую очередь падением престижности службы в органах внутренних дел, что также отражается на работе с кадрами. Стремление к формальной укомплектованности штатов привело в ряде подразделений к необоснованному снижению уровня требований, предъявляемых к кандидатам на службу в органах внутренних дел. Показатели оперативно-служебной деятельности подразделений и служб органов внутренних дел, повышение эффективности их деятельности в современных условиях обусловлены не столько количественным составом сотрудников (работников) органов внутренних дел, сколько их качеством, организацией управления кадровыми ресурсами – от планирования потребности в квалифицированных специалистах, их подготовки, развития карьеры до планомерной замены и высвобождения. В течение служебной деятельности сотрудники органов внутренних дел проходят определенные этапы профессионального становления: от стажера до профессионала. Эти этапы связаны с процессом овладения и совершенствования знаний и умений, необходимых при работе в ОВД, применением приобретенных знаний в руководящей деятельности и передачей накопленного опыта молодому поколению. Каждый из этапов профессионального совершенствования имеет свои отличительные особенности. Знание этих особенностей обеспечит совершенствование управления кадрами. При приеме сотрудников на службу в полицию следует учитывать как возможности кандидатов, их индивидуальность, личную заинтересованность в характере работы, так и особенности их

предполагаемой должности и выполняемых функций. Это необходимо прежде всего для того, чтобы служба сотрудника правоохранительных органов соответствовала его стремлениям и способствовала развитию его способностей. При отборе и принятии на службу в полицию новых сотрудников необходимо обращать внимание на наличие у них таких качеств, которые помогут им стать хорошими полицейскими, а именно: честность, добросовестность, определенные этические и моральные принципы и т.д. Кроме изначально присущих качеств в ходе служебной деятельности сотрудник полиции приобретает и другие черты, которые помогают ему стать профессионалом. К ним относятся:

Энтузиазм. Сотрудник полиции должен верить в значимость своей работы, независимо от того, насколько она может быть рутинной или сложной. Работая совместно с таким полицейским, можно почувствовать энергию, которая исходит от него. Такой полицейский не только хорошо выполняет поставленную перед ним задачу, но и «вкладывает» в ее выполнение душу и сердце.

Коммуникабельность. Полицейский обладающий данной чертой умеет не только хорошо говорить, но и слушать., причем он слышит не только слова, но и тони эмоциональную окраску речи собеседника. Кроме того, он умеет замечать и правильно интерпретировать язык жестов и телодвижений. Без затруднений устанавливает контакты с людьми любого социального уровня. Такой полицейский, как правило, четко выражает свои мысли в письменной форме, что гарантирует качественное составление отчетов. Кроме того, производит приятное впечатление при общении с гражданами и представителями других правоохранительных органов. Умение общаться и грамотно выражать свои мысли обычно высоко ценится руководством и коллегами.

Рассудительность (здравомыслие). Полицейские, обладающие этим качеством, способны принимать разумные решения, основанные на понимании всех возникающих проблем. Это качество рассматривают как

одно из проявлений интеллекта. Однако здесь следует различать особенности психологического процесса. Можно иметь высокий интеллект, но не быть рассудительным, или наоборот, не являясь интеллектуалом, обладать определенными аналитическими способностями, помогающими разрешать сложные проблемы.

.Знание своих задач. Сотрудник должен иметь четкое представление о значении выполняемых им функций для системы правоохранительных органов и общества в целом, знать способы выполнения тех или иных обязанностей на основании нормативно правовых документов и их практического исполнения, действовать в соответствии с требованиями своего руководства.

Настойчивость и упорство. Сотрудники полиции, обладающие этими качествами, сосредотачивают внимание на своих целях и продолжают действовать до тех пор, пока их не достигнут. Препятствия, стоящие на пути решения задачи, ими преодолеваются, а ошибки рассматриваются как приобретенный опыт.

Стремление к повышению образовательного уровня. Для выполнения служебных обязанностей с максимальной эффективностью необходимо быть хорошо образованным специалистом. Соответственно, многие полицейские продолжают учиться как на работе, так и в свободное от нее время. Приобретение необходимых знаний при обучении без отрыва от работы, в процессе обмена опытом с коллегами всегда приводит к положительному результату.

Существует еще ряд качеств, наличие или формирование которых позволит в определенной мере совершенствовать деятельность сотрудников правоохранительных органов. Это и чувство юмора, и творческий подход, позволяющий понять позицию другого человека, инициативность, заключающаяся в активном отношении к выполняемым обязанностям. Высокая самооценка дает возможность полицейским быть уверенными в себе и выполнять сложные задачи. Смелость, терпимость, настойчивость и

упорство позволяют сосредоточить внимание на своих целях до их достижения. Политика государства в сфере кадровых вопросов органов внутренних дел столкнулась с проблемой создания образа полицейского новой формации, поскольку под воздействием средств массовой информации в сознании людей укоренился негативный стереотип милиционера.

Руководство Министерства внутренних дел, основываясь на результатах анализа существующего положения, приняло ряд организационно правовых мер по повышению уровня образования сотрудников органов внутренних дел. Были переосмыслены вопросы профессиональной подготовки кадров. На протяжении нескольких лет практически во всех службах и подразделениях органов внутренних дел наметилась положительная тенденция по укреплению профессионального ядра. Однако все еще сохраняется потребность в сотрудниках с высшим юридическим образованием. Высокая юридическая образованность и правовая культура должны стать неотъемлемыми качествами современного сотрудника органов внутренних дел, формируемыми образовательными организациями совместно с подразделениями кадрового аппарата МВД России. Анализ кадровой составляющей министерства подтверждает необходимость принятия решительных мер по повышению квалификационного уровня и профессионального мастерства. Путь к этому – развитие ориентированного на практику образования, использование блочно модульных методов получения соответствующих знаний, умений и навыков правоохранительной деятельности. Объективная оценка состояния законодательной деятельности государства в области государственной службы позволила выделить и определить те направления деятельности, которые нуждаются в дальнейшем совершенствовании и развитии. Более подробно основные направления были изложены в «Дорожной карте»¹³ дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации, подготовленной рабочей группой экспертов. В данном документе

¹³ <https://rg.ru/2013/02/04/karta-mvd-site-dok.html>

главным звеном реформирования системы МВД России определена работа с кадрами. В частности, на кадровые аппараты возлагается закрепление профессионального ядра полиции, «очищение» от коррупционеров, нарушителей дисциплины и людей, случайных для полиции. Развитие контрактной основы прохождения службы в органах внутренних дел является одним из основных приоритетов законодательной деятельности государства в области государственной службы. Это возлагает на сотрудника органов внутренних дел дополнительную ответственность и усиливает мотивацию. Контракт в целом положительно влияет на качество деятельности. Во-первых, сотрудник органов внутренних дел рассчитывает на социально экономическую защищенность. Во-вторых, контракт – стержневое явление рыночной экономики и защищает не оторванные от общественной жизни интересы, а насущные потребности всех его участников, что позволяет обрести им комфортное психологическое состояние и эффективно осуществлять свою деятельность. В-третьих, к сотруднику ОВД предъявляются самые высокие требования, поскольку он является представителем власти, постоянно сталкивается с проблемами граждан и призван ежедневно обеспечивать их безопасность. Немаловажное значение при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел имеет институт поручительства. Он вводится не впервые. Но использование в качестве поручителей людей среднего и старшего возраста, которые еще помнят, как относились к выбору профессии представители старшего поколения, значительно ограничит прием в органы людей, не готовых к служению Отечеству. Об этом необходимо помнить не только при приеме на службу, но и при формировании кадрового резерва. Резерв управленческих кадров сравнительно новый институт, позволяющий на всех уровнях государственной власти целенаправленно, по объективным и прозрачным критериям отбирать и выдвигать на руководящие должности наиболее подготовленных, образованных, деловых и достойных людей. Сегодня министерство, как никогда, заинтересовано в назначении руководителей,

способных претворять новые социальные идеи и модели. Совершенствуется также институт аттестации руководителей и сотрудников, который стал достаточно действенным инструментом обеспечения качества отбора и назначения на должности. Постоянный риск и напряжение сотрудника полиции, связанные с особенностями его профессиональной деятельности, требуют усиленной психофизической устойчивости. Соответственно, повседневной практикой становится профилактика с использованием методов своевременной психологической помощи в работе с личным составом. Политика государства в сфере кадровых вопросов МВД России призвана обеспечивать воспитание профессиональных и морально этических качеств сотрудника, качественное улучшение всей системы кадрового обеспечения органов внутренних дел. В качестве первоочередных ориентиров МВД выделяет несколько ориентиров, выступающих в качестве ключевых, которые последовательно реализуются в настоящее время.

Это разработка и совершенствование модели специалиста XXI в.и ее последовательная реализация, интеллектуализация правоохранительной деятельности на основе внедрения технологических, телекоммуникационных инноваций в системе научного, аналитического и образовательного обеспечения; создание необходимых материальных и финансовых условий для обеспечения общественного престижа и конкурентоспособности профессии на рынке труда, развитие и совершенствование социального пакета для сотрудников органов внутренних дел; формирование осознанного отношения к профессиональному долгу, нормам этики и морали. Задача руководителя полицейского –не оградить подчиненных от каких либо трудностей или ошибок, а проследить за прохождением подчиненными всех стадий профессионального становления. Знание закономерностей этих стадий позволит руководству адекватно реагировать на действия и решения своих сотрудников.

Глава 2. Основные направления совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы в органах внутренних дел

Раздел 1. Развитие законодательной деятельности государства в области государственной службы в органах внутренних дел

Возникновение государства требует непрямого упорядочения всех сфер его общественной жизни. Функционирующая в нем система права направлена на обеспечение общественного порядка, общественной безопасности. Для того чтобы реализовывать данную функцию государство образует специальный аппарат, который впоследствии получил название системы органов внутренних дел.

В этой связи большой интерес представляет вопрос развития законодательной деятельности государства в области государственной службы со времен образования государства вплоть до наших дней. На определенном, довольно продолжительном этапе охрана общественного порядка осуществлялась разными звеньями государственного механизма, для которых эта функция была не единственной. В Древнерусском (Киевском) государстве (IX-XII вв.) общественный порядок охранялся княжеской дружиной. Однако по мере общественного развития полицейские функции начинают выполняться и некоторыми должностными лицами княжеской администрации. Так, «Русская правда» упоминает о мечниках и вирниках, исполнявших судебные приговоры. В «Наказе Главной полиции» 1766 года говорилось о необходимости определения на полицейскую службу лиц из знатных фамилий, которые «должны быть освобождены от всякого недостатка, чтобы могли избежать того, что может повредить чистоте их совести». Более подробно требования, которым должны были отвечать служащие полиции, были изложены в «Уставе благочиния или полицейском» 1782 года. Им должны были быть присущи: Здравый рассудок. Добрая воля в отправлении порученного. Человеколюбие. Верность службе императорского величества. Усердие к общему добру. Радение к должности. Честность и

бескорыстие. Развивается система поощрений и наказаний для служащих полиции. Для офицеров полиции вводились доплата за выслугу лет, воинские пенсии, выдавались деньги на «квартиру и отопление». Одновременно для них существовала и гауптвахта. После окончания Отечественной войны 1812 года преимущественное право на занятие руководящих полицейских должностей было предоставлено офицерам, получившим ранения во время войны. Специальный Комитет для помощи раненым офицерам мог направить их на занятие вакантных должностей полицмейстеров, частных приставов. В конце 50-х годов XIX века при обсуждении и подготовке будущих реформ ставился вопрос о преобразовании полиции, об общем и профессиональном уровне подготовки ее сотрудников. Руководство МВД, губернаторы отмечали, что важность и многообразность функций, выполняемых полицией, предъявляют высокие требования к ее служащим, которым они далеко не всегда соответствуют. Ставился вопрос о мерах по улучшению состава полицейских служащих. Реформы 60-х годов XIX века стали новым этапом в развитии российского общества и государства, способствовали ускорению социально-экономического развития страны, ставили новые задачи и проблемы перед полицией. Судебная реформа 1864 года ознаменовала укрепление роли права в жизни общества и деятельности государственных учреждений, что, естественно, предъявляло повышенные требования к полиции, ее служащим. С 1873 года вводится принцип их вольного найма на службу в полицию. Поступивший на службу в полицию должен был представить благожелательные отзывы и справки из всех учреждений, где он ранее служил. Для полицейских вводятся надбавки к жалованью в зависимости от срока службы. В 1880 году в состав Министерства внутренних дел вошел Отдельный корпус жандармов. В задачи жандармов входила борьба не только с политической, но и уголовной преступностью, а также охрана общественного порядка на транспорте. Кандидаты на службу в жандармерию должны были выдержать устный и письменный экзамены, позволяющие выявить не столько их знания

конкретных учебных дисциплин, сколько общую эрудицию, политические взгляды и убеждения. В 1907 году в речи во II Государственной Думе министр внутренних дел и Председатель Совета министров П. А. Столыпин заявил о подготовке полицейской реформы. Ее основные задачи заключались в реорганизации управления полицией, для чего предполагалось ввести должность помощника (заместителя) губернатора по полиции. Планировалось также подготовить новый «Устав полицейский», в котором бы четко, с учетом изменений, произошедших в государственно-правовой сфере, определялись функции, права, обязанности полицейских органов, а также порядок и условия прохождения службы их сотрудниками. Помимо этого, для поднятия престижа полицейской службы и «укрепления служебной устойчивости» ее сотрудников в руководстве МВД ставился вопрос о создании клубов для сотрудников полиции, учреждении судов чести, формировании профессиональной этики. С началом Первой мировой войны деятельность большинства школ и курсов по подготовке полицейских была свернута. Низкий уровень заработной платы при запрете полицейским заниматься службой по совместительству, торговлей, промыслами, падение престижа полицейской службы привели к тому, что даже столичная полиция испытывала недостаток в кадрах. Как признавал один из последних министров внутренних дел дореволюционной России, возникала угроза, что полиция «просто разбежится». В конце октября 1916 года в условиях роста социальной нестабильности и ухудшения оперативной обстановки в стране Совет министров принял постановление «Об усилении полиции в 50 губерниях Империи и об улучшении служебного и материального положения полицейских чинов». Оно, в частности, предусматривало принятие на службу в полицию женщин, «имеющих свидетельства об окончании курса не ниже женской гимназии, институтов...». Но царское правительство уже не успело реализовать данное постановление. В первые дни Февральской революции 1917 года полиция и жандармерия были сметены восставшими. Временное правительство объявило о ликвидации Отдельного корпуса жандармов и

Департамента полиции МВД. 17 апреля 1917 года вышло правительственное постановление «Об учреждении милиции». Она формировалась на добровольной основе. Милиция (от лат. *militia* – войско) – название органов правопорядка. Изначально этот термин использовался для обозначения нерегулярных вооруженных формирований, используемых для охраны правопорядка и комплектуемых из числа добровольцев (т.н. «народное ополчение»). В ходе Февральской революции 1917 года в России сформировалась милиция из «революционных граждан», которые самостоятельно организовывали отряды для охраны общественного порядка в условиях революционного безвластия. После Октябрьской революции милиция, представленная неорганизованными отрядами, была оперативно трансформирована в службу профессиональных стражей порядка (т.е. в полицию в ее европейском понимании).

И хотя правительство разрешило принимать на службу в милицию сотрудников бывшей полиции, но под давлением Советов рабочих и солдатских депутатов это фактически запрещалось. После победы Октябрьской революции доминирующим стал последовательно проводившийся классовый подход к комплектованию кадров органов внутренних дел Советского государства, что нашло свое юридическое закрепление. Многочисленные указания НКВД РСФСР требовали формировать милицию исключительно из надежных, преданных Советской власти людей. В первые годы Советской власти нормативно были урегулированы лишь наиболее общие моменты подбора и расстановки кадров органов внутренних дел. Это создавало возможности для проявления самой широкой инициативы на местах, что соответствовало социально-политическому настрою общества. После завершения Великой Отечественной войны перед правоохранительной системой страны возникли новые задачи. Первоочередной из них было пресечение всплеска криминальной активности, которая, как свидетельствует исторический опыт, всегда сопутствует окончанию войны. В годы войны лучшие кадры милиция

отдала фронту, сократился выпуск специалистов учебными заведениями НКВД. Поэтому в послевоенное время фиксировались нехватка и большая текучесть кадров. Объективность движения кадров обусловлена комплексом разнообразных потребностей, как самих кадров, так и всей правоохранительной системы как элемента системы органов государственного управления¹⁴. Во время войны на работу в органы милиции было принято много женщин, возвращены пенсионеры. Вполне понятно, что их возможности в противодействии агрессивному криминалитету были ограничены. Органы военного управления по мере возможности направляли демобилизованных военнослужащих на работу в милицию. Однако, по состоянию здоровья, демобилизованные нередко являлись ограничено годными и использовать их на оперативной работе не представлялось возможным. Поэтому наиболее образованные из них использовались на следственной работе, а часть — в паспортных и военно-учетных столах¹⁵. И хотя среди впервые принятых на службу в милицию были демобилизованные с самым разным состоянием здоровья и образовательным уровнем, объединяло их, как правило, отсутствие навыков милицейской работы и юридического образования. В связи с постановлением бюро обкома ВКП (б) от 7 декабря 1945 г. о дополнительных мероприятиях по усилению борьбы с уголовной преступностью за счет сокращения второстепенных и технических должностей, наркомат дополнительно ввел в штаты указанных отделов уголовного розыска 20 должностей оперативных работников. В целях быстрее укомплектования этих должностей, а также ранее имевшегося недокомплекта, предлагалось принимать на работу в отделы уголовного розыска 25 коммунистов и комсомольцев, имеющих среднее образование, при этом предпочтительным считался возраст не свыше 25 лет. Для этих лиц

¹⁴ Шевцов В. И. Организационные и правовые основы учета персонала в кадровой службе органов внутренних дел: дисс. канд. юридических наук. — М., 2001.

¹⁵ Белецкий С., Руткевич П. Исторический очерк образования и развития полицейских учреждений в России. — СПб., 1913 — С. 28.

предполагалось сначала организовать трехмесячное специальное обучение, а потом уже в дальнейшем использовать их на практической работе. Данный проект предлагался в рамках постановления бюро обкома ВКП (б). Политика кадрового укрепления органов правопорядка продолжалась на протяжении всего послевоенного периода. Борьба с уголовной преступностью и охрана общественного порядка, являясь центральными, ключевыми направлениями в деятельности милиции находились постоянно в поле зрения партийного руководства, ситуация систематически контролировалась и периодически проверялась обкомом партии. То, что кадровые мобилизации партийцев для работы в милиции являлись ежегодными, свидетельствует множество документов. На работу в органы милиции были направлены кандидаты в члены ВКП (б) и комсомольцы, с уровнем образования от 7 классов и выше, ранее служивших в рядах советской армии, физически здоровых. Все это свидетельствует о значительной роли партийных органов в решении проблем законодательной деятельности государства в области государственной службы. В связи с этим особый интерес представляет роль первичных партийных организации НКВД/МВД, поскольку материалы партийных собраний различных парторганизаций и партгрупп, отчетах парторгов, секретарей парторганизаций, партийных характеристиках на коммунистов и т. д. содержат самую разнообразную информацию. Но необходимо отметить, что в послевоенный период продолжал действовать жесткий принцип номенклатурного отбора и контроля за назначением и должностным перемещением руководящих работников милицейского аппарата, начиная от районного уровня. Все кандидатуры, претендующие на должности начальников районных тделов милиции подлежали рассмотрению и утверждению на бюро обкома. Поэтому, несмотря на сложности послевоенного восстановительного периода благодаря усилиям центральных и местных властей, проблема «кадрового голода» в органах милиции была в основном решена. Ключевые милицейские подразделения удалось укомплектовать в соответствии со штатным расписанием, что позитивно

сказалась на повышении эффективности борьбы с уголовной преступностью, улучшении состояния правопорядка на местах. Безусловно, в решении проблем законодательной деятельности государства в области государственной службы не последнюю роль сыграли партийные органы путем регулярных мобилизаций граждан на работу в органы милиции¹⁶.

В 2010–2011 гг., в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 февраля 2010 г. № 208 «О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации», руководство РФ и МВД России в рамках проводимой реформы органов внутренних дел РФ предусмотрело кадровые преобразования, смысл которых состоял в продуманном и последовательном омоложении кадрового ядра органов внутренних дел на всех уровнях, создании эффективных механизмов выдвижения и продвижения талантливой и высокопрофессиональной молодежи. И здесь большая роль должна была принадлежать кадровой составляющей, и в первую очередь ведомственному образованию, которое в процессе обучения и воспитания могло бы формировать востребованных страной и службой сотрудников МВД России нового типа, в связи с чем необходим был пересмотр подходов к развитию системы профессиональной подготовки кадров системы МВД России. В связи с изложенным 4 февраля 2013 г. члены расширенной рабочей группы при Министерстве внутренних дел Российской Федерации по дальнейшему реформированию органов внутренних дел представили «дорожную карту» с предложениями по дальнейшему реформированию органов внутренних дел Российской Федерации, направленными на то, чтобы сделать российскую полицию государственным институтом, пользующимся высоким доверием граждан, способным дать адекватный ответ угрозам и вызовам XXI в. Согласно представленной «дорожной карте», проведение действенной законодательной деятельности государства в области государственной

¹⁶ Биленко С. В. Из истории советской милиции в годы Великой Отечественной войны. — М., 1967. — 198 — С. 29.

службы МВД России должно было являться неотъемлемой составляющей и неременным условием реформирования системы МВД России, в ходе реализации которой должны были быть реализованы следующие приоритетные задачи: формирование и закрепление профессионального кадрового ядра сотрудников органов внутренних дел по всем направлениям оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, в том числе кадровые резервы на всех уровнях управления; повышение эффективности системы подбора кадров для органов внутренних дел РФ; корректировка работы образовательных учреждений МВД России; создание условий, при которых система подготовки кадров должна была стать постоянной и многоступенчатой; использование современных методик организации учебного процесса; развитие системы ранней профессиональной ориентации молодежи. Однако все указанные задачи по формированию современной законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе МВД России так и остались отраженными только в рассматриваемой и не принятой «дорожной карте» или в виде отдельных поручений. За последние десятилетия система государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы в Российской Федерации неоднократно изменяла свои сущностные принципы. Эскалация военных конфликтов в мире, последние события на Украине, обострение ультранационалистической угрозы заставляют ученых уделять серьезнейшее внимание подготовке кадров силовых ведомств нашей страны. Для решения данной проблемы, и не только ее, при Министерстве внутренних дел РФ создана специальная рабочая группа экспертов, основной обязанностью которой является подготовка предложений (в рамках так называемой «дорожной карты») по оптимизации функционирования системы в современных условиях. В контексте новых геополитических, внутривластных и экономических угроз для Российской Федерации сверхзадачей правящих в нашей стране элит и государства в целом становится реализация целого комплекса мер, направленных на

предотвращение и минимизацию данных угроз, а также на резкое повышение уровня подготовки кадров для органов МВД и силовых структур.

Управление организации прохождения службы осуществляет мероприятия по обеспечению укомплектованности и качественного состава кадров органов внутренних дел на необходимом для выполнения оперативно-служебных задач уровне; совершенствованию работы по отбору и профессиональному становлению кадров, прохождению службы личным составом органов внутренних дел, а также совершенствованию нормативного регулирования правовой базы прохождения службы и работы с личным составом органов внутренних дел, участию в проведении мер по реализации социальных прав, льгот и гарантий сотрудников, государственных служащих и работников органов внутренних дел и образовательных учреждений МВД России.

Эти и другие задачи успешно решают такие подразделения Управления, как отдел организации работы с кадрами центрального аппарата МВД России, непосредственно подчиненных МВД России подразделений, научно-исследовательских и образовательных учреждений МВД России, отдел анализа и прогнозирования кадровой ситуации в органах внутренних дел, отдел организации работы с кадрами территориальных органов внутренних дел и отдел правового обеспечения работы с кадрами.

Управление организации прохождения службы сегодня призвано выработать ряд эффективных мер по реализации государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе Министерства и определить ее приоритетные направления для совершенствования кадрового обеспечения всех управленческих звеньев МВД России как на уровне центрального аппарата, так и в территориальных органах и подразделениях внутренних дел.

Перед данной структурой поставлена сложная задача: с одной стороны, необходимо осуществить мобилизацию кадрового резерва МВД России на всех уровнях и во всех сферах правоохранительной деятельности, с другой —

не оттолкнуть от государственной службы имеющих специалистов новыми и более жесткими требованиями и стандартами. Необходима мотивация личного состава МВД на повышение профессионального уровня, подготовку и переподготовку, активизацию внутреннего личностного потенциала, а также на неустанное совершенствование профессионального мастерства. Сегодня, в условиях нарастания различного рода внешних и внутренних вызовов и угроз, государственному служащему и управленцу мало быть реформатором, важно мыслить и действовать цивилизационно — масштабами страны, Русского мира, Евразийского союза и геополитических интересов России»¹⁷. Об этом же говорил и Президент России Владимир Путин в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации в декабре 2012 г.: «если человек выбрал государственную службу, он должен быть готов к ограничениям, общественному контролю, к выполнению специальных требований»¹⁸. Таким образом, нравственные качества государственных гражданских служащих, сотрудников МВД и других силовых структур и их патриотизм должны стать (наряду с уровнем их квалификации) основой не только профессиональных кодексов чести, но также всей системы кадрового мониторинга в нашей стране на ближайшую перспективу. Полагаем, что разработка критериев подбора кадров для управления государством и обеспечения в нем правопорядка и безопасности, а также для осуществления профессиональной и объективной оценки их деятельности должны стать основой всей российской государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы на обозримую перспективу¹⁹.

¹⁷ Бельский В. Ю., Лепехин В. А. Цивилизационное развитие России и новая стратегия государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы // Служба для государственных нужд и кадры. 2013. № 1 — С. 21–25.

¹⁸ Послание Президента России В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации. 12 декабря 2012 г.

¹⁹ Желткова Д. Д. Развитие законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе МВД // Молодой ученый. — 2017. — №22. — С. 322-326.

В 2016 году из органов внутренних дел произошло вычленение ряда подразделений, которые перешли под юрисдикцию вновь сформированного правоохранительного института, получившего название Национальная гвардия. Вместе с переходом некоторых служб в данную силовую структуру, полиция лишилась ряда привычных для нее функций. В связи с чем, вопросы тесного взаимодействия данных структур весьма актуальны. Полагаем, что в свете реализации Указа Президента Российской Федерации от 5 апреля 2016 г. № 157 «Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации» и Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» все вышеперечисленные вопросы следовало бы отразить в единой Политике государства на близкое или отдаленное будущее профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров правоохранительных органов Российской Федерации, которую целесообразно было бы предварительно обсудить в практических подразделениях силовых ведомств и на уровне общественного мнения. Принятие и утверждение новой Политики государства на близкое или отдаленное будущее законодательной деятельности государства в области государственной службы в правоохранительных органах Российской Федерации на ближайшие 5–6 лет позволило бы определить официальную стратегию законодательной деятельности государства в области государственной службы и в первую очередь по формированию высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям среды их функционирования, способного эффективно решать задачи, поставленные обществом и государством. Проработанная и научно обоснованная стратегия развития системы профессиональной подготовки на среднесрочный период, в т. ч. в части, касающейся ведомственных образовательных организаций, позволит обеспечить подготовку необходимого количества специалистов для правоохранительных органов с

требуемым набором квалификационных характеристик, позволяющих им эффективно решать поставленные задачи.

Успешно выполнять служебные обязанности способен лишь высококвалифицированный сотрудник, который прочно владеет комплексом специальных знаний и практических умений и навыков, приобретенных в результате общей и специальной профессиональной подготовки, в процессе соответствующей работы. Реализация основных положений Политики государства на близкое или отдаленное будущее должна быть основана на открытости, эффективном управлении и оптимизации правоохранительной деятельности, обеспечении надлежащего внутреннего и внешнего взаимодействия и разумной экономии ресурсов. Только подготовленные и обученные сотрудники правоохранительной системы могут оперативно реагировать на все заявления и сообщения о преступлениях и иных правонарушениях, быстро и качественно решать иные вопросы в пределах своей компетенции, реализуя весь комплекс правоохранительных услуг.

Комплектование территориальных органов МВД России представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий по отбору, изучению и проверке кандидатов на службу (работу) в территориальных органах МВД России, проводимых территориальными органами МВД России.

Отбор, изучение и проверка кандидатов на службу (работу) осуществляется в соответствии с приказом МВД России от 19 мая 2009 г. № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации».

Комплектование кадров органов внутренних дел является одной из главных составных частей всей кадровой работы в системе МВД России, в современных условиях приобретает особую направленность и значимость.

Работа по отбору кандидатов на службу (работу) в территориальные органы МВД России является одним из направлений их деятельности. Ее организация возлагается на руководителей территориального органа МВД

России, руководителей их структурных подразделений, в которых предполагается использовать кандидатов, а также помощника начальника по работе с личным составом (подразделение по работе с личным составом).

Отбор и подготовка кадров, повышение их профессионального мастерства являются решающим условием выполнения задач, поставленных перед органами внутренних дел.

Основной целью отбора является прием на службу (работу) в территориальные органы МВД России граждан, способных добросовестно и качественно выполнять возложенные на них обязанности при прохождении службы (работы) в органах внутренних дел.

Основными направлениями деятельности по выявлению кандидатов на службу являются:

а) Информирование населения о порядке приема и условиях службы в органах внутренних дел.

Это фактически призыв на службу в ОВД, который проводится на основе специальных целевых программ, носящих комплексный характер, с использованием радио, телевидения, периодических изданий.

б) Профессионально-ориентационные мероприятия с определенными группами населения по вопросам службы в органах внутренних дел.

Это практически агитационные мероприятия, которые проводятся путем регулярных выступлений в средствах массовой информации сотрудников территориальных органов МВД России с материалами, пропагандирующими деятельность сотрудников правоохранительных органов, личных встреч и отчетов руководителей территориальных органов МВД России перед населением, трудовыми коллективами.

в) Непосредственный поиск кандидатов на службу (работу) в органы внутренних дел.

Данный блок предусматривает целенаправленную работу по отбору кандидатов в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального обучения, воинских частях и военных комиссариатах,

трудовых коллективах, центрах занятости, публикацию объявлений о вакантных должностях в конкретном территориальном органе МВД России, направление запросов в различные предприятия, в учреждения, организации по поводу отбора кандидатов для замещения вакантных должностей в территориальных органах МВД России.

г) Первоначальные разъяснительно-ознакомительные собеседования (консультации) с кандидатом.

Данный блок охватывает различные вопросы, касающиеся службы в органах внутренних дел.

5) Отбор граждан на службу в органы внутренних дел осуществляется в следующей последовательности:

а) выявление потенциально возможное лицо для службы в органы внутренних дел;

б) изучение кандидатов для поступления на службу в органы внутренних дел (предварительное изучение; изучение бытовых характеристик, получение информации о близких родственниках, изучение кандидатов в процессе медицинского освидетельствования, психодиагностического обследования, сдачи нормативов по физической подготовке);

в) проверка кандидатов, принимаемых на службу в органы внутренних дел, по оперативным учетам и месту жительства (выявление эпизодов биографии, качеств личности, окружения и связей кандидата);

г) оценка результатов и принятие решения о приеме кандидата на службу в органы внутренних дел или об отказе в приеме на службу.

6) Непосредственный поиск кандидатов на службу (работу) в органах внутренних дел проводится сотрудниками кадровых аппаратов и структурных подразделений территориальных органов МВД России.

Он предусматривает:

а) целенаправленную работу по отбору кандидатов в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в

войсковых частях и в военных комиссариатах, трудовых коллективах, центрах занятости;

б) публикацию объявлений о вакансиях в конкретном территориальном органе МВД России;

в) направление запросов в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, в молодёжные и спортивные организации (общества), командованию войсковых частей, относительно кандидатов для замещения вакантных должностей в органах внутренних дел.

7) Весьма важным постоянным источником комплектования являются высшие и средние специальные учебные заведения. Значимость его определяется в данном случае не столько количественной, сколько качественной стороной дела. Специалисты, которых готовят данные учебные заведения, отбираются на должности среднего и начальствующего состава. Необходимо отметить, что по некоторым категориям должностей гражданские учебные заведения являются единственным источником комплектования подразделений органов внутренних дел.

8) Широкие возможности для укрепления кадров органов внутренних дел специалистами созданы в связи с развитой сетью учебных заведений системы МВД России. Этот источник комплектования кадров является основным на сегодняшний день. Профилизация образовательных учебных заведений МВД России дает возможность укомплектовывать подразделения полиции выпускниками, обладающими достаточным уровнем подготовленности .

9) Всю многоплановую деятельность по комплектованию кадров органов внутренних дел нельзя отнести к объективно самостоятельному независимо существующему и протекающему процессу. Это одно из звеньев, весьма существенное в системе формирования полноценного кадрового потенциала.

Этот процесс протекает среди людей, организуется людьми и, хотя в целом обеспечен, регламентирован в нормативно-правовом отношении,

зависит от субъективного отношения к нему как со стороны организуемых, так и со стороны организующих, то есть от объектов и субъектов данной деятельности, так как состояние комплектования кадров, да и вообще кадровой работы в большей степени зависит от её организаторов.

10) Организовать работу с кадрами в органах внутренних дел – это значит осуществить качественный подбор и рациональную расстановку личного состава, воспитание и обучение сотрудников (работников) таким образом, чтобы обеспечить выполнение оперативно – служебных задач, стоящих перед конкретным коллективом органа внутренних дел.

11) Большая работа по обеспечению кадровой функции ложится на кадровые аппараты, которые разрабатывают перспективные и текущие планы работы с кадрами, по обеспечению их должного подбора, расстановки, переназначения и т.д. Они непосредственно участвуют в работе по подбору, изучению и назначению кадров. На основе организации информационно – аналитической работы определяют потребности территориального органа МВД России в кадрах. Готовят предложения по вопросам комплектования вакантных должностей. Указанные субъекты также непосредственно участвуют в организации и проведении профориентационной работы и как основной цели – создание действенного резерва кадров пополнения.

Кроме того, перед кадровыми подразделениями особо стоит задача организации взаимодействия служб и подразделений, многих трудовых коллективов, общественных организаций по вопросам работы по подбору кадров.

12) Начальник органов внутренних дел, обеспечивая руководство кадровой работой, в вопросах комплектования:

а) на основе объективного систематического анализа и строгого соблюдения требований нормативных актов по работе с кадрами принимает непосредственные управленческие решения по конкретным кадровым вопросам; создаёт благоприятные условия для качественного подбора кадров;

- б) организует систему информационно-аналитического обеспечения, перспективного и текущего планирования работы с кадрами;
- в) осуществляет контроль и проверку процесса комплектования, обеспечивает соблюдение требований нормативных актов;
- г) обеспечивает оказание необходимой и практической помощи, организует проведение учёбы личного состава по вопросам подбора кадров.

Раздел 2. Основные направления совершенствования кадровой работы в органах внутренних дел

Концептуальные основы ведомственной законодательной деятельности государства в области государственной службы Министерства внутренних дел содержатся в проекте Политики государства на близкое или отдаленное будущее законодательной деятельности государства в области государственной службы МВД РФ в органах внутренних дел на период до 2020 года.

Концепцией определено, что вопросы дальнейшего совершенствования кадрового потенциала МВД базируются на системе идей, взглядов, принципов, целей и задач реализации законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе Министерства, основанных на нормативной правовой базе определяющей систему функционирования государственной службы в правоохранительной сфере.

Поэтому, считаем целесообразным в данном исследовании провести анализ правовых актов образующих фундамент законодательной деятельности государства в области государственной службы реализуемой в Министерстве внутренних дел.

Начать необходимо с Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 05 октября 2015 г.) «О государственной гражданской службе

Российской Федерации»²⁰, установившего систему запретов и ограничений в сфере государственной гражданской службы. Основными целями установления запретов и ограничений являются:

- обеспечение должного развития и функционирования всей социальной системы;
- гарантирование полного осуществления государственными гражданскими служащими основных прав и свобод человека;
- обеспечение эффективного функционирования государственной гражданской службы;
- сведение к минимуму возможностей использования государственными гражданскими служащими своих служебных полномочий во вред государству, обществу;
- создание условий для независимой государственной служебной деятельности гражданских служащих.

Нормы данного закона распространяют свое действие и на сотрудников органов внутренних дел.

В декабре 2010 г. был принят «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих»²¹ (далее - Типовой кодекс), который разработан в соответствии с положениями федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства. Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться Лица, занимающие определенные должности в сфере

²⁰ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 21.11.2011) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

²¹ «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих" (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21) <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=113505&req=doc>

государственной деятельности независимо от замещаемой ими должности и вида государственной службы..

Ряд Указов Президента Российской Федерации адресован непосредственно сотрудникам органов внутренних дел:

Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 (ред. от 1 марта 2011 г.) «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации²²» предложен комплекс организационных мер, направленных на совершенствование деятельности органов внутренних дел:

- пересмотр в целях повышения уровня профессионализма сотрудников ОВД и противодействия коррупции порядка отбора кандидатов для службы (работы) в органах внутренних дел с учетом их морально-этических и психологических качеств;

- введение практики рекогносцировочного состава ОВД;

- реализация антикоррупционных образовательных программ профессионального и дополнительного профессионального образования для различных категорий сотрудников;

- формирование научно-обоснованной системы оценки деятельности органов внутренних дел, в том числе на основе автоматизации процессов управления и внедрения современных технологий;

- перераспределение штатной численности в интересах первоочередного решения задач противодействия преступности и обеспечения общественной безопасности.

В рамках исполнения требований указа с 15 до 13 сокращено максимальное количество департаментов Министерства. Число заместителей начальников территориальных органов МВД России на районном уровне не может превышать трех единиц .

Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248 (ред. от 12 июля 2012 г.) «Вопросы Министерства внутренних дел

²² Собрание законодательства РФ. 2009. № 52 (1 ч.). Ст. 6536.

Российской Федерации» утверждены Положение о МВД России, в соответствии с которым к одному из полномочий Министерства было отнесено обеспечение исполнения законодательства РФ о противодействии коррупции в системе МВД России (п. 12 пп. 49), и структура центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации, в которое вошло Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции.²³

Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 утвержден Дисциплинарный устав органов внутренних дел РФ²⁴ (далее -Устав). Кроме сотрудников органов внутренних дел, действие Устава распространяется на сотрудников, прикомандированных к госорганам или организациям.

Устав определяет сущность служебной дисциплины, обязанности сотрудников по ее соблюдению и поддержанию, обязанности и права руководителей (начальников) по поддержанию дисциплины, обязательность исполнения приказов и распоряжений, правила применения мер поощрения, наложения и исполнения дисциплинарных взысканий, учета мер и взысканий, обжалования последних.

Согласно Уставу руководитель (начальник) несет персональную ответственность за поддержание дисциплины во вверенном ему органе (подразделении).

Немаловажное значение в борьбе с коррупцией играют федеральные законы и ведомственные приказы, которые регламентируют правовую и организационную основу деятельности органов внутренних дел, а также наделяют определенными полномочиями государственные органы, общественные организации и физических лиц в сфере осуществления

²³ Собрание законодательства РФ. 2011. № 10. Ст. 1334.

²⁴ Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) <http://base.garant.ru/70242006/>

контрольных функций за деятельностью ОВД. Рассмотрим наиболее значимые, на наш взгляд.

Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее - Закон о полиции)²⁵. Закон о полиции закрепил партнерскую модель взаимоотношений полиции и общества; четко определяя права и обязанности полиции, правовой статус ее сотрудников; освобождает ведомство от несвойственных ему, а также дублирующих функций. Положения данного закона содержат организационно-правовые основы предупреждения коррупции и борьбы с ней. Основные направления деятельности полиции скорректированы с учетом современных условий. Это защита личности, общества, государства от противоправных посягательств; предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений; выявление, раскрытие преступлений, дознание по уголовным делам; розыск лиц; производство по делам об административных правонарушениях; исполнение административных наказаний. В целях профилактических мер антикоррупционной направленности ограничены права полиции в сфере проведения проверок финансово-хозяйственной деятельности организаций. Запрашивать данные по операциям и счетам физических и юридических лиц разрешается только при выявлении и пресечении налоговых преступлений. Общение сотрудников полиции с гражданами должно носить персонифицированный характер. В законе закрепляется обязанность полицейского при обращении к нему гражданина назвать свои должность, звание и фамилию.

Следующий нормативный правовой акт это Федеральный закон 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"²⁶ (с изменениями и дополнениями) которым урегулированы отношения, связанные с поступлением на службу в ОВД, ее

²⁵ Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» <http://base.garant.ru/> 12182530/

²⁶ Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

прохождением и прекращением. Так, установлены квалификационные требования к должностям в ОВД России. Последние подразделяются на должности высшего, старшего, среднего и младшего начальствующего, а также рядового составов. Кроме того, Законом определяется правовое положение (статус) сотрудника ОВД России. В частности, речь идет о его правах и обязанностях; ответственности, требованиях к его служебному поведению; ограничениях и запретах, связанных со службой. Для сотрудников ОВД России учреждены специальные звания (полиции, внутренней службы или юстиции). Правоотношения на службе в ОВД между Россией и гражданином возникают и осуществляются на контрактной основе. В соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией) осуществляется профессиональная служебная деятельность сотрудника ОВД. Детально регламентирован порядок проведения аттестации сотрудников ОВД.

В целях противодействия коррупции в органах внутренних дел законодателем приняты специальные целевые антикоррупционные положения.

В соответствии с ч. 1 ст. 27 Закона о полиции и п. 14 ч. 1 ст. 12 Закона о службе в ОВД сотрудник полиции обязан уведомлять непосредственного руководителя (начальника), органы прокуратуры или другие государственные органы о каждом случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения. При этом сокрытие фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения является грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником полиции (п. 14 ч. 2 ст. 49 Закона о службе).

Глава 10 Закона о службе посвящена вопросам урегулирования конфликта интересов и разрешения служебных споров в органах внутренних дел в рамках минимизации коррупционных проявлений в органах внутренних дел.

В частности, ч 1.ст. 71 содержит такое понятие, как «конфликт интересов». Расшифровка данного понятия установлена частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Мы определяем данную ситуацию как таковую, при которой личная заинтересованность лица, обладающей властным компонентом в той или иной степени, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами правоохранительного органа, или угрозу возникновения противоречия, которое возможно спровоцирует причинение вреда законным интересам ОВД.

В ч.2 ст. 71 Закона о службе используется понятие «личная заинтересованность», которое установлено частью 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Данный Закон содержит, на наш взгляд, весьма емкое определение данного явления, а фактически это возможность лица или его близких получать прибыль в какой либо форме в связи с занимаемым им положением в системе государственной службы.

Часть 7 данной статьи рассматривает вопрос о наличии у сотрудника внутренних дел ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций). В случае наличия таковых статья обязывает в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

Особое внимание уделяется правовому положению сотрудников. Доступ в полицию закрыт для судимых и лиц, уголовное преследование которых прекращено по не реабилитирующим основаниям. При поступлении на службу надо пройти психофизиологическое исследование, тестирование на алкогольную, наркотическую и иную токсическую зависимость, а также

проверку морально-психологических, деловых и других необходимых для сотрудника качеств.

Законом предусматривается возможность проведения рекогносцировки сотрудников, замещающих должности руководителей.

Так, частью 12 статьи 30 Закона о службе предусмотрено, что сотрудник органов внутренних дел, непрерывно замещающий одну и ту же должность руководителя территориального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в течение шести лет, может быть переведен в порядке рекогносцировки по решению Президента Российской Федерации, руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя на иную равнозначную должность в той же местности, а при невозможности такого перевода - на иную равнозначную должность в другую местность. В случае отказа без уважительных причин от перевода в порядке рекогносцировки сотрудник с его согласия может быть переведен на нижестоящую должность в той же местности, а в случае отказа – уволен со службы в органах внутренних дел. Таким образом, законодатель предусмотрел возможность перевода в порядке рекогносцировки сотрудников, замещающих должности руководителей территориальных органов, если они непрерывно замещают должности в органах внутренних дел в течение шести лет. Кроме того, Законом о службе определены руководители, уполномоченные на принятие решения о переводе сотрудников в порядке ротации. При этом решение о переводе в порядке рекогносцировки может приниматься индивидуально в каждом случае такого перевода²⁷.

В июле 2007 г. была принята Политика государства на близкое или отдаленное будущее обеспечения собственной безопасности полиции. В ней определены внешние и внутренние угрозы, ключевые направления и механизмы реализации стратегии противодействия коррупции. В полиции стала создаваться система комплексной защищенности от деструктивного и

²⁷ <https://www.consultant.ru/law/interview/avdeiko/>

дезорганизирующего воздействия негативных факторов. Причем данная система призвана обеспечить законность, соблюдение служебной дисциплины, а также выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению сотрудниками полиции преступлений и правонарушений.²⁸

Положения данной политики государства на близкое или отдаленное будущее нашли свою реализацию через:

- институт личного поручительства, в том числе и при назначении сотрудников на руководящие должности, а также простого продвижения по службе;

- введение процедуры согласования с подразделениями собственной безопасности назначений новых сотрудников, принимаемых на службу в полицию;

- применение полиграфа для исследования психофизиологического состояния должностных лиц;

- возложение на руководителя обязанности своевременного проведения качественной воспитательной работы в коллективе, направленной на оказание профилактического воздействия на любые проявления коррупционного поведения подчиненных, выявление недобросовестных и профессионально не пригодных сотрудников.

В продолжение реализации обозначенной ранее Политике государства на близкое или отдаленное будущее, в 2013 году была утверждена Концепция обеспечения собственной безопасности в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации.²⁹ Цель Политики государства на близкое или отдаленное будущее состоит в развитии сферы обеспечения собственной безопасности, создании приемлемых условий для стабильного

²⁸ Политика государства на близкое или отдаленное будущее обеспечения собственной безопасности очистит милицию от взяточников и преступников // Российская газета. 2009. 7 августа.

²⁹ Приказ МВД России от 2 января 2013 г. № 1 «Об утверждении Концепции обеспечения собственной безопасности в системе МВД России».

функционирования органов внутренних дел, сохранения ее целостности, противостояния влиянию внутренних и внешних угроз. Для достижения данной цели разработана система согласованных правовых, организационно-управленческих, оперативно-розыскных, режимных, социально-психологических, воспитательных, пропагандистских и иных мер, направленных на создание и поддержание условий для выявления, нейтрализации и ликвидации внешних и внутренних угроз собственной безопасности.

В рамках реализации данной Политики государства на близкое или отдаленное будущее значительное количество мероприятий направлено на противодействие коррупции:

- подготовка аналитических материалов, прогнозов изменений внутренних и внешних факторов и условий, влияющих на состояние собственной безопасности системы МВД России;

- осуществление мониторинга коррупционных и иных правонарушений, совершаемых сотрудниками, гражданскими служащими и работниками системы МВД России;

- предупреждение, выявление и пресечение коррупционных правонарушений, совершаемых сотрудниками, гражданскими служащими и работниками системы МВД России;

- совершенствование механизма профессионального отбора кадров для замещения должностей в системе МВД России, в том числе проведение в установленном порядке проверок кандидатов на должности;

- предупреждение проникновения в систему МВД России лиц, преследующих противоправные и корыстные цели;

- взаимодействие с представителями средств массовой информации, в том числе по обеспечению общественного доверия к полиции и поддержки граждан.

При этом политика государства на близкое или отдаленное будущее, коррупционные проявления относит к внутренним угрозам

функционирования системы органов внутренних дел. Под категорию «внутренние угрозы» попадают:

- систематическое невыполнение или ненадлежащее выполнение служебных обязанностей, несоблюдение ограничений и запретов, установленных законодательством;
- коррупционные правонарушения;
- совершение уголовно наказуемых деяний сотрудниками, гражданскими служащими и работниками системы МВД России;
- нарушение законности и социальной справедливости в решении кадровых, управленческих и социальных вопросов руководителями (начальниками) всех уровней системы МВД России, в том числе необоснованные решения, принимаемые в сфере подбора, расстановки и рекогносцировки кадров.

В октябре 2012 г. МВД России представило новый план реформирования ведомства, именуемый «Дорожной картой», которым определены пять приоритетных направлений, одним из которых является проведение действенной законодательной деятельности государства в области государственной службы МВД России как «неотъемлемая составляющая и неременное условие реформирования системы Министерства внутренних дел Российской Федерации»³⁰.

Приказом МВД России от 31 марта 2015 г. N 385 "Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации" определен новый порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в ОВД. Теперь речь идет о следующих видах подготовки. Профессиональное обучение. Обучение по программам основного и среднего общего образования, интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних лиц к службе в ОВД. Освоение основных профессиональных образовательных программ.

³⁰ <http://www.rg.ru/2013/02/04/karta-mvd-site-dok.html>.

Дополнительное профобразование. Профессиональная служебная и физическая подготовка. Подготовка кадров организуется на плановой основе. Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России обеспечивают подготовку сотрудников ОВД на уровне, необходимом для выполнения служебных обязанностей, принимают непосредственное участие в проведении занятий с сотрудниками, контролируют и несут персональную ответственность за мероприятия.

С некоторых пор институт личного поручительства играет немаловажную роль при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел. Данную процедуру утвердил приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 18 мая 2012г. № 522 «Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство».³¹

Согласно приказу при поступлении на некоторые должности в ОВД РФ оформляется личное поручительство. Среди них – руководители (начальники, командиры) всех уровней управления, их заместители и помощники, оперуполномоченные, следователи, дознаватели, эксперты.

Цели поручительства – укрепить служебную дисциплину, повысить ответственность руководителей и иных должностных лиц за принимаемые кадровые решения. Речь идет и об устранении коррупционных рисков.

Поручителями могут быть сотрудники со стажем службы не менее 3 лет. У них не должно быть дисциплинарных взысканий. Они не должны состоять в близком родстве или свойстве с рекомендуемыми ими лицами. Поручительство приобщается к материалам изучения кандидата, а потом – к личному делу рекомендуемого лица. В поручительстве отражаются следующие данные. Специальное звание, ФИО, должность поручителя, стаж его службы в органах внутренних дел. Сведения об отсутствии у такого лица противоправных, личных корыстных интересов, коррупционных связей или

³¹ <http://base.garant.ru/70195782/>

отношений с преступной средой и др. Поручитель несет моральную ответственность перед служебным коллективом, где служит рекомендованное им лицо, за соблюдение последним соответствующих ограничений и запретов, а в некоторых случаях и дисциплинарную.

Приказ МВД России от 31 июля 2015 г. № 804 утвердил Порядок формирования и деятельности Комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов МВД России и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед МВД России, и урегулированию конфликта интересов³². Пересмотрен порядок формирования и деятельности комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Теперь работа комиссии распространяется не только на госслужащих указанных органов, но и на работников организаций МВД России. Расширен перечень оснований для проведения заседаний комиссии. Поводом может послужить уведомление организации о заключении с гражданином, замещавшим должность госслужбы, трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Условие – ранее ему было отказано во вступлении в подобные правоотношения или данный вопрос комиссия не прорабатывала. Еще одно основание – заявление госслужащего или работника о невозможности выполнить запрет открывать и иметь счета (вклады), хранить наличность и ценности в зарубежных банках, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

³² Приказ МВД России от 31 июля 2015 г. № 804 «Об утверждении Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов МВД России и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед МВД России, и урегулированию конфликта интересов» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_185176/

Таким образом, анализ нормативной правовой базы позволяет определить основные направления совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы:

1 Подготовка и переподготовка кадров для формирования профессионального кадрового резерва и подготовка грамотных специалистов

2. Ужесточение требований к гражданам, претендующим на поступление на службу в органы внутренних дел для повышения эффективности системы отбора, в целях ограничения возможности поступления на службу в органы внутренних дел профессионально непригодных кандидатов .

3. Повышение инициативы кадровых подразделений системы МВД России на стадиях профессиональной ориентации и предварительного отбора граждан.

4. Повышение роли образовательных учреждений МВД России в рамках профессионализации и создания единой многоуровневой системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, увязанной с порядком прохождения службы в органах внутренних дел. Комплектования должностей среднего и старшего начальствующего состава должно осуществляться за счет выпускников образовательных учреждений МВД России.

5. Воспитательная работа с личным составом, в основу которой поставлены идеи соблюдения и защиты прав человека, служения народ.

6. Борьба с коррупционными проявлениями в органах внутренних дел.

Заключение

Таким образом, одной из основных задач законодательной деятельности государства в области государственной службы проводимой в органах внутренних дел является формирование стабильного высокопрофессионального кадрового корпуса, соответствующего современным социальным, политическим, экономическим условиям и способного решать задачи, поставленные обществом и государством перед правоохранительными органами. При этом спектр задач, выполняемых органами системы МВД, значительно расширился, что так же делает масштаб и направления работы службы кадров шире и разнообразнее.

В соответствии с изученной нами темой мы можем выделить несколько основных направлений совершенствования законодательной деятельности государства в области государственной службы органов внутренних дел:

В политической сфере – четкая правовая регламентация служебной деятельности сотрудников полиции путем

- совершенствование подбора и расстановки кадров в полиции;
- периодическая перестановка сотрудников полиции, в том числе и руководителей органов внутренних дел;
- объективное и своевременное разрешение конфликта интересов, возникающих в процессе осуществления оперативно-служебных задач;
- немедленное отстранение от выполнения служебных обязанностей в случае подозрения в совершении коррупционной деятельности и увольнение в случае подтверждения этого;
- осуществление повышенного контроля за доходами и расходами сотрудников полиции;
- обеспечение безопасности лиц, осуществляющих борьбу с должностными и коррупционными преступлениями, а также членов их семей;

- пересмотр сложившейся практики клановости по продвижению «своих людей» на новые, более статусные должности;

- формирование системы кадрового резерва, которая бы позволяла отбирать кандидатов на должности и периодически проводить контрольную проверку на профессиональную пригодность лиц, давно занимающих такие должности.

В социальной сфере :

- дифференцированное денежное вознаграждение сотрудников полиции в зависимости: от служебной нагрузки, от времени нахождения на службе, от места несения службы («кабинетная» или «наружная» службы) и др.;

- предоставление сотрудникам полиции услуг, обеспечивающих им достойный уровень жизни;

- обеспечение комфортным и качественным жильем сотрудников полиции и членов их семей;

- установление и принятие для полицейских единых правил на работу по совместительству;

- гарантированная денежная или социальная (например, дополнительные отпуска) компенсация за сверхурочную службу, в том числе в выходные и праздничные дни.

В идеологической сфере:

- коррекция правового сознания сотрудников полиции, направленная на отторжение и неприятие не только коррупционных деяний, но и коррупционного поведения (психологические тесты, тренинги);

- правовое обучение и воспитание сотрудников полиции в рамках профессионального дополнительного образования;

- самовоспитание;

- повышение престижа службы в полиции;

- поддержка и поощрение СМИ, пропагандирующих успехи полиции, в том числе в ее антикоррупционной деятельности.

Одновременно следует создать систему мониторинга реагирования на необоснованные нападки, наговоры и клевету в отношении руководителей и сотрудников органов внутренних дел, опирающуюся на компьютерные технологии, созданные механизмы взаимодействия с институтами гражданского общества, СМИ, юридической службой МВД России и его территориальными органами.

Предлагаем усилить персональную ответственность руководителей всех степеней за проведение индивидуальной работы с подчиненными и организацию воспитания в масштабах возглавляемого подразделения. Эффективная воспитательная работа должна рассматриваться как важнейшая часть управленческой деятельности, одно из средств, оказывающих прямое воздействие на моральное состояние личного состава и конечные результаты оперативно-служебной и боевой деятельности.

Также полагаем, что все вышеперечисленное следовало бы отразить в Политике государства на близкое или отдаленное будущее, направленное на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации кадров правоохранительных органов Российской Федерации.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. -1993.- 25 декабря.
2. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ// Российская газета. - 2004. - 31 июля.
3. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. 2003
4. О полиции: Федеральный закон РФ от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Российская газета. - 2011. - 8 февраля.
5. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ//Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 01.12.2011.
6. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ//Российская газета. - 2011. - 21 июля.
7. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 24 декабря 2009 г. № 1468// Российская газета.- 2009.- 28 декабря.
8. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 (С изменениями и дополнениями от: 20 марта 2007 г., 16 июля 2009 г.)// Российская газета.-2002-15 августа.
9. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 октября 2012 года № 1377//

Официальный интернет-портал правовой информации. URL:
<http://www.pravo.gov.ru>, 16.10.2012.

10. Приказ Министерства внутренних дел РФ от 1 февраля 2007 г. № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел»//Бир://пеш5-с11улп&/ак1у/1ашBook-08Дек31-ev-sovet-pravo.htm.

11. . Приказ Министерства внутренних дел РФ от 19 мая 2009 г. № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации// Бюллетень нормативных актов федеральных органов власти. 2009, №31,3 августа.

12. Приказ Министерства внутренних дел РФ от 30 августа 2011 г. № 975. «Об организации и проведении отчетов должностных лиц территориальных органов МВД России»//Российская газета 2011, 30 сентября.

13. Приказ Министерства внутренних дел РФ от 1 декабря 2011 г. № 1192 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников ОВД Российской Федерации//Бир:\у\уш.роПсе-mvd.ru/index.php?option

14. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г.В. Атаманчук. – Изд. 2-е, доп. – М. : Изд-во РАГС, 2008. –190 с.

15. Бахрах Д.Н. Административное право : учебник для вузов / Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – М. : Норма, 2008. – 816 с.

16. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. – М. : НОРМА, 2002. – 528 с

17. Бельский В. Ю., Лепехин В. А. Цивилизационное развитие России и новая стратегия государственной законодательной деятельности государства в области государственной службы // Служба для государственных нужд и кадры. 2013. № 1 — С. 21–25.

18. Послание Президента России В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации. 12 декабря 2012 г.
19. Желткова Д. Д. Развитие законодательной деятельности государства в области государственной службы в системе МВД // Молодой ученый. — 2017. — №22. — С. 322-326.
20. Белецкий С., Руткевич П. Исторический очерк образования и развития полицейских учреждений в России. —СПб., 1913 — С. 28.
21. Биленко С. В. Из истории советской милиции в годы Великой Отечественной войны. — М., 1967. — 198 — С. 29.
22. Шевцов В. И. Организационные и правовые основы учета персонала в кадровой службе органов внутренних дел: дисс. канд. юридических наук. — М., 2001.