

**Министерство внутренних дел Российской Федерации
Казанский юридический институт**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебное пособие

**Казань
КЮИ МВД России
2019**

ББК 67.401.011

Г 72

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты:

кандидат юридических наук, доцент **В.С. Бялт**
(Санкт-Петербургский университет МВД России)
кандидат юридических наук, доцент **В.В. Тырышкин**
(Барнаульский юридический институт МВД России)

Вклад авторов:

Белов Е.А. – главы 2 (в соавторстве с П.Н. Курловичем), 6, заключение
Бурмистрова Ю.Ю. – предисловие, главы 1, 5 (в соавторстве с П.Н. Курловичем)
Курлович П.Н. – глава 7, главы 1, 5 (в соавторстве с Ю.Ю. Бурмистровой), глава 2 (в соавторстве с Е.А. Беловым)
Мингазова А.М. – главы 3, 4

Г 72 Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / Е.А. Белов, Ю.Ю. Бурмистрова, П.Н. Курлович, А.М. Мингазова. – Казань: Казанский юридический институт МВД России, 2019. – 218 с.

В учебном пособии рассмотрены вопросы понятия и сущности государственной службы, правового статуса сотрудника органов внутренних дел, прохождения государственной службы, принципов и приоритетных направлений кадровой работы, правовые и организационные компоненты деятельности органов внутренних дел, отражено современное состояние законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов в этой сфере с учетом последних корректировок.

Учебное пособие предназначено для курсантов, слушателей и адъюнктов образовательных организаций МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

ББК 67.401.011

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие.....	6
Глава 1. Система государственной службы в Российской Федерации.....	8
§1. Государственная служба Российской Федерации: понятие, сущность и виды.....	8
§2. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: задачи, принципы, функции.....	18
§3. Нормативное правовое регулирование службы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	25
§4. Направления реформирования государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	31
Глава 2. Правовой статус сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.....	38
§1. Понятие, структура и содержание правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.....	38
§2. Служебные обязанности и права сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.....	45
§3. Требования к служебному поведению, ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел Российской Федерации.....	52
§4. Проблемы коррупции в системе государственной службы.....	61
§5. Специальные звания, форменная одежда, знаки различия сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	67
Глава 3. Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации.....	72
§1. Понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации.....	72
§2. Нарушения служебной дисциплины.....	75
§3. Поощрения и дисциплинарные взыскания, применяемые к сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации.....	78
§4. Служебная проверка. Порядок назначения, проведение и	

оформление результатов.....	88
Глава 4. Поступление на государственную службу в органы внутренних дел Российской Федерации.....	99
§1. Порядок приема и рассмотрения документов для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Изучение кандидата на службу в органы внутренних дел.....	100
§2. Контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: содержание, виды, порядок заключения, основания прекращения.....	109
§3. Испытание при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.....	115
§4. Организационно-правовые основы наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации.....	119
Глава 5. Порядок и условия прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	125
§1. Правовое регулирование служебного времени сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.....	127
§2. Виды отпусков сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и порядок их оформления.....	129
§3. Аттестация сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: цели, задачи, принципы.....	133
§4. Правовые основания прекращения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	142
Глава 6. Кадровая работа в органах внутренних дел Российской Федерации: принципы и приоритетные направления.....	150
§1. Организационные основы кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	151
§2. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации.....	160
§3. Принципы и методы формирования и воспитания кадров органов внутренних дел Российской Федерации.....	165
Глава 7. Государственные гарантии и льготы на государственной службе в Российской Федерации.....	182
§1. Государственная защита сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Меры, применяемые для безопасности сотрудников, основания применения.....	183

§2. Льготы, гарантии, компенсации общего и специального характера, установленные для сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	188
§3. Пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Виды пенсий. Порядок назначения, исчисления и выплаты пенсий.....	202
Заключение.....	210
Список литературы.....	212

ПРЕДИСЛОВИЕ

Необходимым условием функционирования правового демократического государства, обеспечением верховенства права в деятельности должностных лиц является эффективное построение системы государственной службы. Государственная служба – это особый вид трудовых отношений, носящих публично-правовой характер. Место государственной службы в системе общественных отношений связано с реализацией прав и свобод гражданина, обеспечением общественной безопасности.

Перипетии формирования и развития государственной службы в нашей стране связаны с судьбами российского государства на протяжении почти пятисот лет. Централизованное государство нуждалось в институте государственной службы, чтобы повысить эффективность системы государственного управления и обеспечивать стабильность общества. В последние годы интенсивность научных разработок по данной проблематике по-прежнему растет, о чем свидетельствуют изменения, которые вносятся в нормативные правовые акты, ведутся научные дискуссии по поводу основных понятий, принципиальных позиций прохождения государственной службы на всех уровнях. Серьезное внимание уделяется становлению качественно новой системы государственной службы, вопросам повышения ответственности государственных служащих в решении стоящих перед обществом задач.

Государственные служащие в сфере внутренних дел осуществляют свою деятельность в рамках полномочий федерального органа государственной власти, должностных обязанностей, соблюдают установленные законами запреты и ограничения. Принцип верховенства закона обеспечивает стабильность и согласованность действий всех органов государственной власти, единство экономического и правового пространства страны, ее целостность. Верховенство законов осуществляется через их

исполнение, применение и соблюдение. Именно с этими аспектами связана довольно активная законодательная деятельность Российской Федерации в этой области.

На состояние и развитие института государственной службы оказывают влияние многие факторы. Существует необходимость в последовательном изучении вопросов понятия и сущности государственной службы, правового статуса сотрудника органов внутренних дел, прохождения государственной службы, принципов и приоритетных направлений кадровой работы, правовых и организационных компонентов деятельности органов внутренних дел, состояния отечественного законодательства в этой сфере.

Содержание и структура настоящего учебного пособия обусловлены логикой специального курса по государственной службе в органах внутренних дел Российской Федерации, системой действующего законодательства в области государственной службы, а также научными, учебно-методическими и практическими целями.

ГЛАВА 1.

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1. Государственная служба Российской Федерации: понятие, сущность и виды

Среди вопросов, решаемых в настоящее время обществом и государством, одним из основных является вопрос о кадровом потенциале государственных органов. Именно кадровый потенциал любого государства претворяет в жизнь новые идеи, реформы и законы. Эффективность деятельности государственных служащих способствует грамотной и четкой реализации задач, которые ставятся сегодня перед институтом государственной службы.

В русском языке термин «служащий» обозначает человека, который состоит на какой-либо службе. История государственной службы России привлекает внимание различных авторов¹. «Служилые люди», люди, состоящие на «государевой службе», упоминаются в источниках времени Московского государства. Служилых людей также называли чинами. Порядок службы «служилыми» людьми был установлен в «Уложении о службе» 1556 г., которое по представлению царя Ивана IV Грозного было принято Боярской думой².

Государева служба трансформировалась в государственную службу в период административных преобразований Петра I. Термин

¹ Ахмадов К.Л. Институт государственной службы в субъекте РФ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007, Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, законы, практика, 2-е изд. М.: РАГС, 2008 (глава III), Государственная и муниципальная служба в России: опыт, проблемы, перспективы развития: материалы VII Всероссийской научно-практ. конференции 30–31 окт. 2014 г. / ред. Б.Г. Преображенский. Воронеж: Научная книга, 2014 и другие.

² Батырь В.А. Международное гуманитарное право. 2-е издание перераб. и доп.: учебник. М.: Юстицинформ, 2011.

«служилые люди» вышел из обращения, вместо него стал употребляться термин «чиновник», который используется и поныне в том же смысле, что и прежде. Служба чиновников, «служащих государю и жалованных классным чином», регламентировалась вплоть до 1917 г. «Табелью о рангах», принятой в 1722 г. и представлявшей собой закон о государственной службе.

В советский период к служащим относили как сотрудников государственных учреждений, к которым причислены государственный аппарат, а также образовательные и социальные учреждения, так и работников негосударственных организаций, в том числе партийных, профсоюзных структур. Правового разграничения понятий «служащий» и «государственный служащий» не было.

В 1995 года начал действовать Федеральный закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации», практически впервые в истории России вводящий правовой институт государственной службы. Закон уже утратил силу, но он интересен как первый опыт систематического построения института государственной службы, как комплекс норм и принципов, лежащих в основе исполнительно-распорядительной деятельности должностных лиц. К государственной службе были отнесены как государственные служащие, осуществляющие на профессиональном уровне исполнение полномочий государственных органов, так и должностные лица, замещающие государственные должности России и государственные должности субъектов Российской Федерации. К государственной службе была отнесена государственная гражданская служба, а правоохранительная и военная служба не рассматривались в системе государственной службы. Все эти недостатки в последующем законодательстве были преодолены.

В 2001 году была принята Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации¹. В последующие годы реформирование системы государственной службы проходило по ряду направлений. Одним из них стало предоставление субъектам РФ права принимать законы и иные нормативные правовые акты о

¹ Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. указом Президента РФ от 15.08.2001 № Пр.1496) // СЗ РФ. 2003. № 22.

государственной гражданской службе. Качественно новый уровень государственного управления предполагалось достичь посредством улучшения материально-технического обеспечения государственной службы, применения информационных и коммуникационных технологий. Служба народу и государству должна строиться на планомерной кадровой политике государства, используя преимущества системы преемственности руководящих кадров.

Государственная служба – это целая система. Правовые нормы этой системы регламентируют государственно-служебные отношения, то есть отношения, складывающиеся как в процессе организации, так и в процессе ее прохождения.

Правовые нормы подразделяют на два вида:

- материальные (например, права и обязанности государственных служащих, виды государственных должностей);
- процессуальные (например, порядок приема на службу, аттестации, увольнение с государственной службы).

Все правовые нормы, входящие в правовой институт государственной службы, регулируют три сферы общественных отношений:

- организацию государственной службы в Российской Федерации;
- правовое положение государственных служащих;
- механизм прохождения государственной службы.

Институт «государственная служба» комплексный. Он включает в себя правовые нормы различных отраслей права (например, конституционного, трудового, финансового). Поскольку предметом правового регулирования являются управленческие (государственно-служебные) отношения – институт государственной службы находится в системе административного права и регулируется его нормами.

Понятие государственной службы может трактоваться в широком и узком смыслах.

В широком смысле *государственная служба* – это одна из форм трудовой деятельности, специализирующаяся на реализации административных, организационно-управленческих функций.

В узком смысле *государственная служба* – это профессиональная деятельность граждан России, замещающих должности в аппаратах государственных органов, в органах управления государственных учреждений, предприятий.

Государственный служащий – гражданин Российской Федерации, следующий определенному порядку прохождения государственной службы и исполняющий полномочия, закрепленные в регламенте органа власти.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹ государственная служба Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации».

При этом выделяются основные особенности государственной службы:

- государственная служба – это профессиональная деятельность. Это означает, что государственная служба является для государственного служащего профессией – основным видом

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

деятельности. Профессиональный характер государственной службы означает наличие профессиональных знаний и умений. Это подкрепляется профессиональной подготовкой и обучением. Формально профессионализм государственной службы выражается в требовании к государственному служащему наличия определенного образования и постоянного повышения профессионального уровня;

- в рамках указанной деятельности реализуется компетенция государственных органов, различных по своим структурным особенностям и функциональной направленности деятельности. Компетенции государственных органов закрепляются как на уровне законодательных актов, так и на уровне административных регламентов конкретных органов исполнительной власти;

- деятельность направлена на обеспечение функционирования государственных органов.

Система государственной службы Российской Федерации включает следующие виды:

1. Государственную гражданскую службу.
2. Военную службу.
3. Государственную службу иных видов.

Государственная гражданская служба подразделяется на:

- федеральную государственную гражданскую службу;
- государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

К видам федеральной государственной службы относится военная служба и государственная служба иных видов. Иные виды государственной службы устанавливаются федеральными законами.

Федеральная государственная служба – профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и

лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации.

Гражданский служащий – гражданин, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы.

В период прохождения гражданской службы присваиваются классные чины гражданской службы. Классные чины гражданской службы присваиваются гражданским служащим в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы. Законодательство предусматривает следующие классные чины, в порядке от высших к низшим:

- действительный государственный советник 1, 2 или 3-го класса.
- государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.
- советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.
- референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.
- секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

Военная служба – вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях. Таким гражданам присваиваются воинские звания.

Государственная служба иных видов.

До 2016 года в ФЗ «О системе государственной службы» третьим видом государственной службы была правоохранительная

служба. И действительно, кроме государственной гражданской службы и военной службы, остальные государственные служащие в подавляющем большинстве проходят службу в правоохранительных органах (органы внутренних дел, таможенная служба, противопожарная служба и т.п.). В намерении законодателя, выделяющего в качестве третьего вида государственной службы правоохранительную службу, было, признав единство системы правоохранительных органов, унифицировать и правовое регулирование прохождения службы в правоохранительных органах. Однако различия в условиях прохождения службы даже, казалось бы, в сходных по функциям государственных органах, государственных органах, осуществляющих охранительные функции, были настолько сильные, что пришлось отказаться от единого подхода. С 1 января 2016 года вступило в силу изменение в Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», предусматривающее исключение из системы государственной службы понятия «правоохранительная служба» и устанавливающее то, что теперь система включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и иные виды государственной службы.

Основным признаком государственной службы иных видов является прохождение государственной службы в государственном органе, связанном с правоохранительной деятельностью. Естественно, это не может быть гражданская служба и военная служба. В свою очередь, к основным признакам правоохранительной деятельности относятся следующие:

- 1) она состоит в защите прав и законных интересов граждан, юридических лиц, государства от противоправных посягательств;
- 2) осуществляется на основе закона в особой форме, предполагающей основания, четкую последовательность и порядок совершения отдельных действий;
- 3) осуществляется специально уполномоченными законом субъектами, наделёнными особым статусом;

4) осуществляется от имени государства и предполагает наличие властных полномочий, т.е. связана с применением мер государственного принуждения.¹

К органам власти, в которых граждане проходят федеральную государственную службу иных видов, относятся: Прокуратура Российской Федерации, Следственный комитет Российской Федерации, органы внутренних дел Российской Федерации, Федеральная фельдъегерская служба, таможенные органы, управления и органы, исполняющие уголовные наказания в виде лишения свободы, Федеральная противопожарная служба, войска национальной гвардии Российской Федерации. Следует учитывать что в Росгвардии государственный служащий может находиться как на должностях военнослужащего, так и проходить государственную службу иных видов. К последним относятся должности на которых находятся лица, имеющие специальные звания полиции.

Принципы государственной службы Российской Федерации

Основные принципы построения и функционирования государственной службы закреплены в Конституции РФ² или вытекают из нее. Конституция РФ юридически закрепила существование института государственной службы в Российской Федерации и следующие основные принципы ее организации:

- верховенство Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации (ч. 2 ст. 4);
- единство системы государственной власти, разграничение предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами РФ (ч. 3 ст. 5);
- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие (ст. 18);
- обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина (ст. 2);

¹ Цит. по Шайхатдинов В.Ш. К вопросу о государственной службе иных видов //Бизнес. Менеджмент. Право. 2016. № 3-4 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). М.: Эксмо, 2018. 32 с.

- разделение законодательной, исполнительной и судебной власти (ст. 10);
- равный доступ граждан к государственной службе (ч. 4 ст. 32);
- некоторые обязанности всех должностных лиц (ч. 2 ст. 24; ч. 3 ст. 41; ч. 2 ст. 46 и др.).

Эти принципы конкретизированы в федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации».¹

Принцип федерализма обеспечивает единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.

Принцип законности означает, что государственные органы и должностные лица при осуществлении своих задач и функций обязаны строго соблюдать Конституцию РФ и иные нормативные правовые акты о государственной службе.

Существенными гарантиями законности в деятельности государственных служащих являются:

- правовое регулирование государственной службы;
- контроль и надзор за соблюдением режима законности на службе;
- качество работы государственных служащих и управленческой деятельности, соответствующее предъявляемым требованиям;
- юридическая защита государственных служащих;
- высокое правовое сознание и правовая культура государственного служащего.²

Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты представляет собой новое явление в

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Кочетков А.В., Сульдина Г.А., Халилова Т.В., Занко Т.А. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. д.соц. н., профессора Е.В. Охотникова. М.: Юрайт, 2018. С. 43-45.

российском законодательстве, которое исходит из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы признаются высшей ценностью.

А.В. Кочетков и др. справедливо отмечают, что права и свободы человека и гражданина являются содержанием всех видов государственной службы как социального института.

Каждый вид государственной службы, осуществляющий одну из трех функций государственной власти, взаимодействует с другими государственными органами, и при этом они ограничивают и уравнивают друг друга.

Принцип равного доступа граждан к государственной службе провозглашен в ч. 4 ст. 32 Конституции РФ. Сущность принципа заключается в том, что при приеме на государственную службу не допускается каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, наличия или отсутствия гражданства субъекта РФ, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям.

Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих означает, что государственным служащим может быть лишь гражданин, способный по состоянию здоровья и своим деловым качествам профессионально обеспечивать выполнение функций, возложенных на соответствующий государственный орган. Претенденту необходимо иметь образование и подготовку, соответствующие содержанию и объему полномочий по должности.

Принцип единства правовых и организационных основ государственной службы, предполагающий законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы, отражает целостность системы, взаимосвязь и взаимодействие трех видов государственной службы (гражданской, военной и иных видов службы) и двух ее уровней – федерального и субъектов РФ. Единство системы предполагает наличие общих признаков во всех видах и уровнях государственной службы. Общими являются правовые,

организационные и управленческие основы системы государственной службы, которые содержатся в федеральном законодательстве. Что касается особенностей, то они определяются федеральными законами о видах государственной службы и законами субъектов РФ о гражданской службе.

Принцип открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих. Публично-правовое назначение государственной службы в правовом демократическом государстве предопределяет ее гласность, согласно которой государственно-служебная деятельность носит открытый и доступный общественности характер и выражается в объективном информировании общества о государственно-служебных процессах.

Принцип защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц. Обеспечению принципа защиты государственных служащих служат установленные законодательством государственные гарантии служащих. Например, государственному служащему гарантируется его защита и защита членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случае и в порядке, установленных федеральными законами.

§2. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: задачи, принципы, функции

Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации является разновидностью государственной службы РФ. Эту службу нельзя рассматривать как абсолютно самостоятельную категорию, оторванную от общего развития государственной службы РФ. Ей присущи как общие характеристики государственной службы РФ, так и

специфические, исходящие из задач и функций органов внутренних дел Российской Федерации.

Государственная служба в органах внутренних дел представляет собой один из видов федеральной государственной службы Российской Федерации и занимает самостоятельное место в государственной службе Российской Федерации. При этом служба в органах внутренних дел регламентируется Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации».

Служба в органах внутренних дел – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.¹

В соответствии со п. 2 ст. 4 Федерального закона «О службе в ОВД» принципами службы в органах внутренних дел являются:

1) единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел;

2) обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел;

3) взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в органах внутренних дел и социальных гарантий сотрудника органов внутренних дел;

¹ См. ст. 1 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Принципы службы в органах внутренних дел реализуются при соблюдении следующих положений (п.3 ст.4 Федерального закона «О службе в ОВД»):

✓ сотрудник органов внутренних дел в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, никто не имеет права вмешиваться в законную деятельность сотрудника, кроме лиц, прямо уполномоченных на то федеральным законом;

✓ сотрудник органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам). Прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником); сотрудники, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими по подчиненности; старшинство сотрудников определяется замещаемой должностью, а в случае, если сотрудники замещают равнозначные должности, - по специальному званию;

✓ обязательным для сотрудника органов внутренних дел является выполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону;

✓ ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника органов внутренних дел допускается федеральным законом в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства;

✓ сотрудник органов внутренних дел не вправе отказаться от выполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о прохождении службы в органах внутренних дел или должностным регламентом (должностной инструкцией) и для выполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности;

✓ сотруднику органов внутренних дел запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Исходя из задач, которые поставлены перед органами внутренних дел Российской Федерации, выделяются основные и вспомогательные задачи государственной службы в органах внутренних дел.

К первым (основным) можно отнести те, которые вытекают из общих задач, поставленных перед МВД России:

- осуществление деятельности, связанной не только с применением мер государственного воздействия, но и не требующей таковых, с целью обеспечения прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка, обеспечения общественной безопасности через государственно-служебные отношения сотрудников, проявляющиеся по всем направлениям реализации полномочий органов внутренних дел в сфере государственного управления;
- создание условий для совершенствования работы с кадрами органов внутренних дел, их профессиональной подготовки;
- обеспечение государственной охраны (защиты) сотрудников;
- создание обновленной нормативной правовой основы для эффективной деятельности сотрудников органов внутренних дел как государственных служащих;
- обеспечение нормальной деятельности органов внутренних дел и выполнение сотрудниками профессиональных, должностных обязанностей по обеспечению исполнения полномочий этих органов;
- искоренение условий для проявления бюрократизма, нарушений законности среди сотрудников;
- создание прочных механизмов, сопровождающих не только отбор, но и профессиональный рост каждого сотрудника.

Ко вторым (вспомогательным) можно отнести задачи, которые непосредственно вытекают из функциональной деятельности

конкретных органов и подразделений МВД России, наделенных определенными полномочиями. В частности:

- создание из специалистов экспертных советов рабочих групп по рассмотрению проектов нормативных актов и иных документов, подготовленных на конкурсной основе, касающихся государственно-служебных отношений в органах внутренних дел;

- создание автоматизированного управления процессом профессиональной адаптации сотрудников в органах внутренних дел;

- введение в число основных критериев работы сотрудников органов внутренних дел состояния соблюдения конституционных прав граждан Российской Федерации;

- совершенствование механизма ответственности сотрудников органов внутренних дел за незаконные действия (или бездействие) при реализации нормативных правовых актов;

- создание системы мониторинга, направленного на работу по развитию кадрового потенциала, формированию резерва кадров, планированию карьеры, проведению периодической аттестации;

- создание системы отбора кандидатов на руководящие должности, при которой каждый новый уровень должностных лиц характеризовался бы более высоким набором профессиональных, интеллектуальных и нравственных качеств; престиж должности совмещался бы с авторитетом личности;

- создание в ОВД единой системы предотвращения коррупции и борьбы с ней;

- определение базовых практических органов внутренних дел с целью проведения экспериментов по отработке методик, оценок, различных технологий кадровой работы в органах внутренних дел;

- создание независимой комиссии по спорам, конфликтам и другим вопросам государственной службы в органах внутренних дел;

- осуществление государственно-служебных отношений на основе единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной

власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов РФ, равноправия и самоопределения народов в РФ¹.

Под функциями государственной службы (с правовой точки зрения) следует понимать основные направления практической реализации правовых норм института государственной службы, способствующие достижению соответствующих целей правового регулирования государственно-служебных отношений и выполнению государственной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения. Функции являются конкретными направлениями организующего воздействия на специфические государственно-служебные отношения, возникающие в процессе создания государственной службы и деятельности государственных служащих. Выделяют следующие общеправовые функции:

- регулятивную,
- охранительную,
- обеспечительную,
- коммуникативную,
- интегративную,
- социальную (экономическую, политическую, воспитательную).

Регулятивная функция – обусловленное социальным назначением направление правового воздействия, выражающееся в установлении позитивных правил поведения, предоставления субъективных прав и возложения юридических обязанностей на субъекты права в целях закрепления и содействия развитию отношений, соответствующих интересам общества, государства и граждан.

Охранительная функция – это обусловленное социальным назначением направление правового воздействия, нацеленное на охрану общезначимых, наиболее важных экономических, политических, национальных, личных отношений, их неприкосновенность и сообразно этому на вытеснение отношений, чуждых данному обществу.

¹ Занина Т.М., Полякова Н.В. Государственная служба в органах внутренних дел: курс лекций. Воронеж: ВИ МВД России, 2008. С. 38-39.

Обеспечительная функция права нацелена на то, чтобы стоящие перед государством задачи, функции в конечном итоге были выполнены. Министр внутренних дел Российской Федерации, исходя из своего правового статуса, возглавляет сложную систему органов внутренних дел.

Коммуникативная функция направлена на обеспечение социально полезного накопления целенаправленного использования информации о процессах, происходящих внутри государственного аппарата, государственных органов, на использование общественного мнения о результатах функционирования государственной службы и направлениях ее реформирования.

Что касается социальных функций права, то они в самом общем виде представляют собой комплексное воздействие на сложившиеся сферы общественных отношений. Так, экономическая функция права влияет на экономические отношения, т.е. экономическую сферу. Политическая функция права – на политическую сферу. Воспитательная функция права – на духовную сферу. Экологическая – на экологическую сферу.

Основу формирования государственной службы в органах внутренних дел составляют два момента. Первый связан с объективными (практическая реализация функций права и государства), а второй с субъективными (подготовленность к службе, интеллектуальные способности, соблюдение дисциплины и т.д.) предпосылками становления этой государственной службы¹.

Исходя из предпосылок формирования государственной службы в органах внутренних дел, сфер ее реализации и содержания трудовых операций, выделяют следующие функции данной службы: общие, основные и обеспечивающие.

К общим функциям государственной службы в органах внутренних дел можно отнести те, которые характерны для системы управленческих взаимоотношений: планирование, предвидение, организацию, регулирование, руководство, контроль, координацию, учет, информационную.

¹ Занина Т.М., Полякова Н.В. Указ. соч. С. 41-43.

Планирование занимает центральное место в механизме государственной деятельности и государственно-служебных отношений. Оно представляет сложную организационную категорию. Планированию свойственно определение количественных и качественных показателей развития любой системы, в том числе и системы МВД России.

Предвидение отображает будущее состояние органов внутренних дел в осуществлении государственного управления и государственной службы. Оно может отображать и изменения, которые могут произойти в данных объектах. Ему свойственно нести и информационный материал о тех событиях, которые могут наступить.

Основные функции государственной службы в органах внутренних дел способствуют реализации тех направлений деятельности этих органов, которые в пределах своих полномочий осуществляют государственное управление в сфере внутренних дел.

§3. Нормативное правовое регулирование службы в органах внутренних дел Российской Федерации

Следует отметить, что в Российской Федерации нет нормативного правового акта, который регулировал бы весь комплекс основных вопросов государственной службы. В настоящее время законодательство Российской Федерации о государственной службе включает прежде всего Конституцию РФ, базовые федеральные законы, ряд указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства РФ, нормативные правовые акты федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства.

Правовой основой российского законодательства является Конституция РФ,¹ в которой содержатся основные правовые постулаты, реализация которых находит свое отражение в отраслевом законодательстве. Применительно к деятельности полиции особое значение приобретают следующие правовые положения Конституции Российской Федерации. Во-первых, блок норм, посвященный правам и свободам человека и гражданина (ст. 2, ст. 17-52), во-вторых, правовой блок, посвященный гарантиям данных прав (ст. 53-56), в-третьих, блок норм, касающийся правовой природы исполнительной власти (ст. 110-117).

Центральное место среди федеральных законов о государственной службе занимает Федеральный закон № 58-ФЗ.² Служба в органах внутренних дел осуществляется в соответствии с основными принципами построения и функционирования системы государственной службы Российской Федерации, установленными данным Федеральным законом. В соответствии с Конституцией РФ Федеральный закон № 58-ФЗ закрепляет следующие положения:

- ✓ правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой;

- ✓ видовую классификацию государственной службы, организационное и правовое обособление государственной гражданской, военной и государственной службы иных видов как самостоятельных ее видов;

- ✓ общие принципы и основные положения правового регулирования государственной службы, на основании которых указанный закон устраняет возникшие в последние годы серьезные противоречия в законодательстве. На его основе принимаются «видовые» федеральные законы о государственной службе в том числе о гражданской службе о правоохранительной службе, законы субъектов РФ, в частности о гражданской службе субъектов РФ;

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). М.: Эксмо, 2018. 32 с.

² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

- ✓ основы регламентирования государственной службы:
 - должности государственной службы, должности федеральной государственной гражданской службы;
 - реестры должностей;
 - реестры государственных служащих;
 - правовое положение, статус федерального государственного служащего;
 - формирование кадрового состава государственной службы;
 - поступление на государственную службу, ее прохождение и прекращение;
 - классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания;
 - персональные данные государственных служащих;
 - управление государственной службой;
 - кадровый резерв для замещения должностей государственной службы;
 - финансирование государственной службы и программы ее реформирования и развития.

Ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ устанавливает взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов. Данная взаимосвязь обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования.

Особое место в системе нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, занимает Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»².

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 01.05.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный

В законе закрепляются правоотношения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел, ее прохождением, прекращением а также с определением правового положения (статуса) сотрудника органов внутренних дел. Закон о службе определил ключевые понятия, используемые в системе органов внутренних дел, а именно: «служба в органах внутренних дел», «должности в органах внутренних дел», «руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел», «уполномоченный руководитель», «сотрудник органов внутренних дел».

Структура федерального закона о службе включает 14 глав и 98 статей, последовательно регулирующих значимый круг вопросов, касающихся определения ее принципов, классификации должностей в органах внутренних дел, квалификационных требований к должностям в ОВД, порядок поступления на службу и ее прохождения, присвоения специальных званий, служебной дисциплины, механизм урегулирования конфликта интересов и разрешения служебных споров, формирование кадрового состава и ряд других вопросов.

Таким образом, Федеральный закон № 342-ФЗ охватывает основные направления регулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

В то же время закон о полиции имеет основополагающее значение для организации практической работы по защите прав и свобод граждан, противодействию преступности, охране собственности, обеспечению общественного порядка и безопасности в стране, определяя то, на каких принципах, какими методами и при каких условиях это следует осуществлять. Закон о полиции создает предпосылки для укрепления законности и правопорядка в обществе, повышения эффективности борьбы с противоправными посягательствами. Он восполняет имеющиеся пробелы в правовом регулировании сферы внутренних дел, устанавливает более жесткие требования к работе органов правопорядка.

Отдельного внимания заслуживает Федеральный закон от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹, регулирующий отношения, связанные с денежным довольствием и пенсионным обеспечением сотрудников органов внутренних дел, обеспечением жилыми помещениями, медицинским обслуживанием сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, и членов их семей, а также с предоставлением иных социальных гарантий.

Проблемы социальной политики в отношении сотрудников органов внутренних дел находят свое отражение в уровне их социальной защищенности. Законодательством установлен определенный объем льгот и компенсаций, формирующих правовые основы для осуществления государственных гарантий защиты прав и интересов персонала органов внутренних дел, чья деятельность в значительной степени связана с риском для жизни и здоровья.

Социальную защищенность сотрудников органов внутренних дел можно разделить на четыре группы:

- 1) материальное обеспечение, включающее денежное, вещевое и продовольственное обеспечение, а также денежные доплаты и компенсации;
- 2) медицинское и санаторно-курортное обеспечение;
- 3) государственное страхование;
- 4) пенсионное обеспечение.

В соответствии с законом, начиная с 2012 г., сотрудникам было установлено денежное довольствие, основной частью которого является оклад денежного содержания (должностной оклад и оклад по специальному званию), и предусмотрены дополнительные выплаты.

Вопросы, связанные с иными видами социальных гарантий, рассмотрены в главе 7 настоящего учебного пособия.

¹ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (с изм. и доп. от 23.04.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Важную роль в регулировании отношений, связанных со службой в органах внутренних дел, играют указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства РФ.

С начала реформирования системы МВД России был издан ряд указов Президента РФ по организации деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Так, например, в соответствии с Положением о Министерстве внутренних дел Российской Федерации, утвержденным указом Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248,¹ МВД России, являясь федеральным органом исполнительной власти, осуществляет в пределах своих полномочий государственное управление в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка, обеспечения безопасности, реализации задач и функций органов внутренних дел на всей территории Российской Федерации.

Кроме того, следует отметить указ Президента РФ от 14 октября 2012 года № 1377, которым был утвержден Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, обязательный для исполнения сотрудниками ОВД².

В разные годы были изданы указы, детализирующие деятельность Министерства внутренних дел России.

Рамки учебного пособия не позволяют перечислить круг ведомственных приказов, но в этом нет особой необходимости, поскольку законодательство постоянно обновляется. Отметим только, что все вопросы, связанные с поступлением, прохождением и прекращением службы в органах внутренних дел, строго регламентированы ведомственными нормативными актами.

Вместе с тем среди приказов Министерства внутренних дел Российской Федерации, регламентирующих вопросы службы, можно отметить следующие:

- ✓ Об утверждении Порядка организации прохождения службы

¹ Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 248 (с изм. и доп. от 15.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² О Дисциплинарном уставе сотрудников органов внутренних дел: указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 (с изм. и доп. от 04.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50;

✓ Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. 14.08.2018);

✓ Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия: приказ МВД России от 26.07.2013 № 575 ред. от 18.09.2017);

✓ Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31.12.2013 № 1040 (ред. от 13.02.2017).

Таким образом, в настоящее время система правового регулирования службы в органах внутренних дел основывается на федеральных нормативных правовых актах и развитой системе актов МВД России, образующих единую иерархическую систему.

§4. Направления реформирования государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации

Служба в органах внутренних дел Российской Федерации регулируется специальным законодательством, образующим единую систему. С 2011 года законодательство о службе в органах внутренних дел претерпело существенные изменения, связанные с реформированием всей системы МВД Российской Федерации. С этого момента начинается новый этап его развития и становления.

Реализация системы законодательства о службе в органах внутренних дел относится к компетенции Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и МВД России. Определена взаимосвязь законодательства о службе в органах внутренних дел с трудовым законодательством и иными нормативными актами.

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и

Федеральным законом о службе в ОВД¹ служба в органах внутренних дел Российской Федерации относится к категории государственной службы иных видов. Следует отметить, что до внесения изменений в Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», вступивших в силу 1 июня 2016 г., служба в органах внутренних дел Российской Федерации относилась к такому виду государственной службы, как правоохранительная служба Российской Федерации. Новая редакция закона исключила возможность юридического оформления правоохранительной службы как одного из видов государственной службы, вопрос существования данной службы как единой системы и регулирования прохождения службы ее сотрудниками единым законом.

Вопрос отказа законодателя от термина «правоохранительная служба» имеет свою историю и аргументацию.

В п. 1 ст. 19 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» закреплялось, что определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы может применяться со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе.

Мнения ученых по данному вопросу разделились. А.А. Гришковец, анализируя этот вопрос, писал, что проблема определения видовой принадлежности государственной службы сотрудников правоохранительных органов привлекала внимание ученых-юристов еще до того, как в результате мероприятий по реформированию системы государственной службы правоохранительная служба оказалась выделена в качестве самостоятельного вида государственной службы и просуществовала в этом качестве де-юре в период с 2013 по 2015 гг.

В пояснительной записке к законопроекту «О системе государственной службы Российской Федерации», внесенному в

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.; О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Государственную Думу, отмечалось, что понятие «правоохранительная служба» вводится в законодательство Российской Федерации впервые.

Работа над проектом федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» велась около 10 лет, но так и не была завершена. В законодательстве России отсутствует определение понятия «правоохранительный орган», т.е. не определены критерии и признаки, которым он должен соответствовать, нет четкого перечня государственных органов, которые являются правоохранительными. На заседании Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам реформирования и развития государственной службы, которое состоялась 10 октября 2012 г., на официальном уровне было высказано предложение о том, что нужно отказаться от термина «правоохранительная служба» и внести изменения в базовый закон, определив, что государственная служба включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и иные виды государственной службы. Отличия в прохождении правоохранительной службы в конкретном государственном органе предлагалось определить в специальных законах об особенностях прохождения службы. В этом смысле принимался во внимание зарубежный опыт, идущий не по пути принятия общих законов, а по направлению создания актов по каждому виду правоохранительной службы.

К настоящему времени законодательство о службе в органах внутренних дел Российской Федерации считалось в целом сформированным, однако в августе 2019 года Правительство России инициировало принятие нового федерального закона «О внесении изменений в федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».¹ Закон от 2 августа 2019 года № 318-ФЗ был принят Государственной Думой РФ 24 июля

¹ О внесении изменений в федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

2019 года и одобрен Советом Федерации РФ 26 июля 2019 года.

Новый федеральный закон направлен на совершенствование:

- ✓ порядка присвоения специальных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации;
- ✓ квалификационных требований к должностям;
- ✓ ограничений и запретов, связанных с прохождением службы;
- ✓ возрастных ограничений для поступления на службу и ее прохождения;
- ✓ порядка представления документов для поступления на службу;
- ✓ сроков действия контрактов;
- ✓ порядка перевода сотрудников на иные должности;
- ✓ исчисления сроков нахождения сотрудников в распоряжении органов внутренних дел;
- ✓ порядка исчисления стажа службы;
- ✓ режима служебного времени отдельных категорий сотрудников;
- ✓ порядка освобождения от служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью;
- ✓ порядка подготовки кадров для органов внутренних дел; процедуры увольнения со службы.

Изменения и уточнения коснулись ряда статей, в частности, вопросов испытания при приеме на службу в органы внутренних дел. Закон предусматривает, что такое испытание может не устанавливаться в отношении лиц, замещавших должности федеральной государственной гражданской службы и должности работников в системе МВД России. Данная норма направлена на исключение случаев, когда поступающие на службу лица за период работы (службы) уже приобрели необходимые для исполнения обязанностей сотрудника по конкретной должности первоначальные знания и навыки и их деловые и моральные качества уже известны кадровому аппарату. По решению руководителя такие лица смогут приступить к выполнению всех обязанностей сотрудника сразу после приема на службу в органы внутренних дел с получением

отсутствующих у них отдельных умений и навыков в ходе профессиональной подготовки непосредственно в подразделении, в которое они назначаются.

Существенное изменение коснулось вопроса предельного возраста поступления на службу в органы внутренних дел. В соответствии с федеральным законом № 318-ФЗ для замещения должностей рядового состава и младшего начальствующего состава предельный возраст составляет 35 лет, для должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава - 40 лет. При этом возраст, установленный для поступления в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, остался прежним – 25 лет.

Одной из значимых новелл является увеличение предельного возраста пребывания сотрудников на службе по категориям среднего, старшего и высшего начальствующего состава. По мнению разработчиков законопроекта, увеличение предельного возраста связано с необходимостью обеспечения комплектования должностей в органах внутренних дел и сохранения кадрового потенциала, а также обусловлено происходящими в Российской Федерации демографическими изменениями, увеличением активного периода жизни граждан. Изменение позволит обеспечить сохранение на службе квалифицированного личного состава, способного по состоянию здоровья и профессиональным качествам выполнять задачи, возложенные на органы внутренних дел. Отмечается, что предлагаемая норма позволит эффективно использовать значительный опыт таких сотрудников, снизить дефицит высокопрофессиональных служащих, а также избежать дополнительных затрат за счет предотвращения необходимости прохождения впервые принимаемыми на службу гражданами профессионального обучения в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, а также сотрудниками – профессионального обучения по программам

переподготовки и повышения квалификации, профессионального образования.

При подготовке вносимых предложений были учтены положения о том, что в отношении федеральных государственных гражданских служащих предельный возраст пребывания на службе уже увеличен с 60 лет до 65 лет (Федеральный закон от 23 мая 2016 г. № 143-ФЗ¹) с сохранением присущего для законодательства о службе в органах внутренних дел дифференцированного подхода к предельному возрасту пребывания на службе, исходя из присвоенных сотрудникам специальных званий.

Таким образом, реформирование законодательства о службе в органах внутренних дел продолжает идти с учетом обоснованной необходимости перемен, продиктованных реалиями служебной деятельности в органах внутренних дел в современных условиях.

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан: Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

ГЛАВА 2.

ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Административная реформа в России, начатая в 2003 году¹ и направленная на повышение эффективности деятельности системы федеральных органов исполнительной власти, повышение качества и доступности государственных услуг и т.п., предполагает в качестве одного из обязательных условий наличие нормативно-правового обеспечения и определения правового статуса сотрудника органов внутренних дел. В ходе данной реформы была проведена существенная работа по исключению дублирования функций и полномочий федеральных органов исполнительной власти, разработаны административные регламенты в органах исполнительной власти, введены механизмы противодействия коррупции в сферах деятельности органов исполнительной власти, повышена эффективность взаимодействия органов исполнительной власти с гражданским обществом, реализован принцип прозрачности деятельности органов исполнительной власти и т.п. По многим направлениям административная реформа затронула деятельность министерства внутренних дел России. Это коснулось и вопроса нормативного закрепления статуса сотрудника органов внутренних дел РФ.

¹ О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 гг: Указ Президента РФ от 23.07.2003 г. № 824 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф; О Концепции административной реформы в РФ в 2006-2010 гг.: распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 № 1789-р // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф; Об утверждении Концепции снижения административных барьеров и повышения доступности государственных и муниципальных услуг на 2011 - 2013 годы и Плана мероприятий по реализации указанной Концепции: распоряжение Правительства РФ от 10.06.2011 № 1021-р // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

§1. Понятие, структура и содержание правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации

Правовой статус можно определить как установленное нормами права положение человека (сотрудника), отражающее его фактическое состояние во взаимных правоотношениях с другими субъектами и обществом в целом. Ключевые аспекты статусного положения сотрудника органов внутренних дел закреплены в нормативных правовых актах общего и специального применения. К ним следует отнести Конституцию Российской Федерации,¹ Федеральный закон «О полиции»,² Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»,³ Федеральный закон «О противодействии коррупции»⁴ и др.

В правовом статусе сотрудника органов внутренних дел РФ можно выделить следующие составляющие:

- общий правовой статус, определяемый Конституцией РФ (основные положения закреплены во второй главе Конституции Российской Федерации «Права и свободы человека и гражданина»;
- индивидуальный правовой статус (определяется семейным положением, возрастом, полом, уровнем образования и т. п.);
- специальный правовой статус (позволяет реализовать организационные задачи внутри организации посредством должностных обязанностей и прав);
- особый правовой статус (предусматривает осуществление правовых полномочий и гарантирует право применения мер государственного принуждения).

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). М.: Эксмо, 2018. 32 с.

² О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 18.07.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

³ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

⁴ О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. и доп. от 03.09.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

В отношении сотрудника ОВД РФ его правовое положение (статус) определено в Главе 3 ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации». В качестве базовых элементов правового статуса сотрудника ОВД РФ законодатель выделил следующие:

- права сотрудника органов внутренних дел (Статья 11);
- основные обязанности сотрудника органов внутренних дел (Статья 12);
- требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел (Статья 13);
- ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел (Статья 14);
- ответственность сотрудника органов внутренних дел (Статья 15);
- форменная одежда, знаки различия сотрудника органов внутренних дел и ведомственные знаки отличия (Статья 16).

Кроме вышеперечисленных положений, в правовой статус наиболее часто включают такой элемент, как правосубъектность. Правосубъектность состоит из правоспособности (установленной законом способности гражданина быть носителем субъективных прав и юридических обязанностей), дееспособности (возможности лица своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности, в полном объеме) и деликтоспособности (способности лица самостоятельно нести ответственность за вред, причинённый его противоправным действием либо бездействием). Однако в силу повышенных требований к лицам, поступающим на службу в ОВД РФ, правосубъектность является обязательным условием к кандидату.

Как отмечено в ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации», правоотношения на службе в органах внутренних дел между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта. Таким образом, с момента заключения

служебного контракта гражданин РФ приобретает абсолютно новый для себя статус — сотрудник органов внутренних дел РФ.

Согласно статье 10 Федерального закона № 342¹ сотрудник органов внутренних дел – гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава. Следует обратить внимание на три положения:

- взять на себя обязательства, т.е. при прохождении службы надлежащим образом реализовывать обязанности и права сотрудника органов внутренних дел, соблюдать требования к служебному поведению, не нарушать ограничения и запреты, связанные со службой в ОВД, нести ответственность за неправомерные действия или бездействия, соблюдать правила ношения форменной одежды и т.п.;

- находиться в должности, т.е. приобрести необходимые для выполнения возложенных на сотрудника обязанностей властные полномочия;

- обладать специальным званием, т.е. в зависимости от должности иметь звание рядового или начальствующего состава.

Замещая должности и становясь государственными служащими, сотрудники органов внутренних дел приобретают необходимые государственно-властные полномочия и выступают от имени государства. Статус сотрудника ОВД РФ имеет ряд отличительных особенностей. В частности, к ним можно отнести следующие:

- особый порядок нормативно-правового регулирования (основное количество правоотношений, связанных со службой в ОВД, урегулировано ведомственными нормативными правовыми актами);

- назначение на должность рядового или начальствующего состава и присвоение (наличие) специальных званий;

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф. Ст. 10.

- индивидуальное принятие Присяги на верность народам России;
- наличие форменной одежды;
- право на ношение и хранение табельного огнестрельного оружия и специальных средств;
- наделение правом применять меры государственного принуждения;
- наличие запретов и ограничений;
- установление дополнительных правовых и социальных гарантий.

Как отмечено в статье 6 «Должности в органах внутренних дел» Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ¹ должности в органах внутренних дел учреждаются в целях:

а) непосредственного исполнения полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений;

б) организации и обеспечения исполнения полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений;

в) организации и обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего государственную должность Российской Федерации.

Полномочия представляют собой ограниченное право и ответственность использовать ресурсы организации, принимать решения, отдавать распоряжения и осуществлять те или иные управленческие действия в организации.

Под непосредственным исполнением полномочий понимается то, что сотрудник, замещающий должность в ОВД, самостоятельно, под свою ответственность исполняет полномочия федерального органа власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений. Данный сотрудник в рамках должностных обязанностей непосредственно проверяет документы,

¹О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. От 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф. Ст. 6.

удостоверяющие личность; составляет протоколы об административных правонарушениях; принимает при чрезвычайных ситуациях неотложные меры по спасению граждан, охране имущества; осуществляет оперативно-розыскную деятельность и т. п. В случае организации и обеспечения исполнения полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений сотрудник оказывает содействие, создает условия для исполнения полномочий компетентными лицами.

В соответствии со статьей 7 «Классификация должностей в органах внутренних дел» Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» должности в органах внутренних дел подразделяются на:

- 1) должности высшего начальствующего состава;
- 2) должности старшего начальствующего состава;
- 3) должности среднего начальствующего состава;
- 4) должности младшего начальствующего состава;
- 5) должности рядового состава.

Согласно статье 9 «Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел» Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации» в число квалификационных требований входят следующие положения:

- уровень образования;
- стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности;
- наличие профессиональных знаний и навыков;
- состояние здоровья.

Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, образованию, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника органов внутренних дел, необходимым для выполнения служебных обязанностей в отношении должностей высшего начальствующего

состава устанавливаются Президентом Российской Федерации, а в отношении иных должностей руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Для должностей старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации предусмотрены следующие требования:

- стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности: наличие стажа службы в органах внутренних дел не менее 4 лет или стажа (опыта) работы по специальности не менее 5 лет;
- профессиональные знания;
- профессиональные навыки.

Требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, и сотрудников органов внутренних дел в зависимости от должностей и особенностей прохождения службы на отдельных должностях устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Порядок прохождения гражданами, поступающими на службу в ОВД РФ, и сотрудниками ОВД РФ военно-врачебной экспертизы определяется постановлением Правительства РФ от 04.07.2013 № 565¹.

В отношении отдельных должностей рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел (например, должности в подразделениях уголовного розыска, экономической безопасности и противодействия коррупции, по контролю за оборотом наркотиков, участковых уполномоченных полиции, по обеспечению безопасности дорожного движения, патрульно-постовой службы, охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых и т.п.) могут устанавливаться дополнительные требования к уровню физической подготовки. В число данных требований входит выполнение установленного количества раз

¹ Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе: постановление Правительства Российской Федерации от 04.07.2013 № 565 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

подтягиваний на перекладине или сгибания рук в упоре лежа или жимов гири весом 24 кг.

Помимо специальных званий, которые должны соответствовать должностям в ОВД, сотрудникам присваиваются квалификационные звания, учитывающие уровень образования, стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки сотрудников ОВД. Порядок присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел, имеющих квалификационные звания, определяется в шестой главе (присвоение специальных званий) Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ) и в приказе МВД России от 10.01.2012 № 1.¹ Для присвоения квалификационного звания сотрудник должен не только соответствовать установленным требованиям, но и выдержать испытания по профессиональной служебной и физической подготовке (проверка сотрудников полиции на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия). В органах внутренних дел выделяют следующие квалификационные звания: специалист третьего класса, специалист второго класса, специалист первого класса, мастер.

В органах внутренних дел проходят службу не только сотрудники органов внутренних дел, т.е. лица, имеющие специальные звания рядового и начальствующего состава, но и государственные гражданские служащие. Такая ситуация согласуется с положениями Федерального закона от 27.05.2003 N 58-ФЗ.² В частности, в статье 8 данного документа отмечено, что в федеральном государственном органе могут быть учреждены должности государственной службы

¹ Об утверждении Инструкции о порядке присвоения квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10.01.2012 № 1 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

различных видов. В указе Президента РФ от 05.05.2014 № 300¹ установлена предельная штатная численность органов внутренних дел Российской Федерации (без персонала по охране и обслуживанию зданий) в количестве 894 869 единиц, в том числе сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в количестве 746 859 человек, федеральных государственных гражданских служащих – 17 197 человек, работников – 130 813 человек.

Таким образом, важнейшим элементом статуса сотрудника органов внутренних дел является его должностное положение. В соответствии с должностью сотрудник наделяется обязанностями и приобретает полномочия, а также, исходя из должности, ему присваивается специальное звание.

§2. Служебные обязанности и права сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации

Обязанность – это круг действий, возложенных на кого-нибудь и обязательных для выполнения. Право – это совокупность обязательных к исполнению норм и правил, установленных государством и задающих порядок отношений в организации. Выделяют служебные и должностные обязанности и права. Если для гражданина Российской Федерации базовыми являются права и свободы человека и гражданина, неотчуждаемые и принадлежащие каждому от рождения,² то для сотрудника ОВД РФ приоритетными являются обязанности. Именно в целях реализации, возложенных на ОВД РФ задач формируется структура должностей и осуществляется процедура их замещения. Соответственно, поступая на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, лицо обязуется выполнять определенные действия, которые прежде всего определены в статье 12 «Основные обязанности сотрудника органов внутренних

¹ О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 05.03.2014 № 300 (с изм. и доп. от 01.10.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). М.: Эксмо, 2018. 32 с.

дел» Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ. К числу данных действий следует отнести следующие:

- знать, соблюдать, обеспечивать исполнение Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел;
- проходить регулярные проверки знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел;
- знать и исполнять должностной регламент;
- исполнять приказы и распоряжения прямых руководителей (начальников);
- при обращении к прямому (вышестоящему) руководителю поставить в известность непосредственного руководителя;
- соблюдать права и законные интересы граждан, общественных объединений и организаций;
- соблюдать внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения;
- сообщать непосредственному руководителю о происшествиях, наступлении временной нетрудоспособности и об иных обстоятельствах, исключающих возможность выполнения сотрудником своих служебных обязанностей (в возможно короткие сроки);
- поддерживать надлежащий уровень квалификации;
- проходить профессиональное обучение и (или) получать дополнительное профессиональное образование;
- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также конфиденциальную информацию;
- беречь государственное имущество;
- представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- сообщать непосредственному руководителю о подаче заявления о выходе из гражданства Российской Федерации;
- сообщать непосредственному руководителю о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства;
- не допускать злоупотреблений служебными полномочиями;
- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел;
- соблюдать требования к служебному поведению сотрудника;
- сообщать непосредственному руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к возникновению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей;
- принимать меры по предотвращению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей;
- уведомлять о каждом случае обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- соответствовать по уровню физической подготовки квалификационным требованиям к замещаемой должности в органах внутренних дел;
- проходить периодическую проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;
- проходить ежегодно профилактические медицинские осмотры, включающие в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;
- рассматривать в пределах служебных обязанностей и в установленные сроки обращения граждан и организаций;
- временно исполнять обязанности, не предусмотренные должностным регламентом (должностной инструкцией) по

замещаемой должности в органах внутренних дел, без освобождения от замещаемой должности (по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел либо уполномоченного руководителя);

- выполнять обязанности, аналогичные обязанностям по замещаемой должности в органах внутренних дел, при перемещении сотрудника в том же подразделении и в той же местности (по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел либо уполномоченного руководителя);

- пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию;

- знать и соблюдать требования охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда).

Основные обязанности сотрудника органов внутренних дел, которому присвоено специальное звание полиции, помимо Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации» закрепляются в 27 статье ФЗ «О полиции».¹ Кроме того, более детально в отношении замещаемой должности в ОВД обязанности сотрудника органов внутренних дел определяются должностным регламентом (должностной инструкцией). Порядок разработки и утверждения должностных регламентов утверждается приказом МВД РФ от 25.09.2012 г. № 886².

На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом, способные по

¹ О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 18.07.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы: приказ МВД России от 25.09.2012 № 886 .

своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел. Данные положения закреплены в 17 статье Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации».¹ Из данного определения следует, что для граждан Российской Федерации имеется ряд ограничений (возраст, владение государственным языком, квалификационные требования и т. п.) при поступлении на службу в ОВД РФ. Однако главное заключается в том, что этот кандидат в состоянии взять на себя обязанности сотрудника органов внутренних дел. Соответственно, право поступления на службу в ОВД РФ сопряжено со способностью выполнять обязанности, рассмотренные ранее.

Условно права сотрудника ОРД РФ можно разделить на три группы:

- права, необходимые для исполнения возложенных на сотрудника обязанностей;
- социальные права;
- права на применение мер принуждения, огнестрельного оружия, специальных средств.

К первой группе можно отнести следующие права:

- на условия, необходимые для выполнения служебных обязанностей и профессионального развития;
- на ознакомление с должностным регламентом;
- на получение в установленном порядке информации и материалов;
- на внесение предложений о совершенствовании деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

- на доступ к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;
- на доступ в государственные и муниципальные органы, общественные объединения и организации;
- на ознакомление с отзывами о своей служебной деятельности и другими документами до внесения их в личное дело;
- на ознакомление с материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;
- на защиту своих персональных данных;
- на рассмотрение служебного спора;
- на инициирование проведения служебной проверки;
- на обращение к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в вышестоящие органы или в суд для защиты своих прав и законных интересов, а также для разрешения споров, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел;

В социальной группе следует выделить следующие права сотрудника:

- на ознакомление с критериями оценки эффективности выполнения служебных обязанностей, показателями результативности служебной деятельности;
- на ознакомление с условиями продвижения по службе в органах внутренних дел;
- на отдых;
- на денежное довольствие;
- на продвижение по службе в органах внутренних дел;
- на прохождение профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования;
- на обязательное государственное страхование жизни и здоровья в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- на государственную защиту его жизни и здоровья, жизни и здоровья членов его семьи, а также принадлежащего ему и членам его семьи имущества;
- на государственное пенсионное обеспечение;

- на медицинское обеспечение;
- на обеспечение жилым помещением его и членов его семьи в порядке и на условиях, которые определяются законодательством Российской Федерации;
- на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы с учетом особенностей службы в органах внутренних дел;
- на создание и участие в деятельности общественных объединений, не преследующих политических целей, в свободное от выполнения служебных обязанностей время, если это не влечет за собой возникновение конфликта интересов;
- на участие на безвозмездной основе в управлении общественно-государственными организациями, осуществляющими развитие военно-прикладных и служебно-прикладных видов спорта.

К третьей группе относятся следующие права:

- на применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия в случаях и порядке, которые предусмотрены ФЗ «О полиции»;
- на ношение и хранение огнестрельного оружия и (или) специальных средств.

Кроме того, права сотрудника органов внутренних дел, которому присвоено специальное звание полиции, определяются в 28 статье ФЗ «О полиции». Права сотрудника органов внутренних дел по замещаемой должности в органах внутренних дел конкретизируются должностным регламентом (должностной инструкцией).

Обязанности и права сотрудника органов внутренних дел РФ – это сердцевина его социального статуса. Только четкое осознание вышеотмеченных положений позволит сотрудником надлежащим образом выполнять поставленные перед ним задачи и не вступать в противоречия с законодательно закрепленными нормами служебного поведения. Кроме того, соблюдение и реализация обязанностей и прав сотрудника ОВД РФ предопределяет формирование комфортной внутри организационной среды и правильного взаимодействия с гражданами.

§3. Требования к служебному поведению, ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел Российской Федерации

Поведение – это совокупность движений, актов и действий человека, которые могут наблюдать другие люди, а именно те, в чьем присутствии они совершаются. На поведение человека влияют внешние (окружающие люди, ситуация и т.п.) и внутренние факторы (привычки, способ мышления и т.п.). Поведение может быть индивидуальным и коллективным, внутриорганизационным и внешнеорганизационным, логичным и иррациональным, спланированным и импульсивным и т. п.

Достаточно содержательно требования к служебному поведению сотрудника ОВД РФ определены в ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹. В формате первого документа определяется, что при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют содержание его профессиональной служебной деятельности;
- заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти;

- проявлять уважение, вежливость, тактичность по отношению к гражданам, в пределах служебных полномочий оказывать им содействие в реализации их прав и свобод;

- соблюдать нейтральность, не оказывать предпочтение каким-либо политическим партиям, другим общественным объединениям, религиозным и иным организациям, профессиональным или социальным группам, гражданам;

- не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении государственных органов, должностных лиц, политических партий, других общественных объединений, религиозных и иных организаций, профессиональных или социальных групп, граждан, если это не входит в его служебные обязанности;

- проявлять уважение к национальным обычаям и традициям, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, не допускать действий, нарушающих межнациональное и межконфессиональное согласие;

- выполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

- выполнять служебные обязанности в рамках компетенции федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, установленной законодательством Российской Федерации.

Помимо вышеперечисленного, в кодексе этики и служебного поведения государственных служащих РФ¹ отмечено, что государственные (муниципальные) служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения

¹ п. 11 Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21)) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении государственным (муниципальным) служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

В современных условиях основное внимание при оценке сотрудника ОВД РФ уделяется уровню профессионализма, что является отчасти оправдано, т.к. закреплено в п. 4 ФЗ № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации» (обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел). Однако сотрудники ОВД, находясь в одной из наиболее конфликтных сфер общественных отношений, связанных с охраной правопорядка, помимо профессиональных качеств должны обладать высоконравственными и духовными свойствами личностями. Соответственно, чрезвычайно значимым является выявление того, как сотрудник относится к таким морально-нравственным категориям как: честь, достоинство, долг, совесть, ответственность, коллективизм, справедливость, требовательность, патриотизм, принципиальность и т.п. Недопустимо

в социально ориентированных видах деятельности, к которым относится деятельность органов внутренних дел избегать нравственных принципов и категорий. Безусловно, выявление нравственно-этических характеристик внутреннего мира сотрудника является чрезвычайно сложным, что ни в коем случае не должно влиять на усиление работы в данном направлении. Соблюдение закона не может быть бесчеловечным и бездуховным.

На стадии поступления на службу наличие нравственных принципов можно выявить в ходе индивидуальной беседы, проверки круга лиц с которыми кандидат взаимодействует, ознакомления с рекомендациями с места прежней работы, учебы и (или) службы и т. п. В ходе службы данную оценку обязательно нужно делать в ходе выработки рекомендаций о степени соответствия сотрудника замещаемой должности.

На сотрудника органов внутренних дел распространяются ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, установленные ст. 14 ФЗ № 342-ФЗ от 30.11.2011. Сотрудник органов внутренних дел не может находиться на службе в органах внутренних дел в нижеприведенных случаях:

1. Признание его недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу.

2. Осуждение его за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, а равно наличие судимости, в том числе снятой или погашенной. В отличие от ограничений для государственного гражданского служащего, предусматривающих возможность прохождения службы при снятой или не погашенной судимости (ст.16 ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ) для сотрудника ОВД РФ это недопустимо. Кроме того, помимо факта судимости, законодатель вводит дополнительные ограничения, предусматривающие прекращение в отношении сотрудника уголовного преследования в связи с такими обстоятельствами как:

- истечение срока давности;
- в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения);
- вследствие акта об амнистии;

- в связи с деятельным раскаянием (за исключением случаев, если на момент рассмотрения вопроса о возможности нахождения сотрудника органов внутренних дел на службе преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом).

3. Отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности связано с использованием таких сведений, т. е. без оформления данного допуска сотрудник может проходить службу в иных должностях, не предусматривающих работу с информацией, составляющей охраняемую законом тайну, но только при их наличии.

4. Несоответствие требованиям к состоянию здоровья сотрудников органов внутренних дел, установленным руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. По результатам военно-врачебной экспертизы граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, и сотрудников органов внутренних дел военно-врачебной комиссией дается заключение о годности таких граждан и сотрудников к службе в органах внутренних дел по следующим категориям (ч.6 ст. 9 ФЗ от 30.11.2011 № 342):

А - годен к службе в органах внутренних дел;

Б - годен к службе в органах внутренних дел с незначительными ограничениями;

В - ограниченно годен к службе в органах внутренних дел;

Г - временно не годен к службе в органах внутренних дел;

Д - не годен к службе в органах внутренних дел.

Как отмечалось ранее, по каждой категории должностей предусмотрены особые требования к состоянию здоровья. При этом, в случае если сотрудник ОВД РФ не может продолжить службу из-за состояния здоровья в рамках данной должности, в интересах государственного органа и самого сотрудника он должен быть переведен на ту должность, обязанности по которой он в состоянии исполнять. По указанию Министра внутренних дел РФ увольнение

сотрудника по состоянию здоровья следует осуществлять только в тех случаях, когда иные должности отсутствуют или сотрудник сам не желает их замещать.

5. Близкое родство или свойство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с сотрудником органов внутренних дел, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Непосредственный руководитель (начальник) - это ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник), прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно.

6. Выход из гражданства Российской Федерации. Гражданин РФ не может быть лишен гражданства Российской Федерации. Эта процедура осуществляется в соответствии с ФЗ от 31.05.2002 № 62-ФЗ¹ и на основе добровольного волеизъявления лица, проживающего на территории Российской Федерации.

7. Приобретение или наличие гражданства (подданства) иностранного государства.

8. Представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел.

На сотрудника органов внутренних дел распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции»² и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»,³ за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих осуществлению сотрудником оперативно-розыскной деятельности. Такие ограничения, запреты и

¹ О гражданстве: Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (с изм. и доп. от 29.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² О противодействии коррупции: Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. и доп. от 03.09.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 01.05.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

обязанности, а также сотрудники органов внутренних дел, на которых они не распространяются, в каждом отдельном случае определяются в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Рассмотрение вопросов, касающихся соблюдения сотрудниками органов внутренних дел ограничений и запретов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, осуществляется в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации.

Важнейшим элементом надлежащего поведения сотрудника ОВД РФ является четкое понимание им ответственности за неправомерные действия. Формы и виды ответственности сотрудника органов внутренних дел определены в ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ.

За совершение преступления сотрудник органов внутренних дел несет уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Согласно Уголовному кодексу РФ лица, совершившие преступления, равны перед законом и подлежат уголовной ответственности независимо от должностного положения.¹

За совершение административного правонарушения сотрудник органов внутренних дел несет дисциплинарную ответственность. Данное положение закреплено в статье 2.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ)². При этом за совершение административных правонарушений, указанных в ч. 2 статьи 2.5 КоАП РФ³, сотрудник подлежит

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф. Ст. 4.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

³ Основное количество правонарушений, посягающих на права граждан; нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения; ряд правонарушений в области охраны собственности; все правонарушения в области охраны окружающей среды и природопользования; все правонарушения в области дорожного движения; ограничение конкуренции органами власти, органами местного самоуправления; все правонарушения в области финансов, налогов и сборов, страхования и рынка ценных бумаг; все правонарушения в области таможенного дела; незначительное количество правонарушений, посягающих на

административной ответственности на общих основаниях. Соответственно, за совершение административного правонарушения сотрудник ОВД РФ несет либо дисциплинарную, либо административную ответственность.

За нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел налагаются дисциплинарные взыскания. Нарушение служебной дисциплины – это виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении законодательства РФ, Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента, правил внутреннего распорядка ОВД либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в ОВД и требований к служебному поведению, либо в неисполнении обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов, распоряжений прямых начальников и непосредственного начальника. За данные нарушения предусмотрены такие взыскания, как замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел, увольнение со службы в органах внутренних дел. При этом имеется ряд грубых

институты государственной власти; нарушение режима Государственной границы Российской Федерации; нарушение пограничного режима в пограничной зоне; нарушение пограничного режима в территориальном море и во внутренних морских водах Российской Федерации; нарушение режима в пунктах пропуска через Государственную границу Российской Федерации; невыполнение в установленный срок законного решения, предписания федерального антимонопольного органа, его территориального органа о прекращении нарушения антимонопольного законодательства Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о естественных монополиях; невыполнение должностным лицом заказчика, должностным лицом уполномоченного органа, должностным лицом уполномоченного учреждения, членом комиссии по осуществлению закупок, оператором электронной площадки, специализированной организацией в установленный срок законного предписания, требования органа, уполномоченного на осуществление контроля в сфере закупок; непредставление информации и документов или предоставление заведомо недостоверных информации и документов в орган уполномоченный на осуществление контроля в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд; непредставление или несвоевременное предоставление в федеральный антимонопольный орган, его территориальный орган сведений (информации), предусмотренных антимонопольным законодательством Российской Федерации; нарушение требований пожарной безопасности; неуплата административного штрафа в срок.

нарушений служебной дисциплины, за которые может быть предусмотрена уголовная ответственность:

- совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям;

- разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей;

- небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату;

- умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба;

- нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий.

Таким образом, за совершение дисциплинарного проступка сотрудник ОВД РФ несет либо дисциплинарную, либо уголовную ответственность.

За несоблюдение сотрудником органов внутренних дел ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, на сотрудника ОВД РФ налагаются дисциплинарные взыскания.

Вред, причиненный гражданам и организациям противоправными действиями (бездействием) сотрудника органов внутренних дел при выполнении им служебных обязанностей, подлежит возмещению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В случае возмещения Российской Федерацией вреда, причиненного противоправными действиями (бездействием) сотрудника, федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел имеет право обратного требования (регресса) к сотруднику в размере выплаченного возмещения, для чего федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел может обратиться в суд от имени Российской Федерации с соответствующим исковым заявлением.

За ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и случаях, которые установлены трудовым законодательством.

Таким образом, требования к поведению сотрудника ОВД РФ и наличие запретов, ограничений, обязанностей создают вполне четкие и осязаемые рамки служебной и внеслужебной деятельности. Соответственно, нахождение внутри выше обозначенных норм позволяет достигать высоких результатов и иметь потенциал для служебного роста, а выход за границы установленных норм предусматривает нарушение служебной дисциплины и необходимость наложения взысканий.

§4. Проблема коррупции в системе государственной службы

Система государственной службы и служба в ОВД характеризуется высокой степенью уязвимости к коррупции и проницаемости для коррупционных деформаций. Проникнув в государственные административные институты, коррупция приобретает непрерывный характер распространения, охватывая все уровни и звенья системы государственной службы. Непрерывность носит также и временной характер, борьба с коррупцией должна

происходить постоянно. Проблема коррупционного разложения государственного управления не зависит ни от государственного устройства, ни от политического режима, как только внимание на это явление утрачивается, болезнь поражает государственный организм.

Уровни служебной лестницы в отдельном государственном органе, также как и уровни государственного управления не препятствуют распространению коррупции. Поразив один уровень, коррупция начинает расползаться по всей иерархии государственного управления. Степень коррумпированности одного уровня, как правило, равна степени коррумпированности любого другого уровня государственного органа.

Понятие коррупции должно охватывать как материальный состав (денежная выгода, имущество, «подарки») проступка, так и процессуальные характеристики и не должно быть ограничено признаками результата или мотива коррупционных действий. Коррупцию в государственном управлении нельзя сводить только к материально-финансовой природе. Она начинается с незначительных и малозаметных проступков, например, деформации понятия «благодарность» – мелких подарков и "благодарностей" услугами, знакомствами и "хорошими отношениями". Сложность в определении коррупции, выделении признаков дефиниции связана с тем, что это понятие во многом носит нравственно-этический характер.

Ошибочно рассматривать коррупцию как следствие деформации исключительно субъективного компонента государственной службы, как проблему кадров и недостатков в работе с личным составом. Слишком поверхностным также может считаться взгляд, представляющий коррупцию как совокупность отдельных фактов (явлений), не отражающих суть механизма государственного управления. Недостатки в кадровом составе государственной службы имеют гораздо более глубинные причины, чем просто ошибки в управленческом решении при подборе кадров или в работе с личным составом. Явление коррупции – это не показатель случайного отклонения в функционировании системы управления в целом качественной и правильно организованной системы. Даже единичные факты коррупции должны рассматриваться как свидетельство ее

системного характера и укорененности организации служебной деятельности.

Причины и условия коррупции в полиции – это специфические факторы, связанные с правоохранительной деятельностью как таковой, с особенностями организации органов внутренних дел, психосоциальными и морально-нравственными особенностями работы сотрудника ОВД. Не следует оставлять без внимания и те субъективные искушения и удобные возможности, предоставляемые средой, в которой исполняются служебные обязанности, а также успешность или ошибки в применении мер антикоррупционной направленности.

Одна из классификаций коррупции опирается на выделение двух групп коррумпированных полицейских – «активные коррупционеры», злоупотребляющие должностным положением в личных целях, и «пассивные коррупционеры» – лишь использующие удобную возможность в своей работе, не проявляющие активности в поиске незаконной выгоды, а отдающиеся на волю случая.

В зарубежных исследованиях приводится следующая классификация коррупционных действий¹:

Разложение власти – нормативно не предусмотренное получение мелких материальных благ в силу занятия определенной должности в органах внутренних дел. Как правило, такие действия не квалифицируются как правонарушения (недорогие подарки («презенты»), «дружеские» услуги застолья, за счет принимающей стороны и т.п.)

Получение взятки – получение взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) входят в полномочия должностного лица либо, если оно в силу своих служебных полномочий может способствовать таким действиям

¹Roebuck, J.B. and Barker, T. (1974) 'A typology of police corruption' in Social Problems Vol 21, 423-37.

(бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Мелкое хищение – например, воровство у задержанных лиц, или у жертв преступления, или даже мародерство у трупов.

Вымогательство взятки – получение взятки за осуществление определенных административных действий (например, за отказ накладывать арест, за отказ от принятия заявления).

Покровительство противозаконной деятельности – защита и покровительство лиц, занимающихся незаконной деятельностью (распространителей наркотиков, владельцев подпольных игровых салонов и казино, сутенеров), и защита их от преследования со стороны правоохранительных органов, помощь и содействие им в проивоправной деятельности.

Подкуп – подрывное деструктивное вмешательство в ход расследования и производство по делам.

Совершение преступление самими сотрудниками правоохранительных органов, совершение правонарушения.

Внутренний подкуп – обмен и торговля служебными возможностями и полномочиями, предоставляемыми по роду деятельности и должности. Например, получение информации из секретных баз данных о лицах, знакомство с делами, которые ведут подразделения органов внутренних дел, использование служебного положения для доступа на спортивные и увеселительные мероприятия и пр., вручение ведомственных наград за услуги или «по дружбе» и пр.

Фальсификация и подтасовка – нарушения, связанные с процессуальным порядком расследования и рассмотрения дел.

Данная классификация приведена в порядке от видов коррупционных действий, которые выражаются в конкретных фактах к коррупционным нарушениям и не сводятся к отдельным фактам, но характеризующим поведение коррупционера в целом, в единстве множества его поступков. Соответственно, это список перечисляет феномены коррупции от наносящих меньший ущерб правоохранительной системе к наиболее серьезным, это также можно

рассматривать как траекторию развития и эскалацию коррупционной деятельности сотрудника органа внутренних дел.

Другая точка зрения на соотношение понятий «коррупционное действие» и «противоправное действие» государственного служащего настаивает на том, что неоправданно отождествление любого совершаемого государственным служащим или сотрудником органов внутренних дел преступления с коррупцией. Коррупция предполагает использование своего служебного и должностного положения и полномочий государственного служащего, тогда как если в результате преступления сотрудник не воспользовался или не имел возможности воспользоваться своими служебными полномочиями, то это нельзя называть коррупционным действием (например, совершаемая сотрудником кража или насилие по отношению к членам семьи и т.п.). Поэтому необходимым условием признания деяния полицейского коррупционным является злоупотребление должностным и служебным положением.

Злоупотребление служебным и должностным положением наносит ущерб тому доверию, которое оказывается обществом правоохранительным органам. Публично-правовой характер служебных отношений, в которые вступает сотрудник полиции, не позволяет свести деформацию отношений между нанимателем-государством и сотрудником к исчислимому материальному ущербу. К материальному ущербу, который наносится конкретным фактом коррупционного действия, добавляется так называемый репутационный ущерб, наносимый идее государственной публичной власти и легитимности государственной власти. Предоставленные государством государственному служащему административно-властные полномочия не являются материальным феноменом. И поэтому ущерб от неправомерного их использования не может быть вычислен в каком-либо эквиваленте, как если бы речь шла о гражданском деликте или административном правонарушении.

Некоторые исследователи отмечают, что к коррупции следует отнести не только использование служебного положения для получения личной выгоды, но и нацеленность на выгоду более широкой группы, вплоть до незаконного использования служебного

положения в ведомственных, а не общегосударственных интересах — ведомственный протекционизм. В последнем случае нацеленность на ведомственный интерес предполагает противопоставление деятельности субъекта поступка интересам общества и государства в целом¹. Корпоративные интересы, становящиеся выше интересов государств, приводят к разложению понятия государственного суверенитета, фрагментации его административно-властных институтов.

Чтобы разграничить понятия «служебный проступок» или «должностное преступление» и «коррупционное действие» можно сделать акцент на таком признаке коррупции, как использование государственно-властных полномочий для преследования личного или частного интереса в противовес интересу государственному (публичному), для которого и предоставляются полномочия по применению государственного принуждения. Этот признак отражается в феномене приватизации целей применения служебных и должностных полномочий. Можно заметить, что основное внимание в данном определении уделяется не средствам, которые могут быть вполне правомерными, а целям, существенно расходящимся с предназначением государственного института и его функциями. Преимущество такого определения через деформацию цели заключается в том, что даже легальные действия, которые направлены на достижение личного или частного интереса, могут трактоваться как коррупционные (например отдавание предпочтения исполнению тех служебных обязанностей, которым сопутствует личная или частная выгоды).

Таким образом, при анализе коррупции можно выделить три элемента, которые подвергаются разлагающему воздействию: во-первых, средства служебной деятельности (те полномочия, которыми наделен сотрудник полиции), во-вторых, цели и предназначение служебной деятельности сотрудника, и в-третьих, побудительные мотивы служебной деятельности сотрудника. Последовательное отстаивание предназначения государственных органов требует более

¹Punch, M. Conduct Unbecoming: The social construction of police deviance and control. London: Tavistock. 1985.

категоричного подхода к феномену коррупции. К коррупционным действиям следует отнести злоупотребление исполнительно-распорядительными полномочиями руководителя независимо от того, какие (легальные или личные) цели преследуются.

§5. Специальные звания, форменная одежда, знаки различия сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Одним из элементов внешнего проявления статуса сотрудника ОВД РФ является наличие форменной одежды. Именно по ней гражданские лица судят о принадлежности конкретного индивида к системе ОВД РФ.

В целях отражения принадлежности сотрудника органов внутренних дел к службе в органах внутренних дел для него устанавливаются форменная одежда и знаки различия по специальным званиям. Описания форменной одежды и знаков различия по специальным званиям утверждаются Правительством Российской Федерации,¹ а правила ношения форменной одежды – федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел².

Ведомственные знаки отличия сотрудника органов внутренних дел, знаки различия по принадлежности сотрудника к федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу или подразделению, знаки различия по функциональному предназначению и направлению деятельности сотрудника и правила их ношения определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Гражданам, имеющим специальные звания высшего начальствующего состава, уволенным со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию, разрешается ношение

¹ О форменной одежде, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2011 № 835 (ред. от 30.06.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия: приказ МВД России от 26.07.2013 № 575 (с изм. и доп. от 18.09.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

форменной одежды, а гражданам, имеющим специальные звания среднего и старшего начальствующего состава внутренней службы или юстиции, уволенным со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию, может быть разрешено ношение форменной одежды по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Форма одежды и знаки различия работников федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций, членов общественных объединений, не являющихся сотрудниками органов внутренних дел, не могут быть аналогичными форменной одежде и знакам различия сотрудников органов внутренних дел. Ношение форменной одежды и знаков различия по специальным званиям сотрудников гражданами, не имеющими на это права, запрещается и влечет за собой административную ответственность. Согласно статье 17.12 КоАП РФ незаконное ношение форменной одежды со знаками различия, с символикой государственных военизированных организаций, правоохранительных или контролирующих органов влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до одной тысячи пятисот рублей с конфискацией форменной одежды, знаков различия, символики государственных военизированных организаций, правоохранительных или контролирующих органов.¹

Специальные звания сотрудников ОВД РФ устанавливаются в соответствии с должностью в органах внутренних дел и присваиваются в соответствии с ФЗ от 30.11.2011 № 342. Согласно данному Федеральному закону учреждаются следующие специальные звания:

- рядовой состав: рядовой полиции, рядовой внутренней службы, рядовой юстиции;
- младший начальствующий состав:

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

а) младший сержант полиции, младший сержант внутренней службы, младший сержант юстиции;

б) сержант полиции, сержант внутренней службы, сержант юстиции;

в) старший сержант полиции, старший сержант внутренней службы, старший сержант юстиции;

г) старшина полиции, старшина внутренней службы, старшина юстиции;

д) прапорщик полиции, прапорщик внутренней службы, прапорщик юстиции;

е) старший прапорщик полиции, старший прапорщик внутренней службы, старший прапорщик юстиции;

- средний начальствующий состав:

а) младший лейтенант полиции, младший лейтенант внутренней службы, младший лейтенант юстиции;

б) лейтенант полиции, лейтенант внутренней службы, лейтенант юстиции;

в) старший лейтенант полиции, старший лейтенант внутренней службы, старший лейтенант юстиции;

г) капитан полиции, капитан внутренней службы, капитан юстиции;

- старший начальствующий состав:

а) майор полиции, майор внутренней службы, майор юстиции;

б) подполковник полиции, подполковник внутренней службы, подполковник юстиции;

в) полковник полиции, полковник внутренней службы, полковник юстиции;

5) высший начальствующий состав:

а) генерал-майор полиции, генерал-майор внутренней службы, генерал-майор юстиции;

б) генерал-лейтенант полиции, генерал-лейтенант внутренней службы, генерал-лейтенант юстиции;

в) генерал-полковник полиции, генерал-полковник внутренней службы, генерал-полковник юстиции;

г) генерал полиции Российской Федерации.

При замещении должностей начальствующего состава устанавливаются следующие предельные специальные звания:

1) старший прапорщик полиции, старший прапорщик внутренней службы, старший прапорщик юстиции – при замещении должностей младшего начальствующего состава;

2) капитан полиции, капитан внутренней службы, капитан юстиции – при замещении должностей среднего начальствующего состава;

3) полковник полиции, полковник внутренней службы, полковник юстиции – при замещении должностей старшего начальствующего состава;

4) генерал полиции Российской Федерации, генерал-полковник внутренней службы, генерал-полковник юстиции – при замещении должностей высшего начальствующего состава.

Перечень должностей высшего начальствующего состава и соответствующих им специальных званий утверждается указом Президента РФ от 01.03.2011 № 253¹. Перечни должностей рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава и соответствующих им специальных званий утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Подводя итоги, отметим, что, являясь самостоятельной и специфической отраслью, органы внутренних дел выполняют значительную работу по реализации различных социальных мероприятий государства и общества, а также имеют свою специфику, которая выражается в правоохранительном характере деятельности. Деятельность органов внутренних дел направлена на соблюдение гражданами законов и иных правовых актов; предупреждение правонарушений; создание условий физическим, юридическим и должностным лицам для реализации их прав и

¹ Об утверждении Перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территории государств – участников Содружества Независимых Государств и соответствующих этим должностям специальных званий: указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 (ред. от 24.10.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

исполнения возложенных на них обязанностей; воспитание у граждан правосознания, уважения к нормам права. Служба в органах внутренних дел является разновидностью государственной службы. Ей присущи все основные черты государственной службы. Вместе с тем служба в органах внутренних дел имеет свои особенности, которые обусловлены характером задач и функций, осуществляемых органами внутренних дел, и выражаются в особенностях правового статуса сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 3.

СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

При прохождении службы в органах внутренних дел важнейшим показателем служебной деятельности является соблюдение служебной дисциплины. Фактически только соблюдая служебную дисциплину, сотрудник может достичь высоких результатов служебной деятельности и претендовать на вертикальные перемещения по карьерной лестнице.

§1. Понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации

В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служебная дисциплина – «соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав»¹.

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

В Дисциплинарном уставе органов внутренних дел¹ выделены показатели обеспечения служебной дисциплины сотрудников, к ним относятся:

1) каждый сотрудник лично отвечает за выполнение своих служебных обязанностей;

2) сотрудник обязан соблюдать порядок и правила выполнения служебных обязанностей и реализовывать предоставленные ему права, правила внутреннего служебного распорядка органа внутренних дел (подразделений), условия заключенного контракта с сотрудником о прохождении службы в органах внутренних дел, правила ношения форменной одежды;

3) сотрудник должен неукоснительно исполнять приказы и распоряжения руководителя (начальника), которые были отданы в установленном законом порядке и не противоречащие нормативным правовым актам;

4) сотрудники должны соблюдать требования к служебному поведению, установленному на службе в органах внутренних дел;

5) сотрудник должен поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения своих служебных обязанностей;

6) у сотрудников в процессе службы воспитываются и формируются высокие личные и деловых качества, и сознательное отношение к выполнению своих служебных обязанностей;

7) руководитель (начальник) несет ответственность за состояние служебной дисциплины среди своих подчиненных;

8) на службе повседневно осуществляется контроль со стороны прямых и непосредственных руководителей (начальников) за выполнением служебных обязанностей в подчиненных им подразделениях;

9) руководитель (начальник) в отношении подчиненных обоснованно применяет меры поощрения, а также накладывает дисциплинарные взыскания;

¹ О Дисциплинарном уставе сотрудников органов внутренних дел: указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 (с изм. и доп. от 04.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

10) руководитель (начальник) должен уважительно относиться к чести и достоинству подчиненных ему сотрудников.

Если говорить в целом, то служебную дисциплину в органах внутренних дел можно охарактеризовать как очень строгую. Ведь сотрудники обязаны соблюдать законодательство страны, Конституцию РФ, Дисциплинарный устав и быть верным данной Присяге.

Начальник лично отвечает за соблюдение служебной дисциплины в органах внутренних дел своими подчиненными. Следует отметить обязанностями руководителя (начальника), к ним относятся:

- воспитывать у подчиненных ему сотрудников чувства ответственности за выполнение своих служебных обязанностей;
- обеспечивать объективность и публичность при оценке поступков подчиненных ему сотрудников;
- создавать необходимые условия для отдыха, труда и повышения квалификации подчиненных ему сотрудников;
- поддерживать психологически здоровый климат в коллективе;
- уважать достоинство и честь подчиненных ему сотрудников;
- помогать решать возникающие конфликты между сотрудниками, для этого поддерживать в подчинённом ему коллективе климат, в котором его сотрудники захотят работать активно и продуктивно.

Для того чтобы обеспечить и укрепить служебную дисциплину руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, уполномоченным руководителем к сотруднику органов внутренних дел могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания, которые предусмотрены законодателем, а именно статьями 48 и 50 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ, о которых речь пойдет далее.

§2. Нарушение служебной дисциплины

Сотрудники органов внутренних дел, нарушающие служебную дисциплину, подлежат привлечению к ответственности. Все действия сотрудников органов внутренних дел должны быть направлены на формирование у граждан уважительного отношения к нормативным правовым актам. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹ содержит понятие нарушения служебной дисциплины и полный перечень того, что относится к грубому нарушению служебной дисциплины.

Нарушением служебной дисциплины признается виновное действие или бездействие сотрудника ОВД, которое выражается одним или несколькими из следующих деяний:

- нарушение законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава ОВД, должностного регламента, правил внутреннего распорядка государственного органа и т.п.;
- несоблюдение запретов и ограничений, связанных со службой в ОВД, и требований к служебному поведению;
- неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных контрактом или (и) должностным регламентом, приказов и распоряжений прямых начальников и непосредственного руководителя при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Согласно Дисциплинарного устава ОВД² служебная дисциплина обеспечивается:

- личной ответственностью каждого сотрудника за выполнение служебных и должностных обязанностей;
- соблюдением порядка и правил при выполнении

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 02.08.2019)

² О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

служебных обязанностей и реализации прав,

- соблюдением правил внутреннего распорядка, условий контракта, правил ношения форменной одежды;
- неукоснительным исполнением приказов и распоряжений начальника, отданных в установленном порядке;
- поддержанием уровня квалификации;
- воспитанием сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;
- ответственностью начальника за состояние служебной дисциплины
- осуществлением повседневного контроля за выполнением служебных обязанностей;
- обоснованным и своевременным применением начальником мер поощрения и взысканий;
- уважением чести и достоинства сотрудника органов внутренних дел.

В соответствии с п. 2 ст. 49 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ¹ к грубому нарушению служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел относится:

1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации. ;

2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени;

3) нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения;

4) совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей;

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

5) разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

6) небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

7) отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством Российской Федерации;

8) неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу.

Чтобы привлечь сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности за нарушение служебной дисциплины, в первую очередь необходимо установить его вину, и при этом, как правило, не имеет принципиального значения, какой был при этом умысел у сотрудника – прямой или косвенный,

совершен дисциплинарный проступок по небрежности или по неосторожности.

Наложенное дисциплинарное взыскание обязательно должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины соответствующего сотрудника органов внутренних дел. Для того чтобы определить вид дисциплинарного взыскания, необходимо оценить следующие факторы:

- характер проступка;
- наличие вины сотрудника;
- обстоятельства, при которых был совершен проступок;
- прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок;
- признание сотрудником своей вины;
- размер причиненного ущерба;
- отношение сотрудника к службе в целом;
- знание правил ее несения и другие обстоятельства, которые могут смягчить или отягчить ответственность сотрудника.

Руководитель (начальник) может принять решение об освобождении сотрудника от привлечения к дисциплинарной ответственности или ограничиться устным предупреждением, если будет установлена малозначительность совершенного дисциплинарного проступка.

В случаях нарушения служебной дисциплины несколькими сотрудниками одновременно оценивается нарушение служебной дисциплины каждым из сотрудников и при этом ответственность наступает у каждого сотрудника, а именно дисциплинарные взыскания налагаются на каждого из них в отдельности и только за совершенное им нарушение.

§3. Поощрения и дисциплинарные взыскания, применяемые к сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации

Важным стимулирующим средством в механизме правового регулирования служебных отношений в органах внутренних дел является поощрение и награждение сотрудников органов внутренних дел. Ведь они призваны компенсировать недостаточно высокую

оплату труда сотрудников, ограничения связанные со служебной деятельностью, а также сформировать у них необходимую положительную мотивацию при исполнении своих обязанностей по обеспечению правопорядка и защите прав и свобод граждан, обеспечения правопорядка в стране.

Поощрение и награждение сотрудников органов внутренних дел является частью дисциплинарной практики, которая реализуется в этой сфере и при этом стимулируют сотрудника на выполнение своих служебных обязанностей на более высоком уровне.

Все вопросы, которые связаны с применением мер поощрения сотрудников органов внутренних дел, регулируются: Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;¹ указом Президента РФ от 14 октября 2012г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»; приказами МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»,² от 31 октября 2012г. № 989 «О ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации»³ и др.

Поощрения, которые применяются к сотрудникам органов внутренних дел, носят различный характер: моральный, материальный и смешанный. Некоторые виды поощрений, в частности, такие как присвоение званий заслуженного сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, заслуженного юриста Российской Федерации, почетного сотрудника МВД России, дают сотруднику определенный статус и влекут для него вполне

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

³ О ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31.10.2012 № 989 (ред. от 24.08.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

реальные юридические последствия. К примеру, присвоенные почетные звания РФ дают возможность присвоения сотруднику квалификации – мастер, а нагрудный знак «Почетный сотрудник МВД России» позволяет присвоить квалификацию специалиста первого класса, а это в свою очередь положительно сказывается на надбавках к должностному окладу сотрудника ОВД. То есть кроме почетного звания сотрудник получает и денежные надбавки, что еще больше стимулирует сотрудников выполнять свои обязанности должным образом.

Руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел может принять решение о поощрении (награждении) сотрудников органов внутренних дел ведомственными наградами. К которым относятся знаки отличия, грамоты, благодарности и др..

Основанием для поощрения и награждения сотрудников ОВД является добросовестное выполнение сотрудниками своих обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, успешное выполнение сотрудником задач повышенной сложности. К сотруднику органов внутренних дел применяются следующие меры поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 6) награждение ведомственными наградами;
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 9) награждение огнестрельным или холодным оружием.

Если говорить о поощрениях, носящих моральный характер, которые применяются к сотруднику, следует отметить, что к ним относится, например, объявление благодарности, занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета МВД России, его территориального органа либо подразделения, награждение ведомственными наградами (медали, знаки отличия), награждение огнестрельным или холодным оружием.

В качестве меры поощрения также может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания.

Поощрениями материального характера являются: выплата денежной премии, награждение ценным подарком.

К поощрениям смешанного характера можно отнести награждение почетной грамотой МВД России, его территориального органа либо подразделения (следует отметить, что в отдельных случаях награждение грамотой влечет за собой выплату денежной премии). К данной группе поощрений также относится досрочное присвоение очередного специального звания, присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел (повышение в звании, кроме определенного морального удовлетворения, влечет за собой и более высокие денежные выплаты).

В образовательных организациях высшего образования МВД России, в том числе и в Казанском юридическом институте МВД России, в отношении курсанта (слушателя) наряду с мерами поощрения, перечисленными выше, могут применяться такие меры поощрения, как предоставление внеочередного увольнения из расположения образовательной организации, а также установление именной стипендии.

Высшей формой поощрения сотрудников органов внутренних дел является награждение их государственными наградами и почетными званиями РФ, такое награждение осуществляет Президент России на основании представлений МВД России.

Сотрудники органов внутренних дел могут поощряться государственными наградами и почетными званиями субъектов РФ, а также наградами различного рода общественных организаций. С разрешения Президента России сотрудник органа внутренних дел может принять также государственную награду иностранного государства или международной организации, для получения награды научного характера разрешение не требуется.

Меры поощрения ведомственного характера объявляются приказами руководителей (начальников) в соответствии с полномочиями, кроме того, они доводятся до сотрудников лично, перед строем или на совещании (собрании) сотрудников, как и все другие виды поощрений и награждений.

В случае объявления сотруднику меры поощрения лично содержание соответствующего приказа доводится до всего личного состава. Правом применения мер поощрения, предоставленным нижестоящему руководителю (начальнику), обладает также и прямой руководитель (начальник). В случаях когда, по мнению руководителя (начальника), необходимо применить меры поощрения, которые выходят за пределы его дисциплинарных прав, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем (начальником).

Что касается такого поощрения, как досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания, то следует отметить, что оно производится руководителем (начальником), которым дисциплинарное взыскание было наложено, либо вышестоящим руководителем (начальником). При переводе сотрудника на иную должность дисциплинарное взыскание может быть снято руководителем (начальником), равным по должности руководителю (начальнику), наложившему дисциплинарное взыскание, либо вышестоящим руководителем (начальником).

Меры поощрения подлежат учету, сведения о них заносятся в материалы личного дела сотрудника. Наградные листы с отметками о вручении сотруднику государственных или ведомственных наград приобщаются к материалам его личного дела.

Допускается применение к сотруднику органов внутренних дел одновременно нескольких мер поощрения.

Поощрения и награды в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел имеют большое значение, в связи с этим в целях их эффективного применения необходимо, чтобы эти стимулирующие средства применялись своевременно, а также максимально полно учитывали обстоятельства, которые послужили основанием для поощрения сотрудника.

В понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел входят и дисциплинарные взыскания. Дисциплинарная ответственность занимает важное место в деле укрепления законности и дисциплины в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. К этому виду юридической ответственности, при наличии соответствующих оснований, наиболее часто привлекаются сотрудники органов внутренних дел. Необходимо иметь в виду, что основанием для привлечения к соответствующему виду юридической ответственности является совершение сотрудником дисциплинарного проступка, а в случаях, предусмотренных законом, и административного правонарушения.

Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел имеет два основания: материальное, которое состоит в определении перечня дисциплинарных взысканий, и процессуальное, которое заключается в проведении служебной проверки, а также сборе доказательств, которые указывают на вину сотрудника, и включают оформление процессуальных документов и др.

На сотрудника ОВД за нарушение служебной дисциплины могут налагаться следующие виды взыскания:

- выговор;
- замечание;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- увольнение со службы в органах внутренних дел.

Для курсантов (слушателей) в образовательных организациях перечень дисциплинарных взысканий немного расширен, и еще могут быть применены следующие взыскания:

- назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);
- лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации;
- отчисление из образовательной организации.

Необходимо знать, что за одно нарушение дисциплины к сотруднику могут применить только одно дисциплинарное взыскание и только единожды.

Прямой руководитель сотрудника ОВД обладает правом наложения дисциплинарного взыскания. Если на сотрудника органов внутренних дел необходимо наложить такое дисциплинарное взыскание, которое соответствующий руководитель (начальник) не имеет права налагать, он ходатайствует о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником).

В случаях когда вышестоящий руководитель (начальник) обнаружит (признает), что дисциплинарное взыскание не соответствует тяжести совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, он имеет право изменить дисциплинарное взыскание, которое наложено нижестоящим руководителем (начальником).

Обстоятельством, которое отрицательно сказывается на дисциплинарной репутации сотрудника, является неоднократное нарушение им служебной дисциплины. В частности, таковым обстоятельством может являться наличие у него неснятого дисциплинарного взыскания, которое наложено в письменной форме.

Говоря о некоторых организационных аспектах применения мер дисциплинарной ответственности, необходимо отметить, что наложение дисциплинарного взыскания за проступки, совершенные во время дежурства, несения службы на постах и маршрутах, производится только после смены виновного с дежурства, караула, поста, участка патрулирования или после его замены другим сотрудником. А в том случае, когда сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности за пребывание на службе в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического

опьянения для подтверждения этого факта необходимо руководствоваться результатами медицинского освидетельствования, а в случае отказа сотрудника от освидетельствования – показаниями не менее двух сотрудников, выступающих в качестве свидетеля, или иных лиц. При этом получать какие-либо объяснений от сотрудника, который находится в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или токсического) до его вытрезвления не допускается.

На сотрудника, который допустил грубое нарушение служебной дисциплины, независимо от наличия или отсутствия у него дисциплинарных взысканий может быть наложено любое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения со службы в органах внутренних дел.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание и только один раз. Но это не означает, что сотрудник может быть привлечен только к одному виду юридической ответственности. Так, за совершение дисциплинарного проступка, которое повлекло причинение материального ущерба имуществу органа внутренних дел, сотрудник может быть привлечен к материальной ответственности в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, а за совершение административного правонарушения он может понести административную ответственность по месту его совершения и дисциплинарную ответственность по месту своей службы.

Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел как вид дисциплинарного взыскания может применяться в случае совершения сотрудником органов внутренних дел грубого нарушения служебной дисциплины либо неоднократного нарушения им служебной дисциплины и при наличии наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания. Кроме того, неснятое дисциплинарное взыскание не позволяет присвоить сотруднику очередное специальное звание.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника органов внутренних дел. В приказе о наложении на

сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания указываются иные сотрудники, до сведения которых должен быть доведен этот приказ. Руководитель, применивший соответствующее дисциплинарное взыскание, обязан в течение трех рабочих дней ознакомить сотрудника органов внутренних дел под расписку с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время, необходимое для прибытия сотрудника к месту ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания или для доставки указанного приказа к месту службы сотрудника. Следует иметь в виду, что при отказе или уклонении сотрудника органов внутренних дел от ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания составляется акт, который подписывает уполномоченными должностными лицами, как правило, это сотрудники кадровой и юридической службы органа внутренних дел.

Применяемые к сотруднику органов внутренних дел меры поощрения и налагаемые на него в письменной форме дисциплинарные взыскания заносятся в материалы личного дела сотрудника. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания всегда учитываются раздельно. Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом руководителя органа внутренних дел, действует в течение одного года со дня его наложения, а дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, – в течение одного месяца со дня его наложения. Дисциплинарное взыскание, которое наложено на сотрудника приказом руководителя органа внутренних дел, считается снятым по истечении одного года со дня его наложения, если этот сотрудник в течение этого года не подвергался новому дисциплинарному взысканию. Некоторые дисциплинарные взыскания, такие как предупреждение, выговор, строгий выговор, наложенные на сотрудника органа внутренних дел, могут быть сняты до истечения одного года по ходатайству сотрудника, его руководителя, общественных организаций в порядке поощрения сотрудника.

Такие дисциплинарные взыскания, как перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнение со службы в органах внутренних дел, исполняются не позднее чем через два месяца со дня издания приказа об их наложении. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, нахождения его в отпуске или в командировке.

Исполнение наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания в виде перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел осуществляется в режиме перевода сотрудника органов внутренних дел. Исполнение наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в органах внутренних дел осуществляется в режиме прекращения службы в органах внутренних дел.

Сотрудник либо гражданин, который раньше состоял на службе в органах внутренних дел, вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание. Он может обратиться с рапортом (заявлением) к Министру внутренних дел РФ или уполномоченному руководителю в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении. Рапорт (заявление) подлежит обязательной регистрации в день его подачи и рассматривается вышеуказанными руководителями в течение одного месяца. Необходимо иметь в виду, что обжалование приказа о наложении дисциплинарного взыскания не приостанавливает его исполнение.

Мы рассмотрели вопросы, когда, кем, в каких случаях и какие виды поощрений и дисциплинарных взысканий могут быть применены к сотрудникам органов внутренних дел. Осознанное грубое нарушение дисциплинарных правил сотрудником грозит серьезными санкциями, вплоть до увольнения. Добросовестное несение службы и выполнение возложенных обязанностей влечет весомые поощрения, как материального, так и процессуального характера.

§4. Служебная проверка. Порядок назначения, проведения и оформления результатов

Рассмотрим вопросы, связанные со служебной проверкой. Служебная проверка в органах и подразделениях МВД представляет собой деятельность, которая осуществляется в рамках дисциплинарного производства уполномоченными на это должностными лицами. Служебная проверка имеет своей целью своевременно, всесторонне, полно и объективно собрать и исследовать материалы по факту дисциплинарного нарушения или неисполнения функциональных обязанностей сотрудниками ОВД. Порядок проведения служебных проверок в МВД определен в приказе Министерства внутренних дел Российской Федерации от 21 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»¹.

Приказ МВД России от 21 марта 2013 г. № 161 регулирует правоотношения в подразделениях центрального аппарата, территориальных органах, образовательных организациях, научно-исследовательских, медико-санитарных, санаторно-курортных организациях, окружных управлениях материально-технического обеспечения, прочих подразделениях и организациях, созданных для выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на органы внутренних дел. Порядок, который определен в приказе является обязательным для соблюдения всеми государственными гражданскими служащими, работниками органов, подразделений, организаций, входящих в систему Министерства внутренних дел.

Решение о проведении служебной проверки принимает руководитель (начальник) или уполномоченный руководитель с целью выявить причины, характер и обстоятельства совершенного сотрудником ОВД дисциплинарного проступка, которые подтвердят

¹ Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 (ред. от 12.11.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

наличие обстоятельств или опровергнут, предусмотренных ст. 14 Федерального закона «О службе в ОВД». Также согласно закону сотрудник имеет право подать заявление о проведении служебной проверки.

Законодатель устанавливает определённые ограничения для лиц, которые не могут участвовать в проведении служебной проверки. Так, в ней не может участвовать сотрудник органов внутренних дел, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. Лицо, заинтересованное в проведении проверки, обязано подать руководителю (начальнику), который принял решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. Если данное обстоятельство не будет устранено, то результаты служебной проверки будут признаны недействительными.

Проводя служебную проверку в отношении сотрудника органов внутренних дел, лицо обязано полно, всесторонне и объективно оценить:

- 1) факты и обстоятельства совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 2) вину сотрудника;
- 3) характер и размер вреда, который был причинен сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- 4) причины и условия, способствовавшие совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- 5) наличие или отсутствие обстоятельств, которые препятствуют прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел.

Как оформляются документы о проведении служебной проверки? На поручение сотруднику о проведении проверки оформляется в виде резолюции на свободном от текста месте документа, которые содержат сведения о наличии основания для ее проведения. Также допускается оформление резолюции на отдельном листе или на специальном бланке с указанием регистрационного номера и даты документа, к которому она относится.

Поручение можно оформить и в электронном виде. В случае если сведения о наличии оснований для проведения служебной

проверки содержатся в электронном документе или электронной копии документа, поручение о проведении служебной проверки оформляется в виде резолюции, подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью.

Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее двух недель с момента получения соответствующим руководителем (начальником) информации, которая является основанием для начала проведения служебной проверки.

Часть 4 статьи 52 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливает сроки, в течение которых должно быть принято решение о проведении служебной проверки – тридцать дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проведения служебной проверки по решению Министра внутренних дел РФ или руководителя (начальника), который принял решение о проведении служебной проверки, может быть продлен, но не более чем на тридцать дней.

Какие сроки не входят в служебную проверку? В срок проведения служебной проверки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам, подтвержденные соответствующей справкой кадрового подразделения органа, организации или подразделения МВД России.

В тех случаях, когда последний день служебной проверки выпадает на выходной либо нерабочий праздничный день, днем окончания служебной проверки будет считаться следующим за ним рабочий день.

Для проведения служебной проверки может быть назначена комиссия на основании издания приказа по органу, организации или подразделению МВД России.

В приказе о назначении служебной проверки обязательно

должны содержаться следующие сведения:

- основания для ее проведения;
- дата назначения;
- состав комиссии по проведению служебной проверки.

Комиссия по проведению служебной проверки должна состоять как минимум из трех сотрудников. Комиссия по проведению служебной проверки должна быть сформирована из сотрудников, которые обладают необходимыми знаниями, опытом и квалификацией. Председатель комиссии должен быть назначен соответствующим руководителем (начальником) из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органа, организации или подразделения МВД России.

С учетом замещаемой должности и присвоенного специального звания сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, дается поручение сотруднику о проведении служебной проверки. Должен быть назначен председатель комиссии по проведению служебной проверки..

Законодатель закрепил права сотрудника, проводящего служебную проверку, к ним относятся:

- предложение сотрудникам, государственным гражданским служащим и работникам системы МВД России, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебной проверки, давать по ним письменные объяснения и разъяснения;
- внесение соответствующему руководителю (начальнику) предложений о временном отстранении сотрудника в установленном порядке от выполнения служебных обязанностей на время проведения служебной проверки;
- истребование в установленном порядке документов, относящихся к предмету проверки. Документы можно истребовать из органов, организаций или подразделений МВД России, а также направлять запросы в иные органы, учреждения и организации, которым могут быть известны обстоятельства дисциплинарного проступка;
- выезд на место совершения дисциплинарного проступка для

выявления обстоятельств его совершения;

- ознакомление со всеми документами, которые имеют значение для проведения служебной проверки, и в случаях необходимости изготовление с них копии для приобщения к материалам служебной проверки;

- при необходимости заявлять ходатайство перед соответствующим руководителем (начальником) о проведении инвентаризации или ревизии;

- заявлять ходатайство перед соответствующим руководителем (начальником) о привлечении к участию в проведении служебной проверки должностных лиц и специалистов по вопросам, которые требуют научных, технических и иных специальных знаний, а также получении от них соответствующих консультации по вопросам связанным с проверкой;

- в установленном порядке использовать оперативные учеты и информационные системы МВД России, образовательных и научных организаций системы МВД России;

- применять для документирования факты совершения дисциплинарного проступка технические средства в порядке, который установлен законодательством РФ;

- сотрудникам, в отношении которых проводится служебная проверка, предлагать давать объяснение с использованием психофизиологических исследований (обследований);

- принимать решение о внесении предложений о необходимости оказания социальной и психологической помощи сотруднику, в отношении которого проводится служебная проверка;

- докладывать о необходимости продления срока проведения служебной проверки предоставляя рапорт соответствующему руководителю (начальнику).

Наряду с правами законодатель установил сотруднику, проводящему проверку, определенные обязанности, к числу которых относятся:

- защита прав работника в отношении, которого проводится служебная проверка и других лиц, участвующих в служебной проверке;

- ознакомление лица, в отношении которого проводится служебная проверка, с правами, имеющимися у него;
- защита информации, которая получена в ходе проведения служебной проверки, от несанкционированного доступа и неразглашения сведений, которые стали известны в ходе проведения проверки;
- предоставление информации компетентному начальству о поданных обращениях, а затем сообщение о результатах рассмотрения обращений;
- исследование всех сведений о личностных и профессиональных особенностях сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка;
- письменная фиксация фактов произошедшего правонарушения, в том числе и сопутствующих обстоятельств, усиливающих либо сглаживающих вину работника;
- анализ всей имеющейся информации о других служебных проверках, проводившихся по данному сотруднику, об иных правонарушениях, допущенных им до этого, если таковые имеются либо с указанием, что ранее проверки в отношении данного лица не проводились;
- истребование объяснительной записки по произошедшему инциденту у проверяющего лица. В тех случаях, если лицо не предоставляет объяснение в течение двух рабочих дней либо заявило отказ в предоставление этих сведений, проверяющий сам лично подписывает об этом справку, которая заверяется подписями трех других служащих, не заинтересованных в служебной проверке;
- в случаях давления на проверяющего сотрудника либо любого иного воздействия проверяющий сотрудник обязан сразу же сообщить об этом непосредственному руководству (начальнику);
- при обнаружении фактов неподобающего поведения со стороны других сотрудников органов внутренних дел он обязан проинформировать об этом компетентных руководителей (начальников) с постановкой вопроса о назначении проверки;

- право рекомендации осуществления профилактики обстоятельств, явившихся причиной для совершения служебного правонарушения;
- предоставление письменного заключения по итогам проведенного расследования, которое необходимо передать руководству на рассмотрение;
- ознакомление проверяемого сотрудника с составленным заключением.

Законодатель закрепил права и обязанности сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка. Они закреплены в п. 6 ст. 52 Федерального закона «О службе в ОВД»¹:

1) сотрудник обязан дать в письменной форме объяснения по обстоятельствам проведения служебной проверки. Но при этом он не обязан свидетельствовать против самого себя;

2) к правам сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, относятся права:

а) подавать заявления, ходатайства и иные документы, связанные со служебной проверкой;

б) подавать официальные жалобы на решения и действия (бездействие) сотрудников, которые проводят служебную проверку, руководителю (начальнику), принявшему решение о проведении служебной проверки в отношении сотрудника;

в) получить результаты служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

г) на проведение проверки своих объяснений с помощью психофизиологических исследований (обследований).

После того как проверка проведена, все сведения, доказательства изучены, объяснения проанализированы, проверяющий сотрудник составляет заключение, которое должно

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

быть представлено соответствующему руководителю (начальнику) для утверждения в установленном законом порядке.

Законодатель установил определенные требования к документальному оформлению результатов служебной проверки: она должно состоять из трех частей и включать вводную, описательную и резолютивную части.

Рассмотрим, что включает каждая из частей заключения. Вводная часть содержит:

- должность, звание, инициалы, фамилию сотрудника, который проводил служебную проверку, если проверка проводилась комиссией, то должен быть указан состав комиссии (и обязательно указываются: специальные звания, должности, фамилии и инициалы председателя и членов комиссии).

- должность, звание, фамилию, имя, отчество, год рождения сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка, также во вводной части необходимо указать сведения об образовании, стаж его службы в органах внутренних дел и в замещаемой должности, количестве поощрений, взысканий, наличии (отсутствии) у него неснятых дисциплинарных взысканий, если таковые имеются.

Описательная часть заключения должна содержать следующие сведения:

- на каком основании было назначено проведение служебной проверки;

- все объяснения сотрудника, данные им в отношении служебной проверки;

- какой именно дисциплинарный проступок, послуживший основанием для проведения служебной проверки, был совершен сотрудником;

- обстоятельства и последствия дисциплинарного проступка, совершенного сотрудником;

- факты и обстоятельства, которые установлены проверяющим в ходе рассмотрения заявления сотрудника;

- доказательства, подтверждающие либо исключаящие вину сотрудника, в отношении которого проводится проверка;

- обстоятельства и факты, которые могут смягчить или,

наоборот, ужесточить ответственность сотрудника.

С учетом изложенной в описательной части информации в резолютивной части заключения должно быть указано:

- дается заключение об окончании служебной проверки, в котором указывается наличие либо отсутствие вины сотрудника, в отношении которого была проведена служебная проверка;

- даются предложения о применении либо неприменении в отношении него мер дисциплинарной ответственности, а также иных мер воздействия;

- делаются выводы о причинах и условиях, которые способствовали совершению сотрудником дисциплинарного проступка, явившегося причиной проведения в отношении него служебной проверки;

- делаются выводы о наличии или отсутствии обстоятельств, которые предусмотрены ст. 14 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- делаются выводы о наличии или отсутствии фактов и обстоятельств, которые указаны в заявлении сотрудника, в отношении которого проводилась служебная проверка;

- в случае необходимости в резолютивной части могут быть даны предложения о передаче материалов в следственные органы Следственного комитета РФ, органы прокуратуры РФ для принятия решения в установленном законом порядке, если речь идет о возбуждении уголовного дела в отношении сотрудника;

- также даются рекомендации об оказании сотруднику правовой помощи, а также социальной и (или) психологической помощи иной ругой помощи;

- если в ходе служебной проверки были обнаружены недостатки, то в резолютивной части должны быть указаны предложения о мерах по устранению выявленных недостатков или даны быть предложения о прекращении служебной проверки в связи с отсутствием факта нарушения служебной дисциплины или отсутствие обстоятельств, которые предусмотрены ст. 14 Федерального закона от 30 ноября 2011 г.

№ 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

- также могут быть даны рекомендации о возможном опровержении недостоверной информации, порочащей честь и достоинство сотрудника, которая послужила основанием для назначения служебной проверки, и (или) обращении в суд либо органы прокуратуры РФ за защитой чести и достоинства сотрудника.

- указываются рекомендации предупредительно-профилактического характера для исключения совершения дальнейших дисциплинарных проступков.

Проект заключения со всей собранной дополнительной информацией должен быть направлен на согласование в юридическую и кадровую службу. Далее после согласования заключение по результатам служебной проверки должно быть предоставлено соответствующему руководителю (начальнику) не позднее чем через три дня со дня, когда завершилась служебная проверка. Руководитель (начальник) должен утвердить документ не позднее чем через пять дней со дня его представления на утверждение.

Если в заключении по результатам служебной проверки указано о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности, то сотрудник или комиссия, проводившая служебную проверку, подготавливает проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника. Указанный приказ должен быть согласован с кадровым и правовым подразделением, где служит сотрудник. После чего приказ о наложении дисциплинарного взыскания в установленном порядке должен быть объявлен сотруднику, в отношении которого проведена служебная проверка.

В том случае, когда сотрудник, привлеченный к дисциплинарной ответственности, не согласен с итогами служебной проверки, у него есть право обжаловать итоги этой проверки напрямую руководителю (начальнику) или же обратиться в вышестоящую инстанцию либо подать исковое заявление в суд.

На обжалование итогов служебной проверки сотруднику предоставляется срок в три месяца. Датой начала указанного срока является время получения под роспись решения о наложении служебного наказания по итогам проверки.

Сам факт обжалования дисциплинарного наказания не является преградой для его исполнения.

ГЛАВА 4.

ПОСТУПЛЕНИЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Административная реформа органов исполнительной власти, в том числе Министерства внутренних дел России, является ответом руководства страны на потребность российского общества в доверии к органам государственного управления. Безусловно, следует отметить, что по ряду направлений деятельности имеются позитивные сдвиги. Однако нельзя однозначно свидетельствовать о том, что существенно сократилось количество нарушений норм права и служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел, повысился уровень профессионализма, спало социальное напряжение в обществе ввиду правильных действий сотрудников ОВД и надлежащего реагирования на новые угрозы и вызовы национальной безопасности Российской Федерации.

Вышеотмеченные положения обуславливают необходимость выработки комплексных мер по совершенствованию деятельности органов внутренних дел РФ. В числе приоритетных направлений при этом будет вопрос поступления на государственную службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Сформировать качественное кадровое ядро можно только посредством повышения эффективности системы подбора, расстановки и перемещения сотрудников, совершенствования системы отбора кандидатов на службу в органах внутренних дел, развития контрактной системы приема на службу, совершенствования системы конкурсного отбора кандидатов на службу, формирования объективных потребностей к качеству кандидатов и т.п.

***§1. Порядок приема и рассмотрения документов для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.
Изучение кандидата на службу в органы внутренних дел
Российской Федерации***

Порядок приема кандидата для поступления на службу в органы внутренних дел РФ регламентируется Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и приказом МВД России от 1 февраля 2018г. № 50 «Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

При этом, согласно статье 37 Конституции РФ¹, за гражданином закреплено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Следовательно, гражданин вправе сам определить, какой именно профессиональной деятельностью он хочет заниматься. Порядок приема граждан на службу в органы внутренних дел отчасти совпадает с общим порядком приема на работу, регламентированным Трудовым кодексом РФ. Следует отметить специфический характер службы в органах внутренних дел:

- сотрудники органов внутренних дел реализуют чрезвычайно значимые государственные задачи, в числе которых обеспечение безопасности личности, общества и государства от преступных посягательств, охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности, оказание помощь нуждающимся;
- повышенная ответственность перед обществом и гражданами за результаты служебной деятельности;
- служба в органах внутренних дел носит военизированный характер (специальные звания, форменная одежда, обращение по уставу, субординация, жесткая дисциплина, специальная, строевая, боевая и физическая подготовка).

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). М.: Эксмо, 2018. 32 с.// СПС «КонсультантПлюс».

- служебная деятельность сотрудников предусматривает наличие риска для здоровья и жизни ввиду обусловленного применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

- сотрудники органов внутренних дел могут быть привлечены к несению службы в ночное время, выходные и праздничные дни.

Вышеперечисленные особенности службы в ОВД РФ обуславливают наличие повышенных, по сравнению с другими сферами общественно-полезной деятельности, требований к личным качествам кандидата, его физической и моральной подготовки, возраста и т.д.

Законодателем установлены определенные требования – ограничения к лицам, претендующим на дальнейшую службу в органах внутренних дел:

1. Гражданство РФ. Кандидат на службу должен предоставить паспорт гражданина РФ. Для кандидата обязательным условием является российское гражданство. При этом наличие гражданства иного государства и (или) вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина РФ на территории иностранного государства, является ограничением для кандидатов на службу в ОВД РФ. Вместе с тем выход из гражданства России так же будет являться основанием для отказа в приеме на службу.

2. Наличие надлежащего образования. Кандидат должен обладать соответствующим должности образованием. При этом к каждой должности законодатель предъявляет различные требования по уровню образования.

3. Возрастные ограничения. Фактически минимальным возрастом поступления на службу является 18 лет. Исключением является зачисление в образовательную организацию высшего образования МВД России для обучения по очной форме в должности курсанта. В данном случае возраст кандидата на службу может быть менее 18 лет. Следует обратить внимание на то, что с гражданином, который поступает в образовательную организацию высшего

образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, не достигшим возраста 18 лет, контракт заключается с письменного согласия его законных представителей, к которым относятся родители, усыновители, опекуны или попечители. Предельным возрастом поступления в образовательную организацию высшего образования МВД России по очной форме обучения является 25 лет.

Максимальный возраст для лиц, которые впервые поступают на службу в органы внутренних дел, зависит от того, на какую должность претендует кандидат. Так, для замещения должностей рядового состава и младшего начальствующего состава предельный возраст составляет 35 лет, а для должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава возраст увеличен до 40 лет¹.

Для граждан, ранее проходивших службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, возрастные ограничения установлены в соответствии с предельным возрастом пребывания на службе в органах внутренних дел. В частности, для генералитета – 65 лет, для полковника полиции, полковника внутренней службы или полковника юстиции – 60 лет, для подполковника полиции, подполковника внутренней службы, подполковника юстиции, майора полиции, майора внутренней службы, майора юстиции – 55 лет. Ограничение по возрасту в 55 лет так же распространяется на специальные звания среднего начальствующего состава. Для сотрудника органов внутренних дел, имеющего иное специальное звание, предельным возрастом пребывания на службе в органах внутренних будет 50 лет. Соответственно, до достижения 50 лет граждане РФ, ранее проходившие службу в органах внутренних дел и имеющие звания рядового или младшего начальствующего состава, могут быть приняты на службу в ОВД РФ.

¹О внесении изменений в Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

4. Состояние здоровья кандидатов. При поступлении на службу в ОВД граждане проходят военно-врачебную комиссию, на которой определяется категория годности кандидата. Отчасти здоровье кандидата на службу соотносится с физической подготовкой, которая должна соответствовать высоким требованиям, предъявляемым к сотрудникам ОВД. Следует обратить внимание на то, что по различным должностям предусмотрены различные категории годности к службе в ОВД. Помимо определения физического здоровья кандидатов на службу, учитываются интеллектуальные, личностные, деловые и другие качества кандидатов, выявляемые психофизиологическими и диагностическими способами. Кроме того, граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, выполняют различного рода тестовые задания, направленные на выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами.

5. Отсутствие судимости. Если для государственных гражданских служащих, согласно Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ¹, ограничением является наличие неснятой или непогашенной судимости, то для сотрудника ОВД сам факт судимости является ключевым препятствием для поступления на службу. Кроме этого, на службу в органы внутренних дел России не могут поступать лица, в отношении которых прекращено уголовное преследование в связи с примирением сторон, за истечением срока давности, в связи с деятельным раскаянием, вследствие акта об амнистии или прохождения по уголовному делу в качестве подозреваемого (обвиняемого). Законодатель обратил внимание не только на совершение кандидатами на службу в ОВД РФ общественно опасных деяний, т. е. преступлений, но и на недопустимость совершения ряда асоциальных действий. Это касается неоднократного в течение года, предшествовавшего дню поступления на службу в ОВД, привлечения в судебном порядке к административному

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.12.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

наказанию за умышленные административные правонарушения. Лицам, совершившим такие правонарушения, так же нельзя претендовать на службу в органах внутренних дел.

6. Дееспособность. На службу в органы внутренних дел России не могут поступать граждане, признанные недееспособными или ограниченно дееспособным на основании вступившего в законную силу решения суда.

7. Владение государственным языком. Указанная норма не установлена в Федеральном законе от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», но она имеет свое закрепление в Федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ¹. В соответствии со статьей 68 Конституции РФ государственным языком на всей территории России является русский. Следовательно, знание русского языка является непременным условием поступления на службу в органы внутренних дел для кандидатов, поступающих на службу в любой регион РФ. Но стоит отметить, что законодатель не определил критерии оценки уровня знаний владения русским языком. Следовательно, можно предположить, что гражданин РФ, плохо владеющий устной и письменной русской речью, может стать сотрудником ОВД.

8. Несогласие соблюдать ограничения, запреты, выполнять обязанности и нести ответственность, которые установлены для сотрудников ОВД. Данное несогласие может выражаться в отказе подписывать контракт, должностной регламент и другие надлежащие документы. В случае если с гражданином РФ надлежащим образом оформлена процедура приема на службу и на этой стадии он не выразил вышеотмеченное несогласие, а проявил его в ходе выполнения служебных и должностных обязанностей, он грубо нарушает служебную дисциплину.

9. Отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, которые составляют государственную и иную охраняемую

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

законом тайну, если выполнение служебных обязанностей по замещаемой должности в ОВД связано с использованием этих сведений.

10. Наличие близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с сотрудником ОВД, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. В данном случае в целях устранения конфликта интересов лицу, поступающему на службу в органы внутренних дел, должна быть предложена иная должность, позволяющая избежать непосредственного подчинения одного родственника другому.

11. Предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел. В числе данных сведений могут быть документы об образовании, документы медицинского характера и т.п.

Ознакомление с лицом, поступающим на службу в органы внутренних дел РФ, реализуется посредством изучения документов и изучения самого кандидата на замещение должности в органах внутренних дел в ходе индивидуальных бесед, информирования и иных форм межличностного взаимодействия. В ходе предварительной проверки изучают следующие документы кандидата:

- паспорт;
- трудовая книжка;
- документ об образовании;
- военный билет;
- свидетельства о заключении брака, о разводе (при их наличии);
- свидетельства о рождении детей (при их наличии).

Собеседование с кандидатом проводится руководителем структурного подразделения, в ходе которого выясняются мотивы поступления на службу, разъясняется характер предстоящей службы. В случае необходимости также проводится беседа с супругом

(супругой), родителями кандидата с их согласия¹. В ходе собеседования обращается внимание кандидата, его супруга (супруги), родителей на характер будущей деятельности, условия службы в органах внутренних дел в целом и в конкретном структурном подразделении, они информируются о социальных гарантиях, предоставляемых сотрудникам органов внутренних дел и членам их семей.

До собеседования руководитель должен ознакомиться с документами и характеристиками на кандидата, выяснить его семейное положение, проанализировать документы об образовании и состоянии здоровья кандидата на службу.

Собеседование может носить форму разъяснительной беседы или диалога. Оно может проходить в два этапа: первичное и повторное собеседование. Для более объективной оценки кандидата ему могут быть предложены тестовые задания. В ходе личного контакта руководителю прежде всего необходимо оценить личные, нравственные и деловые качества кандидата, определить насколько гармонично он вольется в уже работающий коллектив, узнать круг интересов, границы норм и ценностей. Руководитель (начальник), изучая документы, сведения, с одной стороны, формирует комплексное представление о личности кандидата, с другой – устанавливает соответствие сведений, полученных во время собеседования, а также излагаемых в анкете и автобиографии первичным документам. Анализ документов также позволяет сделать предварительную оценку соответствия кандидата предъявляемым требованиям, определить перечень вопросов, которые следует выяснить при дальнейшем изучении кандидата на службу в органы внутренних дел.

Одним из механизмов повышения качества процедуры отбора кандидата на службу в органы внутренних дел является оформление личного поручительства². Личное поручительство при поступлении

¹ О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18.07.2014 № 595 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий

на службу в органы внутренних дел Российской Федерации состоит в письменном обязательстве сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в том, что он ручается за соблюдение гражданином Российской Федерации, поступающим на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, ограничений и запретов, установленных для сотрудников Федеральным законом 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» и другими федеральными законами. Личное поручительство оформляется в следующих целях:

- укрепление служебной дисциплины и законности среди сотрудников;
- предупреждение происшествий и правонарушений с участием вновь принятых сотрудников;
- формирование высококвалифицированного управленческого звена кадров органов внутренних дел и снижения текучести кадров;
- повышение ответственности руководителей и иных должностных лиц органов внутренних дел за принимаемые кадровые решения;
- устранение коррупционных рисков и улучшение качества отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел.

Особенности службы в органах внутренних дел заключаются в необходимости несения службы в любую погоду, использовании физической силы при задержании правонарушителя, наличии существенных пиковых или длящихся нагрузок, что требует от сотрудников высокой физической подготовки и выносливости. Соответственно, ненадлежащая физическая подготовка кандидата на службу или наличие у него заболеваний, препятствующих службе, будет основанием для отказа в приеме на службу в органы внутренних дел.

должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство: приказ МВД России от 18.05.2012 № 522 (ред. от 02.07.2014) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Годность кандидата по состоянию здоровья к службе в органах внутренних дел устанавливает специальная военно-врачебная комиссия. Требования к состоянию здоровья граждан, которые поступают на службу в органы внутренних дел РФ, и сотрудников органов внутренних дел РФ в зависимости от замещаемой должности и особенностей прохождения службы на отдельных должностях устанавливаются приказом МВД России от 2 апреля 2018 г. №190¹. Сотрудники военно-врачебной комиссии по результатам освидетельствования предоставляют справку, в которой содержится заключение о годности или негодности кандидата к службе в органах внутренних дел, который обозначается буквенным указателем:

А - годен к службе в органах внутренних дел Российской Федерации;

Б - годен к службе в органах внутренних дел Российской Федерации с незначительными ограничениями;

В - ограниченно годен к службе в органах внутренних дел Российской Федерации;

Г - временно не годен к службе в органах внутренних дел Российской Федерации;

Д - не годен к службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Если кандидат относится к категории Б, т.е. признан годным к службе с незначительными ограничениями, то военно-врачебная комиссия также указывает цифровой показатель степени ограничения. Если было выявлено заболевание, которое препятствует поступлению на службу, дальнейшее освидетельствование прекращается и военно-врачебная комиссия выносит заключение о негодности кандидата к службе, т.е. относит его к категории Д и такое заключение уже является основанием для отказа в принятии на службу в органы внутренних дел.

¹ О требованиях к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, перечнях дополнительных обязательных диагностических исследований, проводимых до начала медицинского освидетельствования, формах документации, необходимых для деятельности военно-врачебных комиссий, порядке проведения контрольного обследования и повторного освидетельствования и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов: приказ МВД России от 02.04.2018 № 190 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Результаты каждого этапа изучения кандидата должны быть отражены сотрудниками кадровых подразделений в соответствующих разделах заключения о приеме на службу в органы внутренних дел. Кандидат, прошедший все этапы, необходимые для приема на службу, получает положительное заключение, и с ним заключается контракт о прохождении службы в органах внутренних дел. Основаниями для составления контракта служат заключение о приеме и заявление кандидата, а также издание приказа о назначении его на должность или же стажером по должности с установлением испытательного срока.

Официальным закреплением правоотношений между сотрудником и органами внутренних дел является заключение служебного контракта между уполномоченным на то представителем государства и гражданином РФ, поступающим на службу в ОВД РФ. Кроме того, по данному факту издается приказ, составляемый в письменной форме и объявленный сотруднику под роспись не позднее трех дней со дня его поступления в орган внутренних дел.

§2. Контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: содержание, виды, порядок заключения, основания прекращения

Понятие «контракт» содержится в статье 21 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно данной статьи контрактом является соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел¹. Служебным

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный

контрактом определяются все права и обязанности сторон.

Гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел, и сотрудник органов внутренних дел при заключении контракта обязуются выполнять служебные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения.

С кандидатами, которые прошли все этапы, рассмотренные в первом параграфе настоящей главы, и признаны годными на должности рядового и начальствующего состава органов внутренних дел правоотношения оформляются:

- 1) путем заключения индивидуальных контрактов;
- 2) по конкурсу;
- 3) путем назначения на должность.

С гражданином РФ, поступающим на службу в ОВД РФ, контракт может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок. В первом случае он действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в ОВД.

Хотя логика организации службы в органах внутренних дел подсказывает, что количество срочных контрактов должно быть существенно ниже, чем бессрочных, реальная картина выглядит несколько иначе. Выделяют одиннадцать конкретных оснований для заключения контракта на определенный срок:

- 1) с гражданином, который впервые поступает на службу в органы внутренних дел для замещения должности в органах внутренних дел, – на четыре года,
- 2) с гражданином, который поступает на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности временно отсутствующего сотрудника – на период отсутствия сотрудника;
- 3) с гражданином, поступающим в образовательное учреждение высшего образования федерального органа

исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, – на период обучения;

4) с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру образовательной или научно-исследовательской организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, – на период обучения;

5) с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в очную докторантуру образовательной или научно-исследовательской организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, – на период обучения;

6) с сотрудником органов внутренних дел, изъявившим желание заключить новый срочный контракт по окончании срока действия предыдущего срочного контракта, – на период, определяемый по соглашению сторон, но не менее чем на один год;

7) с сотрудником органов внутренних дел, на которого на срок более шести месяцев руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем возлагается выполнение специальных задач либо задач в особых условиях, – на период выполнения специальных задач либо задач в особых условиях;

8) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность руководителя (начальника), – на период замещения должности в органах внутренних дел;

9) с сотрудником органов внутренних дел, назначаемым на должность в представительстве федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, находящемся за пределами территории Российской Федерации, – на период замещения должности в органах внутренних дел;

10) с сотрудником органов внутренних дел, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, имеющим положительную последнюю аттестацию и соответствующим требованиям к состоянию здоровья и изъявившим

желание продолжить службу в органах внутренних дел, – на период до пяти лет;

11) с гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или с сотрудником органов внутренних дел для замещения должности профессорско-преподавательского состава в образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел по результатам конкурса – сроком на пять лет;

12) в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федеральным законом № 3-ФЗ от 7.02.2011 «О полиции».

Контракт на определенный срок должен заключаться только в тех случаях, когда связанные со службой в органах внутренних дел правоотношения не могут быть установлены на неопределенный срок. В свою очередь, при заключении срочного контракта сотрудник может быть освобожден от замещаемой должности в органах внутренних дел, либо оставлен в ней. В случае освобождения сотрудника от замещаемой должности после прекращения контракта ему предоставляется для замещения другая должность в органах внутренних дел, но не ниже ранее занимаемой.

Срочный контракт может считаться заключенным на неопределенный срок в тех случаях, если за два месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть уже заключенный контракт, т.е. он продлевается автоматически. Действие контракта может быть приостановлено в случаях, которые предусмотрены в Федеральном законе от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Контракт имеет четкую структуру, которая отображена в приказе МВД России от 19.01.2012 N 34¹ и в приложении 33

¹ О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 19.01.2012 № 34 (ред. от 20.04.2015)

«Примерная форма контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации» Приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50¹. В базисной части контракта указывается:

- дата и место заключения служебного контракта;
- наименование федерального органа исполнительной власти;
- должность, фамилия, имя, отчество руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;
- фамилия, имя, отчество гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел,
- права и обязанности сторон служебного контракта.

В факультативной части контракта могут быть отмечены следующие положения:

- неразглашение сотрудником органов внутренних дел сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной сотруднику в ходе выполнения должностных обязанностей;
- обязательство гражданина или сотрудника органов внутренних дел проходить службу в органах внутренних дел по окончании обучения в образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел не менее срока, установленного срочным контрактом, заключенным с ним, в случае если обучение осуществлялось за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;
- иные условия, которые не ухудшают положение сотрудника органов внутренних дел по сравнению с положением, Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

В контракте, который заключается с гражданином или

// СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

¹ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

сотрудником органов внутренних дел, поступающим в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру или докторантуру образовательной или научно-исследовательской организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, содержатся указания на обязательство перед РФ на обеспечение гражданину надлежащего образования, а перед гражданином на заключение контракта о последующей службе в органах внутренних либо возмещении федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел затрат на его обучение.

Если сотрудник принимается на должность, по которой предусмотрена ротация, то в контракт должно быть включено положение о возможности перевода сотрудника на иную равнозначную должность в установленном порядке, в том числе в другую местность, а в случае его отказа – о возможности перевода в установленном порядке на нижестоящую должность или увольнения со службы в органах внутренних дел.

Условия контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме, за исключением случаев, предусматривающих необходимость выполнения служебных обязанностей в период действия военного или чрезвычайного положения, в период проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций. Кроме того, без согласия сотрудника в контракт могут быть внесены следующие положения:

- изменение режима служебного времени сотрудника органов внутренних дел;
- возложение на сотрудника дополнительных обязанностей при его командировании в другую местность;
- временный перевод сотрудника в другое подразделение без изменения характера службы в органах внутренних дел.

При этом следует отметить, что отказ сотрудника органов внутренних дел без уважительных причин от прохождения службы в

органах внутренних дел в вышеотмеченных случаях является основанием для освобождения его от замещаемой должности в органах внутренних дел, расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел.

В случае заключения контракта на определенный срок в нем указываются срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного контракта в соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федеральным законом № 3-ФЗ от 7.02.2011 «О полиции».

Важнейшей частью служебного контракта является четкая регламентация форм ответственности сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение условий контракта.

Контракт всегда заключается в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами контракта. Один экземпляр контракта передается сотруднику органов внутренних дел, другой хранится в его личном деле.

Представленный в данном параграфе материал позволяет раскрыть организационный и правовой аспекты процесса заключения служебного контракта. В целях закрепления материала обучающимся рекомендуется на основе примерной формы контракта¹ подготовить проект служебного контракта, обсудить его с коллегами и представить в ходе публичного выступления на занятии семинарского типа.

§3. Испытание при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации

В целях проверки уровня подготовки гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, к выполнению возлагаемых на него обязанностей может быть установлен

¹ См. приложение № 33 к приказу МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

испытательный срок от двух до шести месяцев¹. Следует обратить внимание на то, что при поступлении на службу в органы внутренних дел на должность, при замещении которой присваивается специальное звание полиции, установление испытания на срок менее трех месяцев не допускается.

Испытательный срок при поступлении на службу необходим не только для оценки потенциального сотрудника, но и для выработки более взвешенного решения руководителя. За время испытания руководитель имеет возможность наглядно оценить моральные и деловые качества кандидата, его способность выполнять конкретные поручения, отношение сотрудника к соблюдению служебной дисциплины и т.п. За этот период кандидат принимает для себя окончательное решение относительно того подходят ли для него предлагаемые условия службы. По окончании испытательного срока как руководитель, так и поступающий на службу должны понимать перспективы своего сотрудничества.

На период действия испытательного срока кандидат назначается стажером на соответствующую должность в органах внутренних дел и специальное звание ему не присваивается. В период испытания стажер выполняет обязанности и пользуется правами в соответствии с замещаемой должностью в органах внутренних дел и условиями трудового договора, однако существует ряд ограничений, например, стажеру не разрешается ношение и хранение огнестрельного оружия.

Также стажера не разрешается привлекать для оперативных мероприятий, когда может возникнуть угроза его жизни либо когда его самостоятельные действия в силу профессиональной неподготовленности могут привести к нарушению или ущемлению прав, свобод и законных интересов граждан.

Выполняя основные обязанности и поручения по должности, стажер должен пройти индивидуальное обучение по месту службы под руководством непосредственного руководителя (начальника) и

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

наставника из числа опытных сотрудников органов внутренних дел, который назначается приказом уполномоченного руководителя. За период стажировки руководитель (начальник) должен более детально изучить деловые и личные качества стажера, а также его профессиональные качества.

Формы организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и оценка результатов индивидуального обучения стажера отображены в приказе МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50¹. Оценка результатов индивидуального обучения проводится путем проверки знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность полиции по защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных посягательств, порядок прохождения службы в органах внутренних дел, организацию работы подразделения, в котором стажер проходил индивидуальное обучение, и уровня общей физической подготовки стажера. По результатам оценки уровня общей физической подготовки стажера комиссией составляется справка. В интересах защиты прав стажера и членов комиссии по оценке уровня общей физической подготовки могут применяться технические средства аудиовидеофиксации, о чем в обязательном порядке уведомляются указанные лица. Материалы, полученные с помощью технических средств аудиовидеофиксации, а также справка, составленная по результатам оценки уровня общей физической подготовки стажера, представляются в образовательную организацию системы МВД России или центр профессиональной подготовки одновременно с направлением сотрудника на профессиональное обучение.

Во время действия испытательного срока со стажером заключается срочный трудовой договор и на него распространяется действие трудового законодательства. Заключение о прохождении или не прохождении испытания стажером готовит непосредственный руководитель (начальник) не позднее чем за 14 дней до окончания

¹ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

срока испытания. Стажера обязаны ознакомить с заключением, и после этого оно представляется уполномоченному руководителю на утверждение. В заключении указываются следующие положения:

- о признании стажера выдержавшим испытание;
- о признании стажера не выдержавшим испытание.

На основании этого заключения руководитель органа внутренних дел не позднее чем за три дня до окончания срока испытания принимает одно из следующих решений:

- о заключении со стажером контракта;
- о расторжении со стажером трудового договора в порядке, установленном трудовым законодательством.

В испытательный срок не входят периоды временной нетрудоспособности стажера и другие периоды, когда он фактически не выполнял служебные обязанности. Соответственно, вышеуказанные периоды продлевают срок на которое назначается испытание, продление срока оформляется приказом уполномоченного руководителя.

Следует отметить, что срок испытания засчитывается в стаж службы в органах внутренних дел (выслугу лет).

Законодателем утверждена категория граждан, в отношении которых не испытательный срок не назначается. К ним относятся:

- а) назначаемые на должности высшего начальствующего состава;
- б) поступающие в образовательные организации высшего образования МВД России для обучения по очной форме;
- в) назначаемые на должности по результатам конкурса.

По решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя испытание может не устанавливаться для граждан, которые ранее уже проходили службу в федеральных органах исполнительной власти на должностях, предусматривающих присвоение специальных (воинских) званий.

Существенной проблемой современного этапа является то, что большое количество сотрудников увольняются со службы в органах внутренних дел РФ уже на стадии первоначальной подготовки или в

первый год службы. Это в определенной степени обусловлено недоработкой сотрудников, уполномоченных на осуществление надлежащей организации процесса испытания кандидата на службу в ОВД РФ. Основываясь на материалах данного параграфа и используя иные источники, обучающимся необходимо уяснить механизмы и способы правильного включения испытуемого в деятельность организации, подразделения, служебного коллектива в целях предупреждения потенциальных конфликтов в будущем.

§4. Организационно-правовые основы наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации

Институт наставничества в органах внутренних дел регулируется приказом МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».¹ Наставничество в органах внутренних дел – это одна из форм повышения профессионального мастерства, трудового и нравственного воспитания лиц рядового и начальствующего состава.

Наставничество устанавливается в следующих случаях:

- а) над теми лицами, которые впервые приняты на службу на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава;
- б) над молодыми сотрудниками, которые окончили высшие и средние специальные учебные заведения МВД России, а также завершившими заочное, вечернее обучение, в случаях, назначения их с повышением в должности.

Кроме вышеперечисленных случаев наставничество может устанавливаться также и над лицами рядового и начальствующего состава, перемещенными по службе, если выполнение ими функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и новых практических умений.

В задачи наставничества стажера входят:

¹ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

- освоить стажером основных положений законодательных и иных нормативных правовых актов, которые регламентируют деятельность органов внутренних дел по защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных посягательств, порядок прохождения службы в органах внутренних дел, организацию деятельности подразделения, в котором стажер проходит индивидуальное обучение;
- сформировать первичные знания и умения, которые необходимы для дальнейшего профессионального обучения по программе профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский».
- развить профессиональный интерес и формирование мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности сотрудника;
- совершенствовать уровень общей физической подготовки стажера;
- в период индивидуального обучения стажера сотрудники кадровых подразделений осуществляют дальнейшее изучение личных и деловых качеств стажера.

Наставничество в отношении стажера должно осуществляться по месту его службы в соответствии с планом индивидуального обучения стажера, изучением его личных и деловых качеств.

Наставника назначают из числа опытных сотрудников приказом руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, в котором проходит индивидуальное обучение стажер, в течение 10 дней с момента назначения гражданина стажером по должности, на замещение которой он претендует. Наставником может быть назначен поручитель в случае, если он проходит службу в одном подразделении с рекомендованным им лицом.

С момента утверждения плана начинается индивидуальное обучение стажера и заканчивается не позднее чем за 25 дней до окончания срока испытания при поступлении на службу в органы внутренних дел.

Законодателем закреплены обязанности непосредственного руководителя, к числу которых относятся:

- принимать участие совместно с наставником в подготовке плана индивидуального обучения стажера;
- разъяснять наставнику и стажеру условия и порядок индивидуального обучения в период испытания стажера;
- разъяснять стажеру его служебные обязанности, особенности деятельности органа, организации, подразделения МВД России;
- проводить собеседования со стажером по изучаемым вопросам, инструктаж наставника, обеспечить ему возможность совместного со стажером несения службы и выполнения обязанностей по индивидуальному обучению стажера;
- консультировать стажера по вопросам выполнения служебных обязанностей;
- осуществлять систематический контроль за ходом индивидуального обучения стажера и работой наставника в процессе подготовки стажера.
- поставить визу на отчете наставника по итогам индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и представить его на утверждение руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, в котором стажер проходит индивидуальное обучение.

Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» закрепляет следующие обязанности наставника:

- осуществление планирования работы со стажером;
- ознакомления с материалами и документами, которые характеризуют стажера;
- оказание методической и практической помощи стажеру в изучении законодательных и иных нормативных правовых актов,
- разъяснение вопросов выполнения служебных обязанностей;
- всесторонняя помощь стажеру в овладении профессиональными приемами и методами выполнения своих служебных обязанностей;

- своевременно выявление и устранение ошибок в служебной деятельности стажера;
- контроль за тем, как стажер изучает законодательные и иные нормативные правовые акты,
- контроль правильности применения полученных во время стажировки знаний и навыков на практике.
- подготовка предложений по корректировке плана индивидуального обучения, которые связаны с изменениями законодательных и иных нормативных правовых актов;
- изучение личных качеств стажера, его интересов и увлечений, образа жизни и поведения;
- составление по окончании индивидуального обучения отчета наставника.

Законодателем не запрещено прикрепление к наставнику одновременно нескольких стажеров. Руководитель органа внутренних дел сам может определять количество лиц, над которыми наставник одновременно осуществляет наставничество в зависимости от личностных качеств и объема выполняемой в соответствии с должностными обязанностями работы наставника.

Важнейшую роль в наставничестве играют сотрудники кадрового подразделения, в обязанности которых входит:

- знакомить стажера с историей создания органов внутренних дел России, ритуалами, обычаями и традициями органов внутренних дел;
- разъяснять стажеру ограничения, обязанности и запреты, обусловленные службой в органах внутренних дел и правила поведения, как в коллективе, так и во внеслужебное время;
- осуществить взаимодействие с непосредственным руководителем стажера с целью дальнейшего изучения его личных качеств, интересов, потребностей, способностей.

Помимо обязанностей наставника, руководителя, сотрудников кадровых подразделений и т.п., предусмотрены и обязанности стажера:

- изучение Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов,

регулирующих вопросы службы;

- выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя и наставника, которые были даны в установленном порядке;

- ведение служебной документации и выполнение служебных обязанностей в качестве стажера;

- посещение спортивных объектов в целях повышения уровня физической подготовки и получения первичных умений по применению физической силы и приемов борьбы;

- прохождение оценки результатов индивидуального обучения по окончании индивидуального обучения и ознакомление с ее результатами.

Индивидуальное обучение осуществляется стажером в служебное время не менее трех часов в день. Индивидуальное обучение должно осуществляться строго в соответствии с планом. На этот период стажер освобождается от выполнения служебных обязанностей.

По окончании срока индивидуального обучения стажера наставником составляется отчет с выводом относительно успешности выполнения плана индивидуального обучения, который может быть либо выполнен, либо не выполнен.

Оценка результатов индивидуального обучения проводится путем проверки знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность полиции по защите прав и свобод человека и гражданина от преступных и иных посягательств, порядок прохождения службы в органах внутренних дел, организацию работы подразделения, в котором стажер проходил индивидуальное обучение, и уровня общей физической подготовки стажера. Оценка результатов индивидуального обучения осуществляется коллегиально. Количество членов комиссии должно быть нечетным и составлять не менее трех человек.

Кадровое подразделение определяет дату проведения оценки результатов индивидуального обучения стажера по согласованию с образовательной организацией системы МВД России или центром профессиональной подготовки.

Результаты оценки индивидуального обучения стажера учитываются непосредственным руководителем (начальником) при подготовке письменного заключения о выполнении стажером служебных обязанностей в период испытания.

На личном примере наставники стажерам показывают, как необходимо действовать в тех или иных ситуациях и условиях, основываясь на своем большом служебном и жизненном опыте, обладая высоким профессиональным мастерством и нравственными качествами, наставник, как правило, является примером для молодых сотрудников.

Эффективность организации института наставничества в органах внутренних дел зависит от эффективности работы наставника, руководителя, сотрудников кадровых подразделений и иных заинтересованных лиц. Только планомерная и слаженная работа может обеспечить подготовленность стажера к выполнению возлагаемых на него в будущем задач, сформировать у него необходимые представления, знания и умения. Положения данного параграфа позволяют сформировать определенные представления о наставничестве и его значимости при подготовке стажеров к результативной и продолжительной службе в органах внутренних дел РФ.

Таким образом, подводя итог данной главе, следует отметить, что только грамотный и научно обоснованный отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел РФ позволит решать серьезные задачи, поставленные перед МВД России государством и обществом в целом. В случае приема на службу лиц, не соответствующих заявленным выше требованиям, будет достаточно проблематично добиваться повышения уровня профессионализма и компетентности личного состава, что является одной из важнейших задач, стоящих перед МВД России.

ГЛАВА 5.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Исследователи неоднократно анализировали содержание и сущность понятия «прохождение службы в органах внутренних дел».¹ Так, В.В. Черепанов считает, что прохождение государственной службы – это система правовых, организационных и социальных мер, определяющих порядок, процедуру, содержание и основные этапы прохождения службы; это комплекс отношений, возникающих между государством и государственными служащими в процессе осуществления государственно-служебных полномочий; это, наконец, определенные технологии прохождения службы. В свою очередь, Е.А. Николаенко² отмечает, что наиболее полное определение данного термина представлено в виде комплекса взаимосвязанных, связно выстроенных и законодательно урегулированных действий, которые непосредственно связаны с отбором, воспитанием, расстановкой, служебными перемещениями и ротацией сотрудников, обеспечением должностного роста и профессионального развития, оценкой служебной деятельности. Причем это не просто перечень методов, средств, принципов, форм и приемов для решения имеющихся кадровых вопросов, а целая система организационно-управленческой деятельности структурного, содержательного и функционального характера, которая ориентирована на достижение стратегических

¹ Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. М., 2014; Непомнящая И.С. Правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Волгоград: ВА МВД России, 2016; Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013 и др.

² Николаенко Е.А. К вопросу о прохождении курсантами службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2016. № 8 // СПС «КонсультантПлюс».

целей в управлении персоналом и качественное решение оперативно-тактических задач.

Прохождение службы в органах внутренних дел можно охарактеризовать следующим образом:

1. Прохождение службы – это длящийся процесс, который берет свое начало с момента становления государственно-служебных отношений и длится до момента прекращения этих отношений.

2. Прохождение службы имеет свое содержание, на протяжении которого реализуется правовой статус сотрудника.

3. Порядок прохождения службы определяется специальным законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами.

4. Прохождение службы осуществляется в соответствующих условиях (режим служебного времени, отпуска, денежное довольствие, гарантии и компенсации; государственное социальное страхование, обеспечение жилым помещением и т.д.).

5. В органах внутренних дел прохождение службы происходит на различных должностях. Конкретная должность имеет свой специальный статус, который и предполагает наличие существенных обязательных требований к кандидату для ее замещения. После замещения должности кандидат приобретает статус сотрудника органа внутренних дел, который выполняет служебные обязанности и имеет права в пределах своей компетентности в соответствии с замещаемой должностью и действующим законодательством, заключенным контрактом и принимаемой Присягой.

Профессиональная служебная деятельность сотрудника ОВД осуществляется в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией), утверждаемым (утверждаемой) Министром внутренних дел или уполномоченным руководителем. Должностные регламенты (должностные инструкции) разрабатываются индивидуально для каждого сотрудника непосредственными руководителями (начальниками) сотрудников. Должностной регламент (должностная инструкция) содержит следующие разделы: 1) общие положения; 2) права; 3) обязанности; 4)

ответственность. Примерная форма должностного регламента (должностной инструкции) определена приказом МВД России.¹

§1. Правовое регулирование служебного времени сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации

В соответствии с ч. 1 ст. 53 Федерального закона «О службе в ОВД» служебное время – период времени, в течение которого сотрудник ОВД в соответствии с правилами внутреннего служебного распорядка органа внутренних дел, подразделения, должностным регламентом и условиями контракта должен выполнять свои служебные обязанности.

Нормальная продолжительность служебного времени для сотрудника ОВД не может превышать 40 часов в неделю, а для сотрудника женского пола, проходящего службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, – 36 часов в неделю. Для сотрудника устанавливается пятидневная служебная неделя.

В соответствии с п. 5 ст. 53 Федерального закона «О службе в ОВД» ненормированный служебный день устанавливается для сотрудников ОВД, замещающих должности старшего и высшего начальствующего состава.

Сотрудникам, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется дополнительный отпуск.

Специфика службы в органах внутренних дел такова, что часто приходится привлекать сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх предусмотренной законом продолжительности служебного времени. Необходимость оперативного реагирования на нарушения общественного порядка зачастую требует нахождения сотрудника на службе и в ночное время, и в выходные, и в праздничные дни. Нормативные правовые акты, регулирующие

¹ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

службу в ОВД, предусматривает эту особенность и устанавливает определенную компенсацию. Компенсацией может быть предоставление дней отдыха в другие дни. Если предоставить дополнительные дни отдыха в данный период невозможно, то допускается добавление этих дней отдыха к отпуску. Третьим вариантом компенсации работы сверх установленной продолжительности служебного времени является выплата денежная компенсация.

Согласно приказу МВД России от 1 февраля 2018 года № 50 установлен порядок привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх установленной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни. Такое привлечение должно быть оформлено правовым актом руководителя. Он в обязательном порядке доводится до сотрудника, что должно быть подтверждено его подписью. Руководитель не должен злоупотреблять правом привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени. Такая практика существует и отражает слабые управленческие навыки руководителей. Нормативные правовые акты, чтобы прекратить такую практику, предусматривают дисциплинарную ответственность руководителя за законность и обоснованность привлечения подчинённых к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени.

Понятно, что зачастую оперативная обстановка складывается таким образом, что оформить привлечение сотрудника к служебным обязанностям сверх установленного времени в письменной форме сразу невозможно. В таких случаях это решение может быть принято и доведено до сотрудника прямым руководителем в устной форме. Однако в последующем руководитель (начальник) в течение двух дней должен доложить об этом рапортом представителю нанимателя, с указанием причин такого привлечения.

В системе МВД России есть должности, на которых сотрудники выполняют служебные обязанности в разное время, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни. Это должности, режим работы которых установлен графиком сменности, при этом если

суммировать служебное время по этому графику, то оно остается в пределах установленной законом продолжительности служебного времени (например, суточное дежурство). В этом случае компенсация в виде дополнительного времени отдыха не предоставляется.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Особенности режима служебного времени сотрудника могут определяться законодательством Российской Федерации, должностным регламентом (должностной инструкцией) и контрактом. Режим служебного времени сотрудника ОВД должен предусматривать определенное количество служебных и выходных дней в неделю. Также необходимо, чтобы в течение рабочего дня предусматривались перерывы.

§2. Виды отпусков сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и порядок их оформления

Сотруднику ОВД предоставляется отпуск продолжительностью, зависящей от нескольких факторов. Чтобы знать, на какую продолжительность может рассчитывать сотрудник, необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 56 Федерального закона «О службе в ОВД» существуют следующие виды оплачиваемых отпусков:

- 1) основной отпуск;
- 2) дополнительные отпуска;
- 3) каникулярный отпуск;
- 4) отпуск по личным обстоятельствам;
- 5) отпуск по окончании образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- 6) другие виды отпусков.

Основной и дополнительный отпуска предоставляются сотруднику каждый год, начиная с года поступления на службу. Если сотрудник только поступил на службу и намерен получить отпуск, то его продолжительность будет зависеть от того, сколько месяцев

сотрудник уже отслужил. Продолжительность отпуска будет равна произведению $1/12$ суммы основного и дополнительных отпусков, которые установлены данному сотруднику, и числа месяцев, прошедших от начала службы до окончания текущего календарного года. Если произведение будет меньше 10, то есть получается отпуск менее 10 дней, то он присоединяется к основному отпуску за следующий год.

Продолжительность основного отпуска составляет тридцать календарных дней. Если сотрудник проходит службу в районах Крайнего Севера или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, то основной отпуск равен сорока пяти календарным дням. При этом выходные и праздничные дни во время отпуска в продолжительность отпуска не включаются.

Если сотрудник собирается провести отпуск не по месту жительства, то число дней затрачиваемых на следование к месту проведения отпуска и обратно добавляется к основному отпуску, отпуску по личным обстоятельствам или отпуску по окончании ведомственного вуза МВД России

Сотрудник может разделить основной отпуск на две части. Однако деление должно быть таким, чтобы одна из частей была не менее четырнадцати дней. Если сотрудник проводит отпуск не по месту жительства, то добавление дней проезда к месту отпуска при разделённом отпуске будет только один раз.

В органе внутренних дел для планирования отпусков сотрудников ведётся график отпусков. Отпуск может быть предоставлен сотруднику ОВД в любое время в течение года согласно графику отпусков. Дополнительные отпуска могут предоставляться одновременно с основным отпуском или отдельно от него. Но общая продолжительность непрерывного отпуска не должна превышать 60 календарных дней (без учета времени на проезд к месту проведения отпуска и обратно).

Женщинам, являющимся матерями, и мужчинам, воспитывающим ребенка без матери, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На такого

сотрудника распространяются социальные гарантии и порядок предоставления отпуска по уходу за ребёнком в соответствии с трудовым законодательством.

Все вопросы, связанные с отпусками (предоставление отпуска, соединение или разделение отпусков, продление или перенос отпуска, замена части отпуска денежной компенсацией и отзыв сотрудника из отпуска), должны оформляться приказом руководителя.

К основному отпуску прибавляется дополнительный отпуск. В соответствии со ст. 58 Федерального закона «О службе в ОВД» существуют следующие виды дополнительных отпусков:

- 1) за стаж службы в органах внутренних дел;
- 2) за выполнение служебных обязанностей в особых условиях;
- 3) за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях;
- 4) за ненормированный служебный день.

Большинство сотрудников получают дополнительный отпуск за стаж службы. Дополнительный отпуск за стаж рассчитывается следующим образом. Если сотрудник прослужил от 10 до 15 лет, дополнительный отпуск равен 5 дням. Если срок службы составляет от 15 до 20 лет, то дополнительный отпуск будет равен 10 дням. Если продолжительность службы составляет более 20 лет, дополнительный отпуск равен 15 дням.

Сотрудник ОВД, который не воспользовался отдыхом во время дополнительного отпуска за стаж службы в текущем году, может перенести его на следующий год.

Дополнительный и основной отпуска могут быть продлены по желанию сотрудника и с разрешения руководителя, если во время отпуска сотрудник был на «больничном» и в некоторых других случаях.

Чтобы продлить отпуск, сотрудник должен предоставить руководителю документы, подтверждающие, например, временную нетрудоспособность во время отпуска.

Слушателям, окончившим ведомственную образовательную организацию высшего профессионального образования, если они

обучались по очной форме, предоставляется 30 дней отпуска, который засчитывается в счет основного отпуска за текущий год.

Если сотрудник имеет стаж службы 20 лет и более, то ему законодательством предусмотрен оплачиваемый отпуск по личным обстоятельствам в любой год из последних трех лет до достижения предельного возраста либо в год увольнения со службы. Продолжительность этого отпуска 30 дней.

Сотрудникам ОВД женского пола в соответствии с трудовым законодательством предоставляются отпуска по беременности и родам.

Сотрудникам ОВД предоставляются отпуска по уходу за ребенком, творческие отпуска, отпуска, предоставляемые в соответствии с трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с получением образования, а также иные отпуска, установленные законодательством Российской Федерации.

В зависимости от складывающейся оперативной обстановки сотрудник с согласия или без его согласия может быть отозван из отпуска. Так, если существует служебная необходимость и без сотрудника подразделение не может нормально выполнять свои функции, то с согласия сотрудника он может быть отозван из отпуска. Если же было установлено военное или чрезвычайное положение или проводится контртеррористическая операция, то сотрудник может быть отозван из отпуска без его согласия.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена сотруднику ОВД в удобное для него время в текущем году либо в течение следующего года.

Если неиспользованная часть отпуска составляет 10 календарных дней и более, сотруднику оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно и предоставляется дополнительное время на проезд к месту проведения отпуска и обратно.

§3. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: цели, задачи, принципы

В системе государственной службы Российской Федерации процедура аттестации является обязательной для каждого сотрудника. Под аттестацией понимается оценка личных и деловых качеств работников с целью определения их служебного соответствия предъявляемым требованиям. В органах внутренних дел аттестация сотрудника проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности в органах внутренних дел. Она регулируется нормами ст. 33 Федерального закона «О службе в ОВД»¹, где указаны цели, основания и общие правила реализации данного института. Более детально порядок проведения аттестации регламентируется в приказе МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»², где, кроме уточняющих положений аттестационной процедуры, указаны перечень и содержание действий, направленных на обеспечение проведения аттестации, последовательно раскрыты ее основные этапы. В четырех приложениях к приказу содержатся бланки отдельных документов, составляемых в связи с аттестационным производством: план проведения аттестации в подразделении; отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей; протокол заседания аттестационной комиссии; аттестационный лист.

Как уже отмечалось, целью проведения аттестации сотрудника ОВД является определение его соответствия замещаемой должности. Кроме того, она способствует: совершенствованию подбора, расстановке и повышению квалификации кадров; выявлению уровня профессиональной подготовленности сотрудников; решению вопроса о присвоении сотрудникам ОВД специальных и квалификационных

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

званий. Аттестация позволяет не только объективно оценить профессиональную пригодность сотрудника к работе в занимаемой должности, но и является действенным стимулом роста его квалификации, помогает повысить ответственность за порученное дело, укрепить исполнительскую дисциплину, развить инициативу и творческую активность, успешно противодействовать коррупции, определить кандидатов в кадровый резерв, а также перспективы развития и использования такого резерва¹.

Основными задачами аттестационного производства являются:

- создание условий, способствующих реализации кадровой политики;
- максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых на основе глубокого и всестороннего изучения состояния и результатов их деятельности, а также личностной характеристики;
- формирование высококвалифицированного кадрового потенциала;
- обеспечение оптимального профессионального использования каждого сотрудника органов внутренних дел с учетом его квалификации;
- определение служебной перспективы для сотрудника;
- стимулирование профессиональной активности сотрудников;
- определение необходимости повышения квалификации, направлений и содержания профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников;
- обеспечение возможности ротации кадров.

Аттестационное производство в ОВД базируется на принципах законности, объективности, гласности, обязательности, всесторонности, целесообразности и гуманизма, защиты аттестуемым своих прав и законных интересов, которые отражены при описании стадий аттестационного процесса в нормативных правовых актах.

¹ Порядок прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. С. Н. Бочарова. М.: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. С. 20.

Законность характеризуется:

- а) не подлежащими расширительному толкованию, основаниями и периодичностью проведения аттестации;
- б) строгим порядком подготовки, проведения аттестации и оформления ее результатов;
- г) разделением полномочий различных категорий должностных лиц и иных участников аттестационного производства;
- д) гарантиями юридических последствий аттестации.

Объективность обеспечивается:

- а) коллегиальностью и этапностью принятия решения по аттестации;
- б) обязательностью участия аттестуемого и возможностью участия представителя профсоюзов в рассмотрении аттестационных материалов;
- в) структурой и содержанием текста аттестации;
- г) голосованием по результатам обсуждения текста аттестации;
- д) возможностью обжалования аттестации и ее пересоставления.

Целесообразность проявляется в следующем:

- а) предусмотрено составление планов и схем аттестации;
- б) обозначен перечень сотрудников, не подлежащих аттестации.

Гуманизм выражается:

- а) в обязанности руководителей ОВД обеспечить в ходе аттестации обстановку доброжелательности и гласности;
- б) в обязательном предварительном собеседовании с аттестуемым сотрудником, учете мнения коллектива при подготовке мотивированного отзыва;
- в) в сочетании оценки соответствия сотрудника занимаемой должности с рекомендациями по улучшению его служебно-социального статуса.

Гласность достигается широким информированием сотрудников о мероприятиях по подготовке и проведению аттестации, а также о ее результатах и принятых решениях.

Содержание аттестационного производства наглядно проявляется в его функциях, в числе которых можно выделить

информационно-аналитическую, организационно-контрольную, регулятивную и правоприменительную.

В рамках информационно-аналитической функции реализуется возможность сбора, обработки, оценки и анализа данных о состоянии профессиональной характеристики кадров ОВД в целях определения путей и выработки действенных мер по ее совершенствованию.

Организационно-контрольная функция позволяет оценить качество выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей в динамике на протяжении длительного периода времени, что способствует выработке оптимальных управленческих решений в сфере работы с кадрами ОВД.

Регулятивная функция обеспечивает реализацию аттестуемыми сотрудниками субъективных прав и интересов по улучшению своего социально-служебного статуса (рекомендации по профессиональной переподготовке, о поощрении, о повышении должностных окладов либо размеров иных выплат, выраженных в альтернативном исчислении, о повышении в должности и т.п.).

Правоприменительная функция дает возможность использования выводов по аттестации о соответствии занимаемой сотрудником должности для принятия последующих решений руководством ОВД.¹

Исходя из требований нормативных правовых документов, регламентирующих проведение аттестации, можно выделить несколько видов аттестаций сотрудников органов внутренних дел:

- плановая. Для сотрудников, заключивших контракт на определенный срок, аттестация проводится при продлении срока контракта, а для сотрудников, заключивших контракт на неопределенный срок, – каждые четыре года.

Если сотрудник назначен на другую должность, то аттестация с ним может быть проведена только через год. Сотрудник должен освоиться с новыми должностными обязанностями.

- внеочередная аттестация сотрудника проводится:

- ✓ если сотрудник назначен на вышестоящую должность в органах внутренних дел.

¹ Порядок прохождения службы ... С. 21-22.

✓ при назначении на должность руководителя образовательной организации системы МВД России (за исключением должностей высшего начальствующего состава).

✓ при решении вопроса о прекращении сотрудником службы в органах внутренних дел в связи с расторжением контракта в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел.

По предложению руководителя (начальника) при рассмотрении вопросов:

✓ о переводе сотрудника на иную должность в органах внутренних дел в случае упразднения (ликвидации) органа, организации, подразделения МВД России либо сокращении должностей в органах внутренних дел;

✓ об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел.

✓ в случае если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Аттестационное производство можно разделить на четыре стадии:

- 1) подготовка к проведению аттестации;
- 2) составление мотивированных отзывов;
- 3) заседание аттестационной комиссии;
- 4) оформление результатов работы комиссии и принятых ею решений.

Первая стадия включает в себя: создание аттестационных комиссий; разработку и доведение до сотрудников сроков, планов аттестации; изучение нормативных документов, регулирующих проведение аттестации; материально-техническое и методическое обеспечение подготовки и проведения аттестации.

Аттестационные комиссии создаются во всех органах и подразделениях системы МВД России на уровне уполномоченных руководителей. В состав аттестационной комиссии входят: председатель, заместитель председателя, иные члены аттестационной

комиссии и секретарь, назначаемый из числа членов аттестационной комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений.

В случае необходимости по решению Министра, руководителя (начальника) органа, к работе аттестационной комиссии могут привлекаться с правом совещательного голоса члены общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители образовательных и научных организаций - специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел.

Ежегодно к 15 декабря кадровым подразделением разрабатывается План проведения аттестации на следующий календарный год, утверждаемый начальником органа.

Подготовка к проведению аттестации осуществляется непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника и кадровым подразделением.

Кадровое подразделение: до проведения аттестации знакомит с Планом проведения аттестации аттестуемых в плановый период сотрудников и их непосредственных руководителей (начальников) в части, касающейся указанных сотрудников и руководителей. В случае принятия решения о проведении внеочередной аттестации знакомит под расписку аттестуемых сотрудников с указанным решением.

Не позднее чем за три рабочих дня до даты проведения аттестации непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника в соответствующую аттестационную комиссию представляется отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей, содержащий мотивированные предложения аттестационной комиссии.

Вторая стадия включает составление непосредственным руководителем мотивированного отзыва на аттестуемого сотрудника. При подготовке мотивированного отзыва непосредственный руководитель (начальник) обязан провести с аттестуемым сотрудником индивидуальную беседу, в ходе которой разъяснить

основания и порядок проведения аттестации, ответственность сотрудника за неявку на аттестацию.

Мотивированный отзыв должен содержать служебную характеристику сотрудника, в которой в зависимости от замещаемой аттестуемым сотрудником должности, а также основания проведения аттестации отражаются:

1. Достигнутые результаты в служебной деятельности.
2. Сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий за аттестуемый период.
3. Сведения о соблюдении сотрудником требований профессиональной этики и служебного этикета.
4. Сведения о сформированности профессионально важных (значимых) личностных качеств сотрудника.

Уровень профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника.

После служебной характеристики сотрудника непосредственный руководитель (начальник) указывает в мотивированном отзыве свои предложения аттестационной комиссии по дальнейшему прохождению службы сотрудником:

- 1) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 2) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в органах внутренних дел;
- 3) сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- 4) аттестацию сотрудника следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника), либо для получения сотрудником дополнительного профессионального образования с последующим переводом на иную должность в органах внутренних дел или без такового;

5) сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит переводу на нижестоящую должность в органах внутренних дел;

6) сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит увольнению со службы в органах внутренних дел.

Непосредственный руководитель (начальник) ознакомливает аттестуемого сотрудника под расписку с мотивированным отзывом не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации и направляет его в аттестационную комиссию. В случае отказа сотрудника от ознакомления с мотивированным отзывом составляется соответствующий акт в произвольной форме. Аттестуемый сотрудник вправе в письменной форме выразить свое несогласие с мотивированным отзывом и представить на заседание аттестационной комиссии дополнительные сведения, в том числе о достигнутых им результатах в служебной деятельности.

Секретарь аттестационной комиссии до заседания аттестационной комиссии обязан доложить председателю аттестационной комиссии о поступивших документах, подлежащих рассмотрению на заседании аттестационной комиссии, и правильности их оформления, о времени и месте проведения заседания, о вопросах, выносимых на ее рассмотрение, оповестить членов аттестационной комиссии и лиц, присутствие которых необходимо на заседании аттестационной комиссии, а также не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации ознакомить аттестуемого сотрудника под расписку с датой и местом проведения заседания аттестационной комиссии.

Третья стадия – заседание аттестационной комиссии, где рассматриваются аттестационные материалы на сотрудников, проводится согласно утвержденному графику с их участием и считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава.

Аттестация проводится в присутствии аттестуемого сотрудника. Аттестация может проводиться в отсутствие аттестуемого сотрудника по решению председателя соответствующей аттестационной комиссии или должностного лица.

В случае выявления в ходе аттестации несоответствия сведений, изложенных в мотивированном отзыве, фактическим обстоятельствам прохождения сотрудником службы мотивированный отзыв возвращается непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника для пересоставления, а аттестация сотрудника переносится.

Четвертая стадия – оформление результатов работы комиссии и принятых ею решений. По итогам работы комиссии оформляется протокол заседания, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в заседании аттестационной комиссии, и заносится в аттестационный лист, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии.

Уполномоченный руководитель (начальник), имеющий право назначения на должности, не позднее чем через две недели после представления ему аттестационного листа принимает одно из следующих решений:

- ✓ о включении сотрудника в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- ✓ о соответствии сотрудника замещаемой должности;
- ✓ о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника);
- ✓ о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на обучение по дополнительным профессиональным программам;
- ✓ о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- ✓ о расторжении с сотрудником контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел;
- ✓ о заключении нового контракта с сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел и соответствующим требованиям к состоянию здоровья сотрудников в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии.

Мотивированный отзыв и аттестационный лист приобщаются к личному делу сотрудника.

Таким образом, проведение аттестации позволяет снизить влияние субъективного фактора в оценке кадров ОВД, расторгнуть контракт с сотрудниками, не соответствующими занимаемой должности, выявить сотрудников, работающих результативно и с максимальной отдачей, рекомендовать их к поощрению, перемещению на вышестоящую должность.¹

Аттестация проводится на основе принципов исключения возможности возникновения конфликта интересов, всесторонности, объективности, коллегиальности, полноты. Процедура аттестации завершается вынесением аттестационной комиссией рекомендаций, на основе которых уполномоченный руководитель принимает решение о дальнейшем прохождении службы аттестуемым сотрудником органов внутренних дел.

§4. Правовые основания прекращения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации

Прекращение службы в органах внутренних дел характеризует завершающий этап взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником. Глава 12 Федерального закона «О службе в ОВД»² в качестве оснований для прекращения службы предусматривает несколько вариантов:

- ✓ увольнение из органов внутренних дел;
- ✓ гибель (смерть) сотрудника органов внутренних дел;
- ✓ признание сотрудника в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления его умершим.

¹ Занина Т.М., Набиев В.В. Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Адм. право и процесс. 2016. № 9. С. 30 - 32.

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Для прекращения службы по ч. 2 ст. 80 Федерального закона «О службе в ОВД» необходимо основание. В случае, когда смерть сотрудника не подлежит сомнению и сам факт смерти зарегистрирован в установленном порядке, таким основанием будет свидетельство о смерти, которое выдается органами ЗАГС.

Иное основание для прекращения службы в органах внутренних дел предусмотрено законодательством в случае, когда сведения о месте нахождения сотрудника органов внутренних дел отсутствуют длительное время. В таком случае необходимо признание сотрудника в судебном порядке безвестно отсутствующим.

Итак, в случае признания сотрудника безвестно пропавшим днем прекращения службы в органах внутренних дел следует считать дату вступления решения суда в законную силу или дату, указанную в решении суда.

Порядок объявления сотрудника органов внутренних дел умершим установлен ст. 45 ГК РФ. Срок, в течение которого сведения об отсутствии сотрудника по месту его жительства, о месте его пребывания отсутствуют, должен составлять не менее пяти лет.

Наиболее частым основанием прекращения службы является увольнение сотрудника органов внутренних дел. При этом все основания увольнения со службы в органах внутренних дел тесно связаны с прекращением действия контракта, поскольку все служебные правоотношения между Российской Федерацией гражданином возникают и осуществляются только на его основе.

Сотрудник органов внутренних дел увольняется со службы в органах внутренних дел:

- 1) в связи с прекращением контракта;
- 2) в связи с расторжением контракта.

При этом сам по себе факт прекращения контракта не свидетельствует о безальтернативном увольнении сотрудника. В случае прекращения контракта, сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел:

- 1) по истечении срока действия срочного контракта;
- 2) по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел.

Поскольку контракт о службе в органах внутренних дел РФ является добровольным договором между представителем нанимателя (руководителем) и гражданином РФ или сотрудником, то расторгаться он может в трех случаях:

- ✓ по инициативе сотрудника (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии, в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем);

- ✓ по инициативе руководителя (нарушение служебной дисциплины, нарушение условий контракта, несоответствие замещаемой должности и т.п.);

- ✓ по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел:

1. По соглашению сторон.

Контракт может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон контракта с одновременным освобождением сотрудника органов внутренних дел от замещаемой должности и увольнением его со службы в органах внутренних дел.

2. По инициативе сотрудника.

Сотрудник органов внутренних дел имеет право расторгнуть контракт и уволиться со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав рапорт об этом за один месяц до даты увольнения.

3. В связи с изменением условий контракта и отказом сотрудника от продолжения службы в органах внутренних дел.

4. По выслуге лет, дающей право на получение пенсии.

5. В связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел – на основании рекомендации аттестационной комиссии.

6. В связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

7. В связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя.

8. По состоянию здоровья – на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах

внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе.

9. В связи с восстановлением в должности в органах внутренних дел сотрудника, ранее замещавшего эту должность (в случае отказа сотрудника, замещающего эту должность, от перевода на другую должность).

10. В связи с отчислением из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

11. В связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником.

12. В связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении ОВД.

13. В связи с отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях.

14. В связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания.

15. В связи с нарушением условий контракта сотрудником.

16. В связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем.

17. По инициативе сотрудника в случаях, предусмотренных статьей 37 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в ОВД».

Служба в органах внутренних дел приостанавливается:

а) в случае назначения (избрания) сотрудника органов внутренних дел на государственную должность Российской Федерации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

б) в случае избрания (назначения) сотрудника органов внутренних дел членом Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации или избрания сотрудника депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

в) в случае наделения сотрудника органов внутренних дел полномочиями высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) или назначения сотрудника временно исполняющим обязанности высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

г) в случае избрания сотрудника органов внутренних дел депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутатом представительного органа муниципального образования, главой муниципального образования или назначения сотрудника на должность главы местной администрации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

д) в случае направления сотрудника органов внутренних дел по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя в международную организацию на основании международного договора Российской Федерации или в иных случаях, установленных нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в порядке и на условиях, которые действуют в данной международной организации, – до дня прекращения выполнения им соответствующих обязанностей (полномочий);

5) в случае безвестного отсутствия сотрудника органов внутренних дел – до дня восстановления сотрудника на службе в органах внутренних дел или до дня вступления в силу решения суда о признании его «безвестно отсутствующим» или об «объявлении его умершим»;

б) в иных случаях, связанных с выполнением сотрудником органов внутренних дел государственных обязанностей, установленных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, – до дня

прекращения выполнения сотрудником соответствующих обязанностей.

18. В связи с переводом сотрудника на государственную службу иного вида.

19. В связи с назначением сотрудника на государственную должность Российской Федерации.

20. В связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами.

21. В связи с прекращением допуска сотрудника к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к таким сведениям.

3. Контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел увольнению со службы в органах внутренних дел:

1) в связи с болезнью - на основании заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах внутренних дел;

2) в связи с признанием сотрудника недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу;

3) в связи с невозможностью перевода или отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел;

4) в связи с прекращением гражданства Российской Федерации или приобретением гражданства (подданства) иностранного государства;

5) в связи с представлением сотрудником подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел, а также в связи с представлением сотрудником в период прохождения службы в органах внутренних дел подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

6) в связи с отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения обстоятельств,

связанных с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью сотрудников, находящихся в отношениях близкого родства или свойства, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) в связи с осуждением сотрудника за преступление; в связи с прекращением в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

8) в связи с призывом сотрудника на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

9) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;

10) в связи с нарушением сотрудником обязательных правил при заключении контракта;

11) в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от перевода на равнозначную должность в порядке ротации кадров;

12) в связи с утратой доверия.

Использование при увольнении формулировки «в связи с утратой доверия» осложняется проблемами толкования положений действующего законодательства, как со стороны руководства, так и со стороны самих сотрудников, поскольку в каждом конкретном случае руководитель самостоятельно решает данный вопрос, учитывая сложившуюся ситуацию, характер должностных обязанностей сотрудника, деловые и личностные качества сотрудника, обстоятельства, послужившие основанием для постановки вопроса об утрате доверия.

Анализ судебной практики свидетельствует, что наиболее часто встречающейся причиной увольнения в связи с утратой доверия является непринятие сотрудником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Федеральный закон «О службе в ОВД» определяет перечень оснований, по которым инициаторами могут являться разные стороны правоотношений. Так, инициатива сотрудника органов внутренних дел в расторжении контракта и увольнении предусмотрена в случае возникновения таких оснований как выслуга лет, дающая право на получение пенсии, нарушение условий контракта уполномоченным руководителем. Инициатором расторжения контракта по пп. 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15 или 20 части 2 ст. 82 Федерального закона «О службе в ОВД» является руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель.

Вместе с тем при увольнении по состоянию здоровья; в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником; в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения инициатором может быть любая сторона контракта. Защищая права сотрудника при возникновении указанных оснований, закон допускает его увольнение по инициативе руководителя только при условии, что перевод сотрудника невозможен либо он сам отказывается от такого перевода.

В качестве основания для начала процедуры увольнения могут выступать:

- ✓ рапорт сотрудника;
- ✓ заключение служебной проверки;
- ✓ результаты аттестации сотрудника.

Сотрудникам, увольняемым со службы в органах внутренних дел, кадровым подразделением, вручается уведомление о прекращении или расторжении контракта и увольнении со службы в органах внутренних дел.

Прекращение службы в органах внутренних дел – завершающий этап прохождения службы. Охраняя права сотрудников и интересы органа внутренних дел, в настоящее время российское законодательство подробно регламентирует основания прекращения служебных отношений и порядок увольнения сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 6.

КАДРОВАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРИНЦИПЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

На уровне теоретического понимания сам термин «кадры» не является однозначным. В рамках нашей языковой традиции мы объединяем такие понятия, как кадры, персонал и работник. При этом по смыслу они отличаются:

- кадры – это французское слово, обозначающее: состав, рамка;
- персонал – слово латинского происхождения, обозначающее: личность, личный;
- работник – термин из русского языка, обозначающее: тот, кто работает, трудится.

Понятие «кадры» трактуется в ряду источников как основной, штатный состав организации, обладающий необходимыми способностями для выполнения ее задач. Это существенные признаки для понимания содержания понятия, однако, они требуют уточнения. Для понятия «кадры» принципиально важными являются: во-первых, наличие специальных, приобретенных качеств – профессиональных способностей, формирующихся как в процессе специального обучения, так и в процессе длительной специализации в конкретном виде деятельности; во-вторых, наличие постоянного статуса в организации в соответствии с предписанной социальной ролью (должностью), рабочим местом.

Несомненно, в системе кадрового обеспечения определяющую роль играет государственное управление. Его можно охарактеризовать как целенаправленное, планомерно организованное государством воздействие на общественную систему в интересах ее упорядочения, оптимального функционирования и развития. Самое главное для понимания государственного управления – уровень

развития общественных процессов, наличие и действенность в них механизмов самоорганизации и саморегулирования, рациональности и эффективности.

Кадровый состав ОВД РФ реализует два принципиальных направления деятельности:

- исполняет, возложенные на ОВД РФ функции в системе государственного управления;
- удовлетворяет потребности населения и граждан при оказании государственных услуг и в иных законодательно определенных формах взаимодействия.

Кадры – это наиболее значимый и дорогостоящий ресурс любой организации. Гораздо проще приобрести новое оборудование, усовершенствовать телекоммуникационные системы, оптимизировать выполнение технических задач и т.п., чем подготовить высококлассного специалиста, имеющего необходимые морально-нравственные и профессиональные качества, психологическую устойчивость и др.

§1. Организационные основы кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации

Эффективность управления и выполнения задач, стоящих перед органами внутренних дел России, во многом зависит от качественного состава кадров различных организационных структур данной системы.

Под кадрами ОВД принято понимать граждан РФ, которые постоянно или временно в качестве основной профессии или специальности на возмездной основе выполняют определенные служебные (трудовые) функции.

В научной литературе часто встречаются классификации кадров ОВД по следующим основаниям:

- а) по технологии управления:
 - руководители, специалисты, вспомогательный персонал;
- б) по профессиональной принадлежности:
 - юристы, психологи, инженеры;

- в) по должностному положению:
 - рядовой, младший, средний, старший и высший начальствующий состав;
- г) по наличию базового образования:
 - высшее, среднее специальное, общее среднее;
- д) по стажу работы:
 - до 1 года работы в должности, до 3-х лет работы в должности, до 5-ти лет в должности и свыше.

При этом, согласно указу Президента РФ № 300¹, штатную численность органов внутренних дел Российской Федерации составляют:

- сотрудники ОВД РФ;
- федеральные государственные гражданские служащие;
- работники.

Как было отмечено ранее, сотрудник органов внутренних дел – это гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном Федеральным законом № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ ...» порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава².

Федеральный государственный гражданский служащий – гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по

¹ О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 05.05.2014 № 300 (ред. от 01.10.2018) // СПС «Консультант Плюс»: Версия Проф. Указом Президента РФ от 01.10.2018 № 580 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» и Указ Президента Российской Федерации от 05.05.2014 № 300 «О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации» устанавливается предельная штатная численность органов внутренних дел Российской Федерации (без персонала по охране и обслуживанию зданий), финансируемая за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, в количестве 894 869 единиц, в том числе сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в количестве 746 859 человек, федеральных государственных гражданских служащих - 17 197 человек, работников - 130 813 человек.

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

прохождению федеральной государственной гражданской службы. Федеральный государственный гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета.¹

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.²

Работа с кадрами представляет собой комплекс организационных мероприятий и методов, связанных с реализацией обеспечивающей кадровой функции в ОВД. Без эффективной реализации работы с кадрами невозможно надлежащее выполнение ни одной из возложенных на ОВД задач. За истекшие 10 – 15 лет наблюдаются существенные изменения в кадровой среде ОВД. В качестве наиболее значимых можно отметить следующие:

- сотрудники ОВД стали более образованными (наличие высшего юридического или профильного образования);
- основное количество кадровых вопросов (заключение служебного контракта, аттестация, проведение служебной проверки, порядок присвоения квалификационных званий и т.п.) регулируются новыми нормативными правовыми актами;
- растет интерес в среде ученых и практиков к применению новых методов управления кадрами на основе достижений поведенческих наук. В кадровой работе все большее значение приобретают социологические и психологические методы управления, формируются новые требования и подходы к персоналу ОВД.

Деятельность ОВД связана с правоприменением, реализацией сотрудниками полиции властных полномочий, с необходимостью применять в определенных случаях меры государственного принуждения. Власть, данная сотрудникам ОВД, накладывает на них

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 01.05.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

повышенную ответственность за последствия принимаемых решений и осуществляемых действий. Очень часто сотрудникам полиции приходится преодолевать и противодействие властям не только со стороны отдельных лиц, но и организаций.

Для успешного осуществления своих функций кадры ОВД от рядового полиции до министра должны соответствовать современным требованиям. Обычно в специальной литературе эти требования группируются следующим образом: деловые, личные и профессиональные качества.¹

Общеделовые качества, определяющие общую профессиональную пригодность сотрудника:

- инициативность, чувство нового;
- широкий кругозор и общий уровень интеллектуального развития;
- организаторские способности;
- высокая работоспособность;
- знание юридических и специальных дисциплин и т.п.

Личностные качества как система психологических, личностных характеристик сотрудника:

- коммуникабельность, умение устанавливать с людьми контакты, общаться с представителями различных слоев населения (в Республике Татарстан к числу подобных качеств можно отнести знание основ национального языка и культуры);
- мужество, выдержка, решительность, находчивость;
- личная дисциплинированность;
- уважение к критике и самокритичность;
- добросовестность;
- принципиальность;
- ответственность, неукоснительное соблюдение служебного долга и т.п.

Специальные профессиональные качества, выраженные в способности качественно выполнять профессиональные обязанности:

- владение профессиональными знаниями и навыками;

¹ Алиуллов Р.Р., Белов Е.А. Основы управления в ОВД: учебное пособие. Казань: КЮИ МВД России, 2014. 104 с.

умение пользоваться специальной техникой и средствами;
правильно готовить служебные документы и др.

Отдельно следует отметить, что руководителям, помимо вышеизложенных требований, в связи со спецификой работы необходимы управленческие знания, навыки и умения, которые могут быть выражены в следующем:

организаторские умения, необходимые для реализации управленческих функций (управленческий цикл, методы, функции управления);

командные умения, необходимые для руководства подразделениями полиции (функции строевого командира, волевые качества в управлении людьми);

педагогические умения, необходимые для реализации воспитательной деятельности руководителя (высокие нравственные качества руководителя, авторитет, знание психологии управления, мотиваций, форм и методов воспитательной работы с личным составом, умение взаимодействовать с неформальными структурами в коллективе создавать и поддерживать оптимальный организационный климат) и т.п.

Работа с кадрами представляет собой комплекс организационных мероприятий и технических методов, связанных с реализацией кадровой функции в органах внутренних дел. Система работы с кадрами состоит из следующих элементов:

- определение количества работников, их должностной категорийности и уровня профессиональной подготовки;
- работа с кадрами: подбор, расстановка, перемещение, формирование резерва на выдвижение, оценка работников;
- стимулирование трудовой активности (применение мер морального и материального стимулирования);
- дисциплинарная практика (воспитание в духе соблюдения служебной дисциплины и законности);
- подготовка кадров (первоначальная, боевая и физическая, переподготовка, повышение квалификации и т.п.).

Перечисленные элементы системы работы с кадрами реализуются в рамках кадровой функции и раскрывают ее основное

содержание. Следовательно, кадровая функция в органах внутренних дел представляет собой обеспечение нормальной деятельности органов и подразделений внутренних дел по выполнению возложенных на них обязанностей посредством подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих определенным требованиям.

Традиционно выделяют такие элементы работы с кадрами, как:

- профориентация и профинформирование граждан о деятельности организации;
- ранняя подготовка потенциальных сотрудников посредством обучения в кадетских классах, суворовских училищах и т. п.;
- отбор кандидатов на службу в ОВД;
- заключение контракта о прохождении службы и назначение на должность;
- стажировка;
- первоначальное обучение;
- адаптация сотрудника к служебному коллективу, выполняемым должностным и служебным задачам и т. п.;
- прохождение службы (сдача экзаменов для определения профессиональной пригодности к выполнению служебных обязанностей, прохождение военно-врачебной консультационной комиссии, аттестация, присвоение очередного звания и т. п.);
- оценка деятельности;
- охрана труда и здоровья;
- обучение;
- повышение качества служебной деятельности;
- перемещение сотрудника по службе;
- расторжение контракта о службе в ОВД.

Одним из важных этапов формирования кадрового ядра является подбор кандидатов на соответствующие должности и создание кадрового резерва для замещения высвобождающихся должностей в соответствии со штатным расписанием. Выделяют внешний и внутренний отбор кадров. Внешний отбор реализуется посредством публикации в газетах и размещении в сети Интернет

информации о имеющихся вакансиях, обращений к агентствам по трудоустройству, к учебным заведениям и т.п. Внутренний отбор выражается в продвижении по службе сотрудников организации (сержант-офицер). Следует грамотно сочетать эти подходы, не отдавая предпочтения одному из них. При оценке кандидатов на службу в ОВД необходимо обращать внимание не только на наличие необходимых знаний, умений, навыков, но и на моральные, деловые и личные качества соискателя.

В современных социально-культурных и политико-экономических отношениях назревают проблемы, связанные с формированием и развитием кадрового потенциала органов внутренних дел России. На подготовку истинного профессионала с высокими моральными качествами требуется все больше времени и тем болезненнее для организации является нежелание опытных сотрудников продолжить службу. Помимо этого, множественные затраты (организационные, технические, временные и т.п.) на подготовку специалиста практически не восполняются. Соответственно, необходимо выработать механизмы по поддержанию привлекательности службы в ОВД РФ. Одним из элементов этого механизма является карьера сотрудника. Социологами, психологами, управленцами и другими специалистами доказано, что для большинства людей чрезвычайно значимым является возможность продвижения по службе. Желание карьерного роста – это естественная потребность активной личности. Четкое понимание того, что необходимо сделать для перемещения по карьерной лестнице, какие есть направления и пути служебного роста и т.п. позволит на ранней стадии укрепить, а в дальнейшем поддерживать интерес к службе в ОВД РФ.

В п. 4 ФЗ № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» указывается на необходимость создания возможностей для продвижения по службе, но не раскрывается того, как этого следует добиваться. На наш взгляд, это упущение следует локализовать и на всех уровнях управления добиваться того, чтобы руководители или

уполномоченные на то лица помогали кандидатам на службу и сотрудникам ОВД четко видеть этапы своей карьеры и соотносить их с результатами служебной деятельности. Подобного рода деятельность позволит:

- привлечь дополнительное количество кандидатов на службу в ОВД РФ;
- повысить уровень сознательности граждан, поступающих на службу и сотрудников при планировании жизненного пути;
- подкрепить ожидания сотрудников конкретными перемещениями в рамках карьерного роста и мотивировать тем самым к достижению высоких результатов;
- снизить количество увольняемых сотрудников.

Введение новых сотрудников в структурные подразделения ОВД проходит через социальную адаптацию к организации, коллективу, должностным обязанностям. Здесь важно успешно осуществить социальную адаптацию нового работника, так как его прежний опыт может противоречить правилам, нормам и традициям организационной культуры, принятым в новом коллективе. Человек реализуется в коллективе и через коллектив. Поэтому чрезвычайно важным является грамотное включение нового работника в уже устоявшуюся сферу общественных отношений.

Качество служебной деятельности обычно определяется через степень удовлетворения личных потребностей человека, посредством его работы в организации и выражается в таких категориях, как:

- интерес к работе;
- справедливое вознаграждение;
- хорошие условия труда;
- необходимый и достаточный надзор со стороны руководства (он должен быть только тогда, когда в этом действительно есть необходимость);
- сотрудники должны принимать участие в принятии управленческих решений, касающихся их должностных обязанностей;
- хорошая организационная атмосфера и взаимодействие между сотрудниками внутри малой социальной группы;

- обеспеченность средствами медицинского и бытового обслуживания и т. п.

Немаловажной задачей в кадровой работе любой организации является обеспечение охраны труда и здоровья сотрудников. Данное направление деятельности представляет собой комплекс мероприятий правового, организационно-технического, социально-экономического, санитарно-гигиенического, лечебно-профилактического, реабилитационного характера, направленных на сохранение жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

В формате планирования и в целях непрерывной работы по обеспечению ОВД необходимыми кадровыми ресурсами следует осуществлять такие направления деятельности, как:

- оценка наличных ресурсов (комплект-некомплект);
- оценка потребностей (в перспективе или по штату);
- определение источников (внешние и (или) внутренние);
- разработка программы мер по удовлетворению кадровых потребностей организации.

При этом, согласно статье 75 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», основными направлениями формирования кадрового состава органов внутренних дел являются:

- 1) подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел;
- 2) создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников органов внутренних дел;
- 3) оценка результатов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел путем проведения аттестации;
- 4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;
- 5) ведение перечня должностей в органах внутренних дел, подлежащих замещению по конкурсу;
- 6) применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении.

Таким образом, организация работы по формированию кадров органов внутренних дел это научно обоснованный и многокомпонентный процесс. При этом следует отметить, что если раньше акцент был сделан на процедуре отбора кадров, то в настоящее время происходит переориентация на возвращение кадрового ядра организации. Это проявляется в таких механизмах, как наставничество, поручительство, ротация кадров, формирование кадрового резерва и т. п. В предложенном параграфе были сформулированы только основы организации кадровой работы в органах внутренних дел, что предусматривает более детальное рассмотрение данных вопросов в ходе семинарских и практических занятий, а также в формате самостоятельной подготовки курсантов и слушателей вузов системы МВД России.

§2. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации

Самый ценный ресурс любой организации – человек. Организация живет и решает свои проблемы благодаря сильнейшим сторонам своих членов. В рамках представлений о современной организационной культуре руководитель должен развивать сильные стороны сотрудников и ориентировать группы или команды на использование именно этих качеств. Основные подходы к формированию кадрового состава органов внутренних дел определены в 11 главе Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ¹ и приказе МВД России от 5 мая 2018 г. № 275.² Согласно 76 статье Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «Консультант Плюс»: Версия Проф.

² Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. 14.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Федерации» подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется тремя путями.

1. Обучение в соответствии с федеральным законом¹ по основным образовательным программам:

а) основного общего и среднего общего образования, интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или иной государственной службе;

б) профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, по программам профессиональной подготовки в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, а также сотрудников по программам переподготовки в целях приобретения ими компетенции, необходимой для осуществления нового вида оперативно-служебной деятельности и получения новой квалификации, и по программам повышения квалификации в целях совершенствования имеющейся и (или) приобретения новой компетенции, необходимой для осуществления оперативно-служебной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по замещаемой должности;

в) среднего профессионального образования - программам подготовки специалистов среднего звена;

г) высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре.

2. Обучение по дополнительным профессиональным программам на основании приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499² и во исполнение приказа МВД России от 05.05.2018 № 275.

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 (ред. от 15.11.2013) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

3. Профессиональная служебная и физическая подготовка. В соответствии с приказом МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется по месту службы сотрудников в целях совершенствования их профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и включает в себя следующие виды:

- правовую подготовку;
- служебную подготовку;
- огневую подготовку;
- физическую подготовку.

Подготовка кадров для замещения должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава осуществляется преимущественно в образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Участие курсантов, слушателей, адъюнктов образовательных организаций высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности и охране общественного порядка и выполнение ими других обязанностей, возложенных на органы внутренних дел, являются частью их подготовки, предусмотренной в соответствующих образовательных программах. К участию в таких мероприятиях и выполнению указанных обязанностей не допускаются курсанты и слушатели, не достигшие возраста 18 лет.

Получение сотрудником дополнительного профессионального образования является преимущественным основанием для включения сотрудника в кадровый резерв или продолжения замещения им соответствующей должности в органах внутренних дел. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Дополнительное профессиональное

образование сотрудников органов внутренних дел осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Порядок организации дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел, в том числе формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Сотруднику органов внутренних дел, обучающемуся в образовательной организации высшего образования по очно-заочной или заочной форме обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации, а также отпуска без сохранения заработной платы слушателям, допущенным к вступительным испытаниям, слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации и др.¹.

В рамках рассматриваемого вопроса достаточно интересным является проект Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года)². В соответствии с данным документом кадровая политика 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, приведения её в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Платонов П.П. Новые подходы в ведомственной кадровой политике в контексте реформы органов внутренних дел // Кадровое обеспечение полиции. URL: https://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=18755 (дата обращения: 23.05.2019).

- 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.

Достижение целей кадровой политики 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.

Таким образом, кадровая работа в органах внутренних дел РФ включает в себя совокупность различных направлений деятельности. Среди них можно выделить организационно-структурные, процессуальные, социально ориентированные, экономические, психологические. В рамках данного параграфа мы рассмотрели лишь основные направления кадровой работы, что предусматривает необходимость более широкого анализа данного вопроса в ходе самостоятельной подготовки.

§3. Принципы и методы формирования и воспитания кадров органов внутренних дел Российской Федерации

Принципы воспитания кадров – это обусловленные природой и сущностью кадровой работы коренные начала и идеи, лежащие в основе организации и деятельности руководителей различных уровней управления, сотрудников кадровых подразделений, штатных психологов, представителей общественных организаций и других компетентных сотрудников, которые в соответствии с законом и под свою ответственность формируют личность сотрудника ОВД РФ.

Воспитание — это процесс, направленный на развитие личности, который длится всю жизни и опирается на уровень развития, который характерен для человека на определенном этапе воздействия. Все сотрудники органов внутренних дел чрезвычайно индивидуальны, что предусматривает многоаспектность воспитательного процесса. В данном параграфе мы рассмотрим только базовые представления о воспитании сотрудников ОВД, как некой единой организационно-культурной общности. Этот подход ставит перед обучающимися задачу по выработке корреляционной модели группового и индивидуального воспитания кадров органов внутренних дел РФ.

Принципы и основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органах, подразделениях определены в Федеральном законе от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

- обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел;
- назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел и присвоения специальных званий.

Данные принципы реализуются на всех этапах организации деятельности в ОВД, начиная с отбора кадров и заканчивая расторжением служебного контракта.

Важнейшей задачей при формировании кадрового состава ОВД РФ является создание и воспитание кадрового резерва для замещения должностей в органах внутренних дел. Данный вопрос отображен в 78 статье Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно данной статье, для замещения должностей в органах внутренних дел, выполнения специальных задач, задач в особых условиях федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел создаются:

- для замещения должностей высшего начальствующего состава - федеральный кадровый резерв;
- для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава - кадровые резервы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений.

Включение сотрудника органов внутренних дел в кадровый резерв отражается в его личном деле и документах учета. Одним из механизмов формирования кадрового резерва является аттестация сотрудников ОВД РФ. Аттестация проводится в целях определения соответствия сотрудника органов внутренних дел замещаемой должности в органах внутренних дел. По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия наделена правом принять такую рекомендацию, как «сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел».

Вакантные должности руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава замещаются по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя сотрудниками органов внутренних дел, состоящими в соответствующем кадровом резерве федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений, если иное не предусмотрено Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В исключительных случаях при отсутствии возможности замещения вакантной должности сотрудником органов внутренних дел, состоящим в

кадровом резерве, вакантная должность может быть замещена в установленном данным Федеральным законом порядке путем назначения на должность, в том числе по результатам конкурса.

Отказ сотрудника органов внутренних дел, состоящего в кадровом резерве, без уважительной причины от назначения на вышестоящую должность в другую местность является препятствием для возможного повторного включения его в кадровый резерв и назначения его на вышестоящую должность в течение четырех лет со дня отказа от перевода.

Порядок формирования федерального кадрового резерва устанавливается указом Президента РФ от 13.12.2012 № 1653,¹ а порядок формирования кадровых резервов федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел приказом МВД России от 30.08.2012 N 827.²

Формирование кадров органов внутренних дел невозможно без планомерной воспитательной работы на протяжении всего процесса службы. В стратегии национальной безопасности Российской Федерации³ отмечается, что государственная национальная политика должна быть направлена на укрепление и приумножение традиционных российских духовно-нравственных ценностей, обеспечение национальной, религиозной, расовой терпимости, на воспитание взаимного уважения народов Российской Федерации. При этом ответственные граждане России должны воспитываться на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, а также в профилактике

¹ О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации: указ Президента РФ от 13.12.2012 № 1653 (ред. от 01.07.2014) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

² Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений: приказ МВД России от 30.08.2012 № 827 (ред. от 01.02.2018) // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

³ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

экстремизма и радикальной идеологии. Хотя стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года¹ ориентирована на детей, в ней имеются важнейшие положения воспитания личности на всех этапах его жизни, которые целесообразно соотнести с воспитанием сотрудника ОВД РФ. Так, провозглашается, что приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины. В перечне основных приоритетов можно выделить следующие:

- создание условий для воспитания здоровой, счастливой, свободной, ориентированной на труд личности;
- формирование высокого уровня духовно-нравственного развития, чувства причастности к историко-культурной общности русского народа и судьбе России;
- поддержка единства и целостности, преемственности и непрерывности воспитания;
- поддержка общественных институтов, которые являются носителями духовных ценностей;
- формирование уважения к русскому языку как государственному языку Российской Федерации, являющемуся основой гражданской идентичности россиян и главным фактором национального самоопределения;
- формирование внутренней позиции личности по отношению к окружающей социальной действительности.

Основные положения воспитательной работы в ОВД отображены в Методических рекомендациях № 21/8/10998.² Согласно данному документу, воспитательная работа – это основной вид

¹ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html> (дата обращения: 07.05.2019).

² Методические рекомендации по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от 10.10.2018 № 21/8/10998.

морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями деятельности органов внутренних дел

В качестве основных элементов воспитательной работы выделяют:

- патриотическое воспитание;
- профессионально-нравственное воспитание;
- правовое воспитание.

При проведении воспитательной работы в органах внутренних дел РФ решаются следующие основные задачи:

- формирование у сотрудников верности своей стране;
- воспитание сотрудников в духе неуклонного соблюдения Конституции Российской Федерации, законов ;
- укрепление авторитета органов внутренних дел среди населения и повышение престижа службы;
- выработка и развитие у сотрудников комплекса морально-психологических качеств патриота, гражданина и профессионала;
- поддержание на высоком уровне сплоченности служебных коллективов;
- формирование у сотрудников стремления овладевать профессиональными знаниями, навыками и умениями;
- развитие коммуникативной компетентности сотрудников, практических навыков и умений профессионально-грамотного общения с гражданами.

Воспитание сотрудника ОВД РФ – это процесс, который основывается на законе и опирается на этические и моральные нормы. Так, в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹ отмечается, что, сознавая ответственность перед

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: решение президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010. протокол № 21 //СПС «Консультант Плюс»: Версия Проф.

государством, обществом и гражданами, государственные служащие призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов;
- уведомлять руководителя обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа, его руководителя;
- соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

Для формирования и развития у сотрудников органов внутренних дел высоких нравственно-этических, профессиональных, психологических, коммуникативных и иных качеств, необходимых для надлежащего выполнения должностных обязанностей, используются методы убеждения, примера, соревнования, упражнения, поощрения, принуждения.

Формы и методы воспитания отображены в Методических рекомендациях по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от 10.10.2018 № 21/8/10998.

Ценность использования методов воспитания заключается в комплексном подходе, т.е. сочетании всех методов, а не отдавании предпочтения одному из них. Каждый метод так или иначе влияет на формирование определенных личностных качеств сотрудника.

Одним из основных методов воспитания является метод убеждения. Его сущность заключается в воздействии на рациональную сферу сознания сотрудника. Убеждение позволяет сформировать такие важнейшие качества личности, как: мировоззрение, сознательность, убежденность, высокую гражданскую

ответственность. Этот метод апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысление и превращение в мотивы поведения. Целью убеждения является создание, усиление или изменение взглядов, мнений, оценок, установок у объекта воздействия, с тем чтобы последний принял точку зрения убеждающего и следовал ей в своей деятельности и поведении. Чрезвычайно важно, чтобы в конечном итоге убеждение позволило сформировать у сотрудника твердую уверенность в истинности усвоенных идей и потребность защищать и отстаивать их. В процессе убеждения социальные, правовые, экономические, нравственные и другие идеи превращаются в личностные убеждения, в систему внутреннего побуждения к действию. При наличии ошибочных или сомнительных взглядов сотрудник должен приобрести способность бороться с ними. Метод убеждения предполагает использование объективной и современной информации, демонстрации места человеческого фактора в совершенствовании общественных отношений. Для убеждения требуются доказательства, факты, цифры и логические обоснования, чтобы в сознании сотрудников не осталось никаких сомнений в правильности провозглашаемых норм и положений. Это лучше всего достигается в условиях дискуссии, свободного обсуждения проблемы и иных активных формах диалога. Убеждение словом должно органически сочетаться с убеждением делом. Убеждение делом предполагает такую организацию воспитания, при которой люди приходят к правильным выводам на основе повседневного личного опыта, опыта работы всего служебного коллектива. Одним из условий такой работы является правдивость и искренность воспитателя.

В качестве основных условий, определяющих эффективность применения метода убеждения, чаще всего выделяют следующие:

- глубокую личную убежденность самого воспитателя в справедливости, истинности того, в чем он убеждает подчиненных;
- безупречную логику и наглядную доказуемость высказываемых положений, научность аргументов;
- правдивость, честность и искренность руководителя, его готовность и умение отвечать на острые и злободневные вопросы.

Таким образом, метод убеждения является чрезвычайно многогранным и требует оптимального сочетания различных приемов и средств.

Пример является еще одним важным методом психологического воздействия. Наилучшим образом суть данного метода отображается в работах доктора психологических наук, профессора В.Г. Крысько. Ученый утверждает, что существуют как минимум два значения метода примера: обсуждение эталона и демонстрация образца поведения собственным поведением.¹

В примере закреплены социальный опыт, результаты жизнедеятельности людей. Каждый пример имеет определенное содержание, социальную сущность. Позитивный пример в нашем понимании - это такие образцовые действия, поступки, качества людей, приемы и способы достижения целей деятельности, которые соответствуют идеалу. Опора на положительный пример позволяет сформировать в сознании сотрудника правильный образец поведения, чтобы он захотел иметь такие же качества личности и делать такие же поступки. Положительный пример, сознательное усвоение образцов человеческого опыта облегчают процесс становления новых поколений. В новой обстановке либо при переосмыслении своей социальной роли человек всегда испытывает потребность в примере. Это приводит к осознанному или подсознательному поиску данных апримеров в качестве некоего эталона.

Воспитание примером должно быть направлено на то, чтобы в сознании сотрудников сложился четкий образ идеального специалиста органов внутренних дел Российской Федерации, появилось стремление непрерывно совершенствовать себя.

Таким образом грамотное встраивание примера в процесс воспитания сотрудника органов внутренних дел позволит получить не только кратковременный эффект но и сформировать устойчивую потребность к эффективной служебной деятельности.

Соревнование – форма деятельности, направленная на получение наилучшего результата. В «Этике» Бенедикта Спинозы говорится: «Обыкновенно называют соревнующим лишь того, кто

¹ Крысько В.Г. Социальная психология: курс лекций. М., 2016. 352 с.

подражает тому, что мы считаем честным, полезным или приятным».¹ Важно, чтобы участникам соревнования были понятны не только процесс, но и система оценки результата. Соревнование должно быть проникнуто духом доброжелательности и товарищеской взаимопомощи, нельзя допускать возникновения жесткой конкуренции среди сотрудников, конфронтаций и стремления захватить лидерство любой ценой. Данная форма воспитательной работы позволяет не только увлечь сотрудников, но и приобрести новые для них знания и умения, развить положительные нравственные качества, раскрыть свои способности. Соответственно, соревнование как элемент воспитательной системы позволяет упорядочить отношения в коллективе и улучшить состояние служебной дисциплины.

Одним из важнейших условий данного метода является понимание сотрудниками социальной сути и практической значимости определенных форм поведения, которые в последующем перейдут в категорию привычек. Система упражнений должна основываться на следующих принципах:

- плановость;
- последовательность;
- систематичность;
- регулярность;
- периодичность.

Безусловно, важнейшим требованием к сотруднику является профессионализм, но завышенные требования к сотруднику могут «надорвать» его волю. Соответственно, для приобретения необходимого опыта следует постепенно наращивать трудности и нагрузки. При этом целесообразно учитывать возрастные и индивидуальные особенности подчиненных. В качестве базовых условий эффективного применения метода упражнения следует отметить следующие:

- научная организация служебной деятельности;
- объективная оценка поведения сотрудника;

¹ Спиноза Б. Этика. М., 2014. С. 117.

- предупреждение условий формирования и проявления отрицательных привычек.

Таким образом, грамотное использование метода упражнения позволяет планомерно сформировать у сотрудника необходимые для выполнения служебных и должностных обязанностей качества.

Поощрение – метод воспитания, предназначенный для стимулирования и мотивации личного роста и развития сотрудника. Поощрение не только позволяет воздействовать на сферу внешнего удовлетворения потребностей индивида, но и формирует внутреннюю побудительную способность к необходимым формам мышления и деятельности. Поощрять можно проявление любых черт характера и поступков человека, направленных на формирование социально одобряемых норм: продуктивный и эффективный труд, соблюдение служебной дисциплины, инициатива, креативность и т.д. Поощрение всегда несет в себе оценочную функцию, выражающуюся в одобрении и признании действий сотрудников по выполнению возложенных на них обязанностей. Классически в поощрении выделяют моральную и материальную компоненты. Посредством данного метода сотрудник осознает свой вклад в общее дело. Располагая целым арсеналом видов поощрений, руководитель всякий раз решает ряд педагогических проблем:

- определение того, за что будет поощряться сотрудник;
- выявление объекта поощрения (весь коллектив, несколько сотрудников, отдельный сотрудник);
- в чем должно быть выражено поощрение;
- каков ритуал поощрения в данном случае будет оптимален;
- какие правила следует соблюдать при поощрении.

Неумелое использование поощрений может привести не к ожидаемому положительному эффекту, а к обратной реакции сотрудника и служебного коллектива. Воспитательная ценность поощрения нивелируется, если оно недостаточно заслуженно, выносятся за исполнение основных должностных обязанностей или маловажных задач. В свою очередь, грамотное применение мер поощрения позволяет сотруднику утвердиться в правильности своих

действий, повысить степень достоинства сотрудника, направить в сторону самовоспитания, создать в коллективе комфортную атмосферу. Для того чтобы поощрение оказывало необходимое воздействие на сотрудника, должны соблюдаться следующие принципы:

- педагогическая обоснованность и целесообразность;
- направленность на стимулирование успехов;
- разнообразность форм поощрения;
- своевременность;
- гласность.

В том случае, если поощрение используется верно, то руководитель в ответ на свои действия получает от подчиненных уважение, признательность, и доверие. Соответственно от педагогически обоснованного поощрения выигрывает как подчиненный, так и руководитель.

Метод принуждения выражается в совокупности приемов и способов управленческого воздействия на нарушителей установленных в организации и обществе норм. Целью метода принуждения является не наказание, а исправление поведения сотрудника и побуждение его к надлежащему выполнению служебных обязанностей. С одной стороны, в ходе применения данного метода требуются принципиальность, бескомпромиссность, а с другой - тактичность, корректность, уважение достоинства человека. Недопустимы злоупотребления при использовании метода принуждения.

Наибольшей эффективности при реализации метода принуждения можно достичь при соблюдении следующих условий:

- применять принуждение в качестве исключительной меры педагогического воздействия;
- основывать метод принуждения на убеждении сотрудника;
- своевременно применять меры принуждения;
- выяснять все причины и факторы, приведшие к совершению проступка;
- выбирать справедливое наказание;

- индивидуально подходить к каждому сотруднику при определении мер принуждения;
- исключить со стороны руководителя предвзятого отношения и грубости.

Применение мер принуждения развивает у сотрудника ответственность за свое поведение, приучает к самоконтролю и надлежащей оценке своих действий, порождает потребность к соблюдению норм, формирует устойчивость к преодолению соблазнов, закаляет волю, способствует сплочению коллектива.

Принуждение реализуется в следующих формах:

- индивидуальное или групповое осуждение нарушителя норм поведения;
- выражение недоверия;
- демонстрация и высказывание недовольства и возмущения действиями нарушителя;
- отказ в уважения и создание осуждающего общественного мнения;
- предупреждение о привлечении к ответственности в виде взыскания и др.

Сущность метода принуждения заключается в том, чтобы заставить человека выполнить волю руководителя, коллектива в интересах подразделения. Умелое использование метода принуждения в сочетании с другими методами способствует успеху воспитательной деятельности руководителя.

Критика (kritikos) в переводе с греческого – это искусство разбирать. Критика включает в себя: вынесение суждений о достоинствах и недостатках чего-либо, порицание и поиск ошибок, анализ и оценку деятельности. В случае если руководитель в силу каких-либо причин избегает критики, то это может стать прямым путем к снижению исполнительской дисциплины в коллективе. С одной стороны, для любого индивида или организации необходимы критические замечания со стороны руководителя. С другой стороны, практически любой человек воспринимает критику достаточно болезненно. Выполнение руководителем функций критического

разбора деятельности и поведения сотрудников является зачастую источником обид, взаимных упреков и обострения отношений.

Критика может быть объективной и субъективной. В первом случае критика обусловлена отклонениями от формальных, организационно регламентированных процессов профессиональной деятельности, несоблюдением со стороны сотрудника каких-либо инструктивных предписаний. Если подобная взаимосвязь действий и регламентов не просматривается, то в этом случае можно говорить о субъективной необходимости критики. Субъективная критика определяется личностным восприятием руководителя (или другого критикующего лица) той или иной служебной ситуации или конкретного сотрудника.

Зачастую критика становится самоцелью, при этом человек не задумывается над ее результатами и позитивным влиянием на сложившуюся ситуацию. В данном случае критика служит средством снятия нервного напряжения. При этом критикующей стороной не учитывается, каким образом это сказывается на критикуемом. В книге Скотта Хэлфорда¹ «Незаменимый работник» даются следующие рекомендации по критике:

- создайте ощущение безопасности (если человек, которому адресовано замечание, ощущает дискомфорт, оно бесполезно);
- важен позитивный настрой (любая критика подчиненных должна быть высказана доброжелательно);
- формулируйте замечание максимально конкретно и не допускайте неоднозначных интерпретаций;
- не откладывайте критику на потом;
- не будьте безразличны.

Вышесказанное указывает на то, что критика является достаточно сложным, ответственным элементом воспитательного процесса и может привести к противоречивым последствиям. При этом продуктивная критика чрезвычайно действенна и позволяет воздействовать не только на самого сотрудника, но и на его коллег. Следует отметить, что только понимание и комплексное использование методов и форм воспитания позволит найти

¹ Хэлфорд С. Незаменимый работник. М., 2010. 304 с.

оптимальные для каждой конкретной ситуации способы воздействия на сотрудника.

В качестве основных средств воспитания сотрудников ОВД РФ выделяют:

- индивидуальную воспитательную работу;
- информационно-пропагандистскую работу;
- работу актива служебных коллективов.

Индивидуальная воспитательная работа – это систематическое и целенаправленное воздействие руководителя (начальника) на сознание, чувства, волю и поведение подчиненного с учетом возрастных, социальных, психологических и других особенностей, условий службы, быта и отдыха в интересах его всестороннего развития и подготовки к успешному выполнению служебных обязанностей. Главной целью индивидуальной воспитательной работы является создание таких условий, при которых будет допустимо сформировать всесторонне развитую личность сотрудника ОВД РФ, способную эффективно решать поставленные перед ним задачи в любой обстановке.

Информационно-пропагандистская работа – это комплекс взаимосвязанных, планомерно осуществляемых мероприятий по доведению до сотрудников сведений о политической, морально-психологической и информационной ситуации, принимаемых решениях, полученных задачах, действиях личного состава и противостоящей стороны в интересах формирования устойчивого и управляемого морально-психологического состояния.

В служебных коллективах органов внутренних дел особенно ярко проявляется связь между интересами отдельной личности, самого коллектива и всего общества. Это достигается путем перестройки организационных структур, изменением основных функций подразделений, совершенствованием правовой основы деятельности и т.п. Совокупность служебных полномочий и специфических нравственно-этических и психолого-педагогических характеристик служебных коллективов проявляется в следующих положениях:

- сложившаяся в современном Российском обществе система ценностей, формирует нравственно-этическую, психолого-педагогическую и социально-правовую целостность коллектива;
- единство целей всех членов служебного коллектива;
- постоянно реализуемые в деятельности служебного коллектива специальные принципы его организации и функционирования (законность, взаимодействие, координация, взаимопомощь);
- формирование и поддержание в служебном коллективе определенного морального климата через выработку коллективного мнения, позитивного настроения, поддержание и пропагандирование героических поступков, требований соблюдения служебного долга и чести, товарищества и братства, служебных традиций, Присяги и уставов;
- научно обоснованное ресурсное обеспечение деятельности служебного коллектива.

Каждый служебный коллектив является постоянно и динамично изменяющимся социальным организмом, проходящим различные этапы и стадии организации, становления, развития и реорганизации. Эти этапы непосредственно связаны с работой актива служебных коллективов и обусловлены многими факторами кадрового обеспечения ОВД РФ.

Таким образом, подводя итог по данной главе, следует отметить, что кадровая работа в органах внутренних дел Российской Федерации – это многогранный, динамический и постоянно развивающийся процесс. Для его понимания необходимо ознакомление с существенным количеством нормативных правовых актов, а также работами специалистов в сфере педагогики, психологии, социологии, управления и др. Только выверенная и обоснованная кадровая работа позволит достичь органам внутренних дел высоких результатов и сформировать позитивное общественное мнение о нашей организации у граждан.

ГЛАВА 7.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Понятие «социальная гарантия» обозначает комплекс социально-экономических и правовых условий, которыми общество и государство обеспечивает сотрудника ОВД для реализации его служебной деятельности и важнейших социально-экономических прав и свобод.

Одним из принципов службы в ОВД является взаимосвязь социальных гарантий сотрудника ОВД, с одной стороны, и ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в органах внутренних дел – с другой стороны.

Ограничение – это условие, не совместимое со службой, то есть при котором гражданин не может быть принят на службу или его служба должна быть прекращена. Невозможность сотрудника выйти за юридические рамки, очерченные ограничением, должно быть компенсировано социальной гарантией. Запреты – это то, что сотрудник не вправе делать, находясь на службе в ОВД. Такое ограничение также по мысли законодателя должно быть компенсировано социальной гарантией. Устанавливаемые законом запреты и ограничения, как правило, призваны предотвращать конфликт интересов. Социально-экономическое напряжение, в котором находится сотрудник в связи с установленными запретами и ограничениями, должно разряжаться дополнительными условиями реализации социально-экономических прав и свобод.

Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам ОВД Российской Федерации»¹ призван урегулировать отношения,

¹ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации

связанные с денежным довольствием и пенсионным обеспечением сотрудников ОВД Российской Федерации, обеспечением их жилыми помещениями, медицинским обеспечением сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, членов их семей и лиц, находящихся или находившихся на их иждивении, а также с предоставлением им иных социальных гарантий.

§1. Государственная защита сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Меры, применяемые для безопасности сотрудников, основания применения

Государственная защита обеспечивается, если существуют угрозы посягательства на жизнь, здоровье или имущество сотрудника ОВД или членов его семьи, а также близких родственников. К таким угрозам относятся те, которые могут реализовываться для создания препятствий законной деятельности сотрудника, а также из мести за эту деятельность.

Сотрудник ОВД считается выполняющим служебные обязанности дел независимо от места нахождения и времени суток. Выполнение служебных обязанностей включает:

- 1) как определяет ФЗ «О полиции», деятельность, связанную с предупреждением и пресечением правонарушений и оказанием помощи гражданам, находящимся в беспомощном состоянии или в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, а также иные действия в интересах общества и государства;
- 2) если сотрудник находится в пути следования к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования или обследования, лечения или возвращается;
- 3) если сотрудник проходит лечение в медицинской организации в связи с повреждением здоровья или заболеванием, полученным на службе;
- 4) если сотрудник захвачен и содержится в заложниках;

5) когда сотрудник находится на сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях.

Государственная защита сотрудников ОВД, согласно Федеральному закону от 20.04.1995 № 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов»,¹ включает в себя меры безопасности, правовой и социальной защиты, которые применяются при угрозе связанного со служебной деятельностью преступного посягательства на жизнь, здоровье и имущество.

Законодательство предусматривает систему мер государственной защиты жизни, здоровья и имущества должностных лиц и их близких в следующих целях: для обеспечения государственной защиты должностных лиц правоохранительных органов, которые осуществляют функции, выполнение которых может быть сопряжено с посягательствами на их безопасность; для создания необходимых условий для борьбы с преступлениями и другими правонарушениями.

Федеральный закон № 45 распространяет государственную защиту на следующих сотрудников ОВД:

- следователей.
- сотрудников, производящих дознание.
- сотрудников ОВД, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность.
- сотрудников, осуществляющих охрану общественного порядка и обеспечение общественной безопасности, исполнений постановлений органов расследования и прокуроров.
- близких лиц этих сотрудников.

Государственная защита охватывает различные направления. Государственная защита должна учитывать и степень опасности для защищаемого лица и категорию тех лиц, которые осуществляют преступное посягательство. В значительной степени от того, на что направлено это преступное посягательство, ранжируются виды

¹ О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СПС «КонсультантПлюс»: ВерсияПроф.

государственной защиты. Так, базовым видом государственной защиты является система мер защиты жизни и здоровья и обеспечения сохранности имущества сотрудника и его близких, которые подлежат государственной защите. Своеобразную останавливающую функцию в отношении злоумышленников в системе государственной защиты выполняет такой вид государственной защиты, как правовая защита. Законодательством предусмотрена повышенная уголовная ответственность за посягательство на жизнь и здоровье сотрудника или близких ему лиц, находящихся под защитой, а также на их имущество. И если жизнь, здоровье, имущество сотрудника или близких ему лиц все же подверглись преступному посягательству, начинает действовать третий вид государственной защиты – социальная защита, подразумевающая материальную компенсацию в случае смерти, вреда здоровью, повреждения имущества в связи со служебной деятельностью.

Надзор за исполнением законодательства по осуществлению мер государственной защиты осуществляет Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры.

Законодательство предусматривает различные меры для государственной защиты жизни, здоровья и имущества сотрудников и их родственников, находящихся под режимом государственной защиты. Эти меры дифференцируются по степени сложности и по тому, насколько требовательны к задействованным силам и средствам. Классическим способом, в то же время сопряженным со значительными ресурсами, является личная охрана, охрана имущества. Мера менее затратная с точки зрения задействованных сил в государственной защите – это выдача оружия или каких либо специальных средств индивидуальной защиты, предоставление систем оповещения об опасности. Если эти меры неэффективны, если угрозы преступных посягательств требуют более действенных мер для государственной защиты, то могут разместить лиц, подлежащих государственной защите, в более безопасном месте. Соккрытие личности и другой информации защищаемого лица – это меры, применяемые в самых критических случаях. Конкретно это может

выражаться в переводе сотрудника или его родственников на другую работу или в другое учебное заведение и даже переселение на другое место жительства. Законодательство допускает и применение мер изменения личности, таких как замена документов и даже изменение внешности.

Лицам, находящимся под государственной защитой, при наличии угрозы их жизни и здоровью и если применение иных мер безопасности недостаточно, может выдаваться оружие. При этом боевое оружие может быть выдано лицам, в отношении которых применяется государственная защита, лишь в исключительных случаях, когда обеспечивающими их безопасность органами будет признано, что выдача такого оружия крайне необходима для обеспечения защиты жизни и здоровья лиц, которым требуется государственная защита. Оружие выдается лицам, находящимся под государственной защитой, во временное пользование только на период действия в отношении них реальной угрозы.

Решение о выдаче оружия в качестве меры обеспечения безопасности лица, находящегося под государственной защитой, при наличии необходимых оснований должно быть принято как можно быстро, в срок не более 3 суток с момента поступления заявления, обращения или информации о наличии угрозы безопасности в отношении этого лица.

Срок, в течение которого принимается решение, может быть продлен до 30 суток руководителем органа, обеспечивающего безопасность. В таком случае должны быть указаны конкретные фактические обстоятельства, которые привели к такому продлению.

Решение о выдаче оружия сообщается лицу, находящемуся под государственной защитой и руководителю соответствующего правоохранительного или контролирующего органа, который обратился с запросом о применении мер безопасности в отношении гражданина, находящегося под государственной защитой. При этом лицу, находящемуся под государственной защитой, в письменной форме, под роспись доводятся требования, которые необходимы для обеспечения его безопасности. Также с ним может быть заключен органом, обеспечивающим безопасность, письменный договор, в

котором отражаются условия для осуществления указанной меры безопасности, а также полномочия органа, призванного обеспечивать безопасность, и права и обязанности, находящегося под государственной защитой, лица.

При установлении сведений, указывающих на наличие угрозы посягательства на жизнь, здоровье и имущество лиц, находящихся под государственной защитой, с их согласия органами, обеспечивающими безопасность, реализуется их личная охрана, охрана их жилища и имущества. Жилище и имущество лиц, находящихся под защитой, при необходимости оборудуются противопожарной и охранной сигнализацией. Также в целях защиты лиц заменяются номера их телефонов и государственные регистрационные знаки автотранспортных средств.

Также возможно применение такой меры защиты, при которой совершеннолетние лица, находящиеся под государственной защитой, по их согласию могут быть помещены в места, создающие лучшие условия для безопасности. Несовершеннолетние лица, находящиеся под защитой, направляются в такие места только с согласия родителей или лиц, их заменяющих.

Меры защиты могут применяться и в связи с возможным хранением данных о личности защищаемого лица. В таком случае орган, обеспечивающий безопасность, имеет право временно запретить раскрывать персональных данные защищаемого лица, которые находятся у соответствующего оператора персональных данных. Исключением являются те случаи, когда такие сведения выясняются в связи с производством по уголовному делу. Персональным данным сотрудников ОВД конфиденциальность обеспечивается одновременно с их вступлением в должность или назначением на должность.

Законодательство предусматривает такие меры защиты, когда безопасность лица, находящегося под государственной защитой, обеспечивается посредством выдачи документов, удостоверяющих личность, а также других документов с измененными личными данными. Также в исключительных случаях обеспечения

безопасности может быть произведено изменение внешности защищаемого лица.

В отношении должностных лиц органов внутренних дел, а также их близких применение и осуществление мер безопасности возлагается на сами ОВД. В МВД России в целях обеспечения безопасности защищаемых лиц создаются специальные подразделения.

Поводом для применения мер безопасности в отношении лица, находящегося под государственной защитой является: заявление лица, нуждающегося в защите, обращение руководителя органа внутренних дел, получение органом, обеспечивающим безопасность, оперативной и иной информации о наличии угрозы безопасности указанного лица.

§2. Льготы, гарантии, компенсации общего и специального характера, установленные для сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

В условиях выполнения служебных обязанностей, связанных с охраной общественного порядка и обеспечения общественной обязанности, так же, как и других служебных обязанностей, возложенных на органы внутренних дел, жизнь и здоровье сотрудника ОВД находятся под постоянной угрозой. Поэтому законодательство Российской Федерации предусматривает обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудника ОВД. Если же все же жизни и здоровью сотрудника ОВД был нанесён ущерб, то система гарантий предусматривает выплату для возмещения вреда.

Важное значение имеет жилищная обеспеченность сотрудников правоохранительных органов. Государство предусматривает целый комплекс мер, которые призваны решить эту проблему. Базовым элементом этого комплекса мер является возможность получения единовременной социальной выплаты, которая может быть использована как для покупки квартиры, так и для самостоятельного строительства жилья. Это льгота является достаточно затратной для

государственного бюджета. Закон ограничивает возможность получить единовременную социальную выплату только одним разом за весь период государственной службы. Если во время государственной службы сотрудник уже получал выплату на приобретения жилья, больше рассчитывать на единовременную выплату он не может. Она выплачивается сотруднику ОВД один раз за весь период государственной службы, к которой относится и служба в ОВД. Также предполагается достаточно продолжительный период службы в ОВД, чтобы получить право на единовременную социальную выплату. Условием права на единовременную социальную выплату является наличие стажа службы в органах внутренних дел не менее 10 лет.

Очевидно, что обеспечить всех сотрудников, имеющих право на единовременную социальную выплату, соответствующими средствами невозможно. В бюджете Министерства внутренних дел предусматриваются статьи на соответствующие выплаты, но они не покрывают потребностей всех сотрудников ОВД, имеющих право на единовременную социальную выплату. Поэтому законодательство специально оговаривает ограничение для реализации этой льготы. Средства на единовременную социальную выплату выделяются в пределах бюджета Министерства внутренних дел.

Кроме того, эта льгота ориентирована прежде всего на сотрудников ОВД, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Поэтому предоставление права на единовременную социальную выплату оговаривается рядом условием, касающихся текущей жилищной обеспеченности сотрудника. Очевидно, что в улучшении жилищных условий нуждаются сотрудники, которые не владеют жилым помещением по договору социального найма и не входят в семью, которая может владеть жильем по такому договору, а также если у сотрудника и у членов его семьи нет жилья в собственности. Но есть и другие случаи, которые требуют улучшения жилой обеспеченности сотрудника. Так, закон предоставляет право на единовременную социальную выплату сотруднику с малой жилищной обеспеченностью, когда площадь занимаемого жилья не соответствует нормам в расчете на одного человека. На одного члена

семьи сотрудника ОВД должно приходиться менее 15 квадратных метров, даже если сотрудник владеет квартирой или иным жильем по договору социального найма либо у него в собственности есть жилье или он является членом семьи собственника жилья. Также достаточность жилой обеспеченности сотрудника предъявляет требования к условиям жилого помещения. Сотрудник должен жить в условиях, удовлетворяющих требованиям жилых помещений. Подзаконные нормы, в частности постановления Правительства Российской Федерации, определяют такие требования. Так, должны быть в исправном состоянии несущие и ограждающие конструкции, стены, потолок и пол. Жилое помещение предполагает наличие определенных инженерных систем, таких как электроосвещение, водоснабжения для хозяйственных и пищевых нужд, горячее водоснабжение, канализация, отопление и вентиляция. Полный перечень таких требований устанавливается постановлением Правительства РФ от 28.01.2006 № 47 (ред. от 29.11.2019) «Об утверждении Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания, многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, садового дома жилым домом и жилого дома садовым домом». К нормальным условиям проживания сотрудника, невыполнение которых влечёт возникновение права на единовременную социальную выплату, также относится проживание отдельно от члена семьи, страдающего тяжёлым заболеванием, которое делает невозможным совместное проживание с ним в одной квартире. Разумеется, неудовлетворительной жилищной обеспеченностью, влекущей право на единовременную социальную выплату, является проживание сотрудника в коммунальной квартире, общежитии, в смежной неизолированной комнате либо в однокомнатной квартире в составе двух семей и более. В последнем случае даже если второй и последующими семьями являются родители или постоянно живущие с сотрудником и прописанные в его квартире совершеннолетние дети, состоящие в браке, это не отменяет его права на получение единовременной социальной выплаты.

Понятно, что ограничение на получение единовременной социальной выплаты бюджетом МВД России ставит вопрос об очередности ее получения. Закон регулирует этот вопрос. Так, первоочередность устанавливается в отношении сотрудников, погибших или умерших увечья или другого повреждения здоровья полученных на службе, либо из-за заболевания, приобретённого сотрудником в период прохождения службы в органах внутренних дел. Члены его семьи и его родители получают единовременную социальную выплату в равных долях в течение года после смерти.

Выход на пенсию сотрудника ОВД не отменяет его права на единовременную социальную выплату. Если сотрудник встал на учет на получение единовременной социальной выплаты, когда проходил службу в ОВД, то он сохраняет это право и после увольнения с правом на пенсию.

В течение службы сотрудника и даже после того, как он получил право на единовременную социальную выплату, жилищные условия могут изменяться. В частности, законодательство регулирует вопрос сознательного ухудшения жилищных условий с намерением получить право на единовременную социальную выплату.

Не может считаться сознательным ухудшением условий проживания вселение жены или мужа, а также детей, не достигших совершеннолетия и детей старше 18 лет, если они стали инвалидами до 18 лет. Также намеренным ухудшением жилищных условий является обмен жилья; выселение из жилья без предоставления другого жилого помещения или с уменьшением общей площади жилья, если причиной послужило нарушение самим сотрудником правил социального найма; выделение доли собственникам жилых помещений; продажа жилья или его части.

Сознательное ухудшение условий проживания не отменяет полностью права на получение единовременной социальной выплаты, однако отсрочивает возможность встать на учет. Только через пять лет после того, как последние действия сотрудника, связанные с ухудшением проживания, произошли, он имеет возможность встать на учет на получение единовременной социальной выплаты.

Если говорить о регулировании очередности получения единовременной социальной выплаты, то стоит отметить, что законодательство устанавливает еще и другие условия. После увольнения из органов внутренних дел на пенсию в первую очередь получают единовременную социальную выплату те граждане России, которые имеют проживающих совместно с ним трех и более детей или одного или нескольких детей-инвалидов, если сотрудник является Героем Российской Федерации или ветераном боевых действий на территории Афганистана.

По решению министра внутренних дел жилое помещение, приобретенное (построенное) за бюджетные средства, может быть предоставлено в собственность следующим гражданам, если они имеют право на единовременную социальную выплату:

1) в равных долях членам семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в органах внутренних дел;

2) инвалидам I и II групп, инвалидность которых наступила вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД.

Если сотрудников умер из-за увечья или иного вреда здоровью, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие болезни, полученной в период прохождения службы в ОВД, то у вдов (вдовцов) сотрудников до повторного вступления в брак сохраняется право на предоставление жилых помещений в собственность.

Сотрудникам, гражданам Российской Федерации, уволенным со службы в ОВД и принятым на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях соответствующим территориальным органом МВД России до 1 марта 2005 года, и совместно проживающим с ними членам их семей, согласно ФЗ № 247-ФЗ, предоставляются жилые помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору

социального найма с последующей передачей этих помещений в муниципальную собственность.

Жилищная обеспеченность сотрудника ОВД должна быть удовлетворительна, создавать нормальные условия для отдыха, свободного времяпровождения и развития семьи. Установлены социальные нормы оптимальной жилищной обеспеченности. Учитываются как фактор состава семьи, так и необходимость дополнительной площади для некоторых сотрудников старшего и высшего офицерского состава и сотрудников, занимающихся научной деятельностью. Законодательство прямо регулирует вопрос жилищной обеспеченности — площади выделяемого жилого помещения.

Площадь жилого помещения, которое выделяется в собственность или по договору социального найма, должна быть не меньше:

- 1) 33 квадратных метра общей площади жилого помещения — на одного человека, если семья состоит из одного человека;
- 2) 42 квадратных метра общей площади жилого помещения — на семью из двух человек;
- 3) 18 квадратных метров общей площади жилого помещения на каждого члена семьи — на семью из трех и более человек.

Право на дополнительную площадь жилого помещения размером 20 квадратных метров имеют:

- 1) сотрудники, которым присвоено специальное звание полковника полиции (юстиции, внутренней службы) и выше;
- 2) сотрудники, имеющие ученые степени или ученые звания.

Если сотрудник одновременно имеет звание полковника и учёную степень или ученое звание, то он получает право только на 20 кв. м дополнительной площади.

При расчёте суммы единовременной социальной выплаты также учитывается дополнительная площадь жилого помещения размером 15 квадратных метров. С учетом конструктивных и технических параметров многоквартирного или жилого дома размер общей площади жилых помещений может превышать размер общей площади жилых помещений, который предполагается законом, но не

более чем на 9 квадратных метров общей площади жилого помещения.

Органы внутренних дел – это единая централизованная система служб и подразделений, имеющая территориальную организацию. Сотрудник может быть распределён для несения службы в любой территориальный орган МВД России. Понятно, что это ставит вопрос о нормальных условиях проживания сотрудника и его семьи в месте несения службы. Этот вопрос — значительная социальная нагрузка на органы внутренних дел. Сотруднику, не имеющему жилого помещения в населенном пункте, где он проходит службу, и совместно проживающим с ним членам его семьи может предоставляться служебное жилое помещение или жилое помещение в общежитии. МВД России, чтобы иметь возможность обеспечивать своих сотрудников таким жильем, должно формировать специализированный жилищный фонд.

Сотрудник будет считаться не имеющим жилого помещения в населенном пункте, где он проходит службу, в случае если он:

1) не является нанимателем жилого помещения по договору социального найма или членом семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственником жилого помещения или членом семьи собственника жилого помещения;

2) является нанимателем жилого помещения по договору социального найма или членом семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственником жилого помещения или членом семьи собственника жилого помещения, но не имеет возможности ежедневно возвращаться в указанное жилое помещение в связи с удаленностью места его нахождения от места службы.

Сотрудник, которому выделяется жилое помещение специализированного жилищного фонда, вступает в правоотношения с территориальным органом МВД России. Сторонами договор найма жилого помещения специализированного жилищного фонда являются сотрудник и МВД России. Поэтому все вопросы, связанные с предоставлением жилья, оплатой, содержанием и освобождением

жилого помещения специализированного жилищного фонда, решаются в отношениях с МВД России или его представителями.

Возможны случаи, когда жилых помещений специализированного жилищного фонда у территориального органа МВД России нет. Это не снимает с МВД России обязанности нормальной обеспеченности жильем сотрудника. Для решения этого вопроса законодательство предусматривает возможность ежемесячной денежной компенсации сотруднику, не имеющему жилого помещения там, где он проходит службу, денежную плату за наем жилого помещения. Порядок и размеры этой компенсации определяются подзаконными актами Правительства Российской Федерации.

Члены семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД, совместно с ним проживавшие, имеющие право на получение единовременной социальной выплаты, проживающие в жилом помещении специализированного жилищного фонда и не являющиеся нанимателями жилого помещения по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственниками жилого помещения или членами семьи собственника жилого помещения, независимо от того, состоят они на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях либо в качестве имеющего право на получение единовременной социальной выплаты или нет, приобретают права нанимателя указанного жилого помещения и не могут быть выселены из него до приобретения (получения) иного жилого помещения.

Члены семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД, совместно с ним проживавшие, имеющие право на получение единовременной социальной выплаты, не обеспеченные жилым помещением специализированного жилищного фонда и не являющиеся

нанимателями жилого помещения по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственниками жилого помещения или членами семьи собственника жилого помещения, имеют право на ежемесячную денежную компенсацию за наем (поднаем) жилого помещения в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, до истечения трех месяцев со дня получения единовременной социальной выплаты.

За вдовами (вдовцами) сотрудников, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД, право на ежемесячную денежную компенсацию за наем (поднаем) жилого помещения сохраняется до повторного вступления в брак.

Особое внимание в жилищной обеспеченности уделяется службе участковых уполномоченных полиции. Это преследует цель как стимулирование службы на должностях уполномоченного полиции, так и необходимость формирования связи между населением обслуживаемого участка, с одной стороны, и сотрудником полиции — участковым уполномоченным полиции, охраняющим общественный порядок и обеспечивающим общественную безопасность на этой территории. Законодательство чётко оговаривает сроки, в течение которых участковому уполномоченному должно быть предоставлено жилье. Территориальный орган МВД России предоставляет сотруднику, замещающему должность участкового уполномоченного полиции и не имеющему жилого помещения на территории соответствующего муниципального образования, и совместно проживающим с ним членам его семьи жилое помещение специализированного жилищного фонда в течение шести месяцев со дня вступления в указанную должность. В случае с участковым уполномоченным полиции обязанность жилищного обеспечения возлагается как на МВД России, так и если в специализированном жилищном фонде жилья не оказывается обязанность по жилищному обеспечению участкового

уполномоченного полиции переходит к муниципальным образованиям.

В случае отсутствия на территории муниципального образования жилого помещения специализированного жилищного фонда участковому уполномоченному полиции и совместно проживающим с ним членам его семьи орган местного самоуправления предоставляет жилое помещение муниципального жилищного фонда. Такая связь социального обеспечения сотрудника с муниципальным образованием может объясняться тем, что подведомственная УУП территория, его административный участок входит в территорию муниципального образования, деятельность участкового уполномоченного полиции непосредственно связана с обеспечением общественного порядка и общественной безопасности именно на территории данного муниципального образования.

Однако если сотрудник переходит на другую должность, не связанную с выполнением обязанностей участкового уполномоченного полиции на территории соответствующего муниципального образования, указанный сотрудник и совместно проживающие с ним члены его семьи обязаны освободить предоставленное жилое помещение.

Сохранность жизни и здоровья сотрудника — один из высших приоритетов, в том числе и государственной системы гарантий и льгот. Потеря здоровья сотрудником вследствие выполнения служебных обязанностей, и тем более гибель сотрудника — это трагедия, вероятность которой, к сожалению, обусловлена спецификой трудовой его деятельности. Поэтому значительное место в профильном законодательстве уделяется вопросам компенсации сотрудникам и членам их семей, если здоровью сотрудника был нанесён значительный ущерб, и это повлекло его гибель. Для членов семей погибших сотрудников законом предусмотрена денежная компенсация расходов на оплату коммунальных услуг, установки квартирных телефонов, услуг местной телефонной связи, оказанных с использованием квартирных телефонов, а также абонентской платы за пользование радиоточками и коллективными телевизионными антеннами. В условиях сельской местности немаловажной льготой

может быть предусмотренная законодательством компенсация оплаты топлива и его доставки, если семья проживает в доме, не имеющем центрального отопления. Компенсируется оплата объемов в пределах норм, установленных для продажи населению. Потеря кормильца влечет сложности в даже самых, казалось бы, простых задачах. Так, государство, учитывая это, предусматривает компенсацию оплаты ремонта принадлежащего членам семьи погибшего сотрудника индивидуального жилого дома. Также закон устанавливает обязанность государства компенсировать для членов семьи погибшего сотрудника оплату общей площади жилых помещений, найма, содержания и ремонта жилых помещений, а собственникам жилых помещений и члены жилищно-строительных (жилищных) кооперативов - содержания и ремонта объектов общего пользования в многоквартирных домах.

За вдовами (вдовцами) сотрудников, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД, право на денежные компенсации сохраняется до повторного вступления в брак.

Охрана общественного порядка, противодействие преступности сопряжены с высокими физическими и морально-психологическими нагрузками. Система медицинского обслуживания сотрудников ОВД должна быть способной решать вопросы профилактики и лечения расстройств и заболеваний, обусловленных сложностью и напряжённостью службы в ОВД. Поэтому неотъемлемым правом, которым обладает сотрудник ОВД, является право на бесплатное получение медицинской помощи и сопутствующее ему бесплатное обеспечение лекарственными препаратами для медицинского применения по рецептам на лекарственные препараты, бесплатное обеспечение медицинскими изделиями по назначению врача в медицинских организациях МВД России.

Постоянное взаимодействие сотрудника с гражданами, значимость внешнего вида сотрудника, качественность его общения с населением объясняет и определённые косметологические меры,

предусмотренные законодательством. Так, сотрудник ОВД имеет право на изготовление и ремонт зубных протезов (за исключением зубных протезов из драгоценных металлов и других дорогостоящих материалов).

МВД имеет разветвленную сеть медико-санитарных учреждений, однако возможны случаи отсутствия по месту службы, месту жительства или иному месту нахождения сотрудника медицинских организаций МВД России либо отсутствия в них отделений соответствующего профиля, специалистов либо специального медицинского оборудования. Это не означает, что сотрудник остаётся без медицинского обслуживания. Законодательство предоставляет сотруднику право на получение медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения.

На медицинское обслуживание в ведомственных медицинских организациях МВД России имеют право и члены семьи сотрудника, а также те, кто находится на иждивении сотрудника. Они имеют возможность выбрать, воспользуются ли они правом на обязательное медицинское страхование и, соответственно, на получение медицинского обеспечения в организациях государственной или муниципальной системы здравоохранения или будут получать медицинское обеспечение в ведомственных медицинских организациях МВД России. Однако, в отличие от самого сотрудника, при лечении в амбулаторных условиях они обеспечиваются лекарственными препаратами для медицинского применения за плату по розничным ценам.

Сотрудник, члены его семьи и лица, находящиеся на иждивении сотрудника, имеют право на платное санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях) МВД России. Размер оплаты устанавливается МВД России.

Пенсионеры МВД, которые прослужили 20 лет и более, имеют право продолжить медицинское обеспечение в медицинских

организациях МВД России в том же порядке что и действующие сотрудники ОВД.

Пенсионеры МВД, которые прослужили 20 лет и более, а также члены его семьи и его иждивенцы имеют возможность раз в год приобрести по льготной цене путевку на лечение в санаторно-курортную организацию или оздоровительную организацию МВД России. Льготная цена устанавливается размере 25 процентов от стоимости путевки для пенсионеров МВД и 50 от стоимости путевки процентов для членов семьи и иждивенцев.

За гражданином Российской Федерации, уволенным со службы в ОВД и ставшим инвалидом вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в ОВД, сохраняется право на бесплатное медицинское обеспечение, в том числе на изготовление и ремонт зубных протезов (за исключением зубных протезов из драгоценных металлов и других дорогостоящих материалов), на бесплатное обеспечение лекарственными препаратами для медицинского применения по рецептам на лекарственные препараты, медицинскими изделиями по назначению врача в медицинских организациях МВД России, а также на лечение в санаторно-курортных организациях указанного федерального органа за плату в размере 25 процентов стоимости путевки, определяемой руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного органа в сфере войск национальной гвардии.

Сотрудники, участвовавшие в контртеррористических операциях, осуществлявшие охрану общественного порядка при установлении военного положения и других особых правовых режимах (чрезвычайное положение, вооруженный конфликт, чрезвычайные ситуации природного или техногенного характера и т. п.), которые связаны с особым риском и опасностью для жизни и здоровья, в большей мере нуждаются в морально-психологической помощи. В отношении них предусмотрена система медико-психологической реабилитации. Понятно, что они находятся в более

уязвимом положении, чем сотрудники, проходящие службу в обычных условиях. Компенсацией этого положения является дополнительный отпуск продолжительностью до 30 суток и бесплатная медико-психологическая реабилитация.

Ряд мер социальной поддержки предусмотрен для семьи и родителей погибшего или пропавшего без вести в связи с исполнением служебных обязанностей сотрудника, погибшего вследствие увечья или иного повреждения здоровья. Для таких категорий льготников предусмотрены несколько мер социальной поддержки. Так, есть возможность получить компенсацию оплаты поездки (туда и обратно), различным видом транспорта, на лечение в санаторий МВД России, а также к месту, где похоронен погибший сотрудник. Также вследствие того, что семья потеряла кормильца, государство берет на себя некоторые расходы на обеспечение детей сотрудника, выплачивается ежемесячное пособие на содержание детей, также чтобы обеспечить летний оздоровительный отдых детей, выплачивается ежегодное пособие. Если семья погибшего или пропавшего без вести сотрудника решит переехать на другое место жительства, государство однократно компенсирует расходы, связанные с проездом, в том числе и расходы на транспортирование в железнодорожных контейнерах личного имущества.

Законодательство предусматривает также меры поддержки для жены (мужа), родителей, и детей погибшего сотрудника, если они в силу возраста или состояния здоровья (инвалидность) ограничены в способностях себя обеспечивать. Такая денежная компенсация равна разнице между приходившейся на их долю частью денежного довольствия, получаемого погибшим (умершим) сотрудником по состоянию на день его смерти и назначенной им пенсией по случаю потери кормильца. Для определения указанной части денежного довольствия денежное довольствие погибшего (умершего) сотрудника или умершего гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел, делится на родителей и членов семьи, если они, как указано ниже, входят в категорию тех лиц, кто имеет право на получение данной ежемесячной денежной компенсации.

К лицам, имеющим право на получение компенсации, относятся:

1) супруга (супруг), состоящая (состоящий) на день гибели (смерти) сотрудника или смерти гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел, в браке с ним. При этом право на компенсацию имеет супруга (супруг), не вступившая (не вступивший) в повторный брак, достигшая возраста 50 лет (достигший возраста 55 лет) или являющаяся (являющийся) инвалидом;

2) родители сотрудника или гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел. При этом право на компенсацию имеют родители, достигшие возраста 50 и 55 лет (соответственно женщина и мужчина) или являющиеся инвалидами;

3) дети, не достигшие возраста 18 лет или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения, – до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет;

4) лица, находившиеся на иждивении погибшего (умершего) сотрудника или умершего гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел.

§3. Пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Виды пенсий. Порядок назначения, исчисления и выплаты пенсий

Пенсионное обеспечение является одной из главных социальных мер, соотнесённой с такими условиями службы, как обязанности, ограничения, запреты и ответственность на службе. В условиях нестабильного экономического положения, динамики рыночной экономики гарантированность пенсионного обеспечения сотрудников ОВД имеет большую ценность. Ответственность за пенсионное обеспечение сотрудников ОВД и их семей возложена на Министерство внутренних дел Российской Федерации.

Выплата пенсий сотрудникам ОВД и их семьям осуществляется за счет средств федерального бюджета. При этом финансирование расходов на выплату пенсий осуществляется в централизованном порядке. Одним из главных элементов пенсионного обеспечения сотрудников является пенсия за выслугу лет. Сотрудники, проходящие службу в органах внутренних дел, приобретают право на пенсии за выслугу лет, если они имеют выслугу на службе в органах внутренних дел. Помимо пенсии, за выслугу лет предусмотрена пенсия по инвалидности.

Выслуга лет – это понятие, призванное определить на уровне нормативного правового регулирования период трудовой деятельности, деятельность в течение которого предоставляет сотруднику определённые права. В нашем рассмотрении важно учитывать привязанность этого понятия к праву на получение пенсии. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ закрепляет право на пенсию за выслугу лет за государственными служащими, в том числе сотрудниками правоохранительных органов, военнослужащими и другими категориями лиц.

Кроме выслуги лет, значимым фактором назначения пенсии является основание прекращения службы сотрудником. Так, в случае гибели или смерти сотрудников ОВД право на пенсию приобретает их семья. Государство устанавливает для семьи погибшего сотрудника пенсию по случаю потери кормильца.

Еще одним случаем, когда выслуга лет не влияет на право назначения пенсии, является получение инвалидности. Как в случае получения инвалидности, так и в случае потери кормильца их семьям назначаются независимо от продолжительности службы. Событием, после которого сотрудникам ОВД, имеющим право на пенсионное обеспечение, может быть назначена пенсия и будет осуществляться ее выплата, является увольнение со службы в органах внутренних дел.

Сотрудники и их семьи, если они одновременно получили право на различные пенсии, в соответствии с законодательством Российской Федерации, должны будут выбрать одну пенсию. Однако законодатель, учитывая тяжёлые последствия утраты члена семьи, предусматривает исключения из этого правила. В случае гибели

сотрудника, причиной которой явились ранения, контузии, увечья или заболевания, полученные при исполнении служебных обязанностей, супруга или супруг сотрудника ОВД, не вступивший или не вступившая в новый брак, имеют право на одновременное получение двух пенсий. Супруге или супругу погибшего сотрудника ОВД в соответствии с законодательством Российской Федерации могут устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и любая другая пенсия, за исключением пенсии по случаю потери кормильца или социальной пенсии по случаю потери кормильца. Разумеется, это не относится к случаям, если смерть сотрудника наступила в результате противоправных действий самого сотрудника ОВД.

Это же исключение распространяется и на родителей сотрудников ОВД, умерших (погибших) вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных при исполнении служебных обязанностей. Они также приобретают право на одновременное получение двух пенсий. Им могут устанавливаться пенсия по случаю потери кормильца и любая другая пенсия, установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации (за исключением пенсии по случаю потери кормильца или социальной пенсии по случаю потери кормильца).

Для стимулирования трудовой деятельности граждан законодатель предусматривает, что сотрудники, проходящие службу в органах внутренних дел, могут получать две пенсии, если у них, помимо пенсии по выслуге лет, на службе сложились условия для назначения страховой пенсии по старости. В таком случае они имеют возможность одновременно получать, во-первых, пенсию за выслугу лет или пенсию по инвалидности, предусмотренные ФЗ № 247, и, во-вторых, страховую пенсию по старости, которая определяется согласно Федеральному закону «О страховых пенсиях».

Также существует практика, которая допускается и законодательством, когда различные регионы Российской Федерации, субъекты Российской Федерации предусматривают за счет собственных бюджетных средств дополнительные социальные гарантии для пенсионеров, бывших сотрудников ОВД. С учетом

разного уровня средних цен в разных регионах такая возможность позволяет выровнять структуру потребления пенсионеров ОВД.

Законодательство предусматривает несколько вариантов, когда сотрудники ОВД приобретают право на пенсию. Логика, которую преследовал законодатель, устанавливая эти варианты, – стимулирование трудовой деятельности на государственной службе.. Сотрудники ОВД приобретают право на пенсию, если они имеют при увольнении со службы выслугу на службе в органах внутренних дел 20 лет и более. Следует учитывать, что в этой выслуге учитываются другие виды государственной службы, такие как военная служба, служба в государственной противопожарной службе, служба в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, служба в Росгвардии. Другой вариант – когда сотрудники ОВД приобретают право на пенсию, если они уволены со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, который зависит от замещаемой должности, по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями. В таком случае, независимо от оснований увольнения, возраст сотрудника должен быть не моложе 45 лет. Еще одним условием назначения пенсии при этом является наличие общего трудового стажа 25 лет и более. В состав этого общего трудового стажа должна входить государственная служба сроком не менее 12 лет и шести месяцев, куда могут входить военная служба, в том числе срочная, по призыву, служба в органах внутренних дел, служба в государственной противопожарной службе, служба в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, служба в Росгвардии. При определении права на пенсию за выслугу лет во втором случае в общем трудовом стаже должен быть учтен страховой стаж. Порядок исчисления и подтверждения трудового стажа устанавливается Федеральным законом «О страховых пенсиях», другие виды стажа, например трудовой стаж, учитываются на основании действовавшего на то время законодательства.

Общим правилом является то, что размер пенсии сотрудника ОВД за выслугу лет рассчитывается относительно сумм денежного довольствия.

Так, сотрудникам ОВД с выслугой 20 лет и более размер пенсии будет составлять: за первые 20 лет выслуги – 50 процентов от суммы должностного оклада, оклада по специальному званию и ежемесячной надбавки за выслугу лет, а за каждый год выслуги свыше 20 лет – 3 процента от суммы должностного оклада, оклада по специальному званию и ежемесячной надбавки за выслугу лет, но всего не более 85 процентов этих сумм;

Сотрудникам ОВД, имеющим общий трудовой стаж 25 календарных лет и более, при том, что в состав этого общего трудового стажа входит срок государственной службы не менее 12 лет и шести месяцев, а именно военная служба, в том числе срочная по призыву, служба в органах внутренних дел, служба в государственной противопожарной службе, служба в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, служба в войсках национальной гвардии Российской Федерации, назначается пенсия за общий трудовой стаж 25 лет – 50 процентов от суммы должностного оклада, оклада по специальному званию и ежемесячной надбавки за выслугу лет; за каждый дополнительный год стажа свыше 25 лет – 1 процент от суммы должностного оклада, оклада по специальному званию и ежемесячной надбавки за выслугу лет.

В случае если сотрудник уже получает пенсию и повторно поступил на службу в ОВД, при следующем увольнении его со службы пенсия рассчитывается, исходя из общей выслуги, которая включает также и срок повторной службы, и общего трудового стажа, который получается на день этого увольнения.

В соответствии с ФЗ от 12.02.1993 № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы,

войсках национальной гвардии Российской Федерации, и их семей» предусмотрены также надбавки к пенсии за выслугу лет.

Так, на уход за пенсионерами, которые являются инвалидами либо достигли 80-летнего возраста, надбавка будет составлять 100 процентов от размера пенсии за выслугу. Размер надбавки неработающим пенсионерам, на иждивении которых находятся нетрудоспособные члены семьи, зависит от количества иждивенцев. Согласно закону, если на иждивении находится один человек, то размер надбавки будет равен 32 процентам размера пенсии за выслугу, если на иждивении находятся два человека, – 64 процентам размера пенсии за выслугу, если на иждивении находятся трое и более человек, – 100 процентам размера пенсии за выслугу. Однако следует учитывать, что эта надбавка рассчитывается только в том случае, если члены семьи, находящиеся на иждивении пенсионера, не получают страховую или социальную пенсию.

Учитывая единство системы государственной службы в Российской Федерации, а также сходство условий службы в различных правоохранительных органах при назначении пенсии в выслуге лет учитываются:

- военная служба;
- служба на должностях рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел,
- служба на должностях рядового и начальствующего состава в государственной противопожарной службе;
- служба на должностях рядового и начальствующего состава в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;
- служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- служба в войсках национальной гвардии Российской Федерации;
- время работы в органах государственной власти и управления, гражданских министерствах, ведомствах и организациях с оставлением в кадрах Министерства внутренних дел Российской Федерации, органах по контролю за оборотом наркотических средств

и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- время работы в системе государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, непосредственно предшествующее их назначению на должности, замещаемые лицами рядового и начальствующего состава и военнослужащими государственной противопожарной службы;

- время отбывания наказания и содержания под стражей военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава, необоснованно привлеченных к уголовной ответственности или репрессированных и впоследствии реабилитированных. В выслугу лет для назначения пенсии уволенным со службы офицерам и лицам начальствующего состава органов внутренних дел может засчитываться также время их учебы до определения на службу (но не более пяти лет) из расчета один год учебы за шесть месяцев службы.

Эти виды службы не дифференцируются в выслуге лет.

Если сотрудник проходил службу в особых условиях, то для назначения пенсии засчитывается льготный срок в выслугу лет.

Важное место в системе пенсионного обеспечения сотрудников ОВД занимает пенсия по инвалидности. Сотрудник, получивший инвалидность в связи со службой, должен получить усиленный режим социально защиты. Так, законодательство устанавливает, что если сотрудники ОВД стали инвалидами при прохождении службы, или в течение трех месяцев после увольнения со службы, или если инвалидность наступила по прошествии трех месяцев после увольнения, но причиной инвалидности послужили ранения, контузии, увечья или заболевания, полученные на службе, то они имеют право на пенсию по инвалидности. Таким образом, получение инвалидности в течение трех месяцев после увольнения со службы рассматривается как непосредственное следствие служебной деятельности и не требует обоснования, что причиной инвалидности стали ранения, контузии, увечья или заболевания, полученные на службе. В свою очередь, если инвалидность была получена по прошествии трех месяцев после

увольнения должно быть обосновано, что причиной инвалидности стали ранения и заболевания, полученные именно на службе.

Уполномоченным органом в установлении группы и причин инвалидности, а также времени наступления и периода инвалидности являются государственные учреждения медико-социальной экспертизы.

Пенсия по случаю потери кормильца семьям сотрудников ОВД назначается, если кормилец умер (погиб) во время прохождения службы или не позднее трех месяцев со дня увольнения со службы либо позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы, а семьям пенсионеров из числа этих лиц – если кормилец умер в период получения пенсии или не позднее пяти лет после прекращения выплаты ему пенсии.

Предусматривается право нетрудоспособных членов семьи умерших сотрудников ОВД на пенсию при потере кормильца, если они находились на иждивении.

Основой расчёта пенсии является размер денежного довольствия сотрудника органов внутренних дел. При этом в расчёте пенсии учитываются

- должностной оклад,
- оклад по специальному званию (куда не входит повышения окладов за службу в отдаленных, высокогорных местностях и в других особых условиях),
- ежемесячная надбавка или процентная надбавка за выслугу лет, включая выплаты в связи с индексацией денежного довольствия.

Для того чтобы получить пенсию, сотрудники и члены их семей с заявлением обращаются в пенсионные органы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Пенсионным органам установлен ограниченный срок для рассмотрения заявления вместе с поступившими документами на назначение пенсий – не более десяти дней со времени подачи заявления. Если пенсионным органом дополнительно запрашивались документы, то для принятия решения даётся ещё десять дней после подачи дополнительных документов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная служба в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации направлена на защиту прав и интересов граждан, охрану законности и правопорядка, обеспечение общественной безопасности. Реализация данных направлений деятельности происходит в условиях формирования современной правовой системы, развития гражданских институтов и демократизации общества. При регулировании служебных отношений в современных условиях приходится учитывать новые возникающие угрозы. Киберпреступность, терроризм, экстремизм, правовой нигилизм – это не только сфера компетенции органов внутренних дел, но и факторы, способные непосредственно вторгаться в систему служебных отношений сотрудников полиции. Напряженная внешняя среда и критически важные задачи, стоящие перед органами внутренних дел Российской Федерации, определяют рост требований к кадровому составу органов внутренних дел, организационному и информационному обеспечению деятельности. Поднимаются и вопросы реформирования и реорганизации этого института государственного управления.

Служба в органах внутренних дел Российской Федерации представляет собой сложную систему общественных отношений и затрагивает сферу обязанностей, прав, ответственности, особенностей прохождения службы, социальных гарантий сотрудников и многое другое. Служба в органах внутренних дел является разновидностью государственной службы, воплощая в себе ее принципы и характеристики. Особенности деятельности органов внутренних дел, специфика предназначения ее служб и подразделений определяют и особый характер регулирования прохождения службы. Государственная служба несет институциональный характер в органах внутренних дел Российской Федерации.

Являясь самостоятельной и специфической отраслью, органы внутренних дел Российской Федерации выполняют значительную работу по реализации различных социальных мероприятий государства и общества. Деятельность органов внутренних дел направлена на обеспечение соблюдения гражданами законов, предупреждение правонарушений, воспитание у граждан социально ориентированного правосознания и т.п. Сотрудники органов внутренних дел обладают статусом представителей государственной власти и наделены правом применения мер государственного принуждения.

Грамотность, компетентность и уважение к закону являются важнейшими составляющими профессионального исполнения служебных обязанностей сотрудниками органов внутренних дел. Кроме того, значимым вопросом в организации деятельности органов внутренних дел является формирование компетентного кадрового ядра, способного функционировать в современной системе общественных отношений.

Полагаем, что изменения, внесенные в 2018 – 2019 годах в отечественное законодательство, будут способствовать сохранению и развитию кадрового потенциала органов внутренних дел, обеспечению эффективного функционирования всех этапов служебной деятельности, а дальнейшие исследования в этой области станут весомым вкладом в вопросы реформирования органов внутренних дел Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). – М.: Эксмо, 2018. 32 с.

2. О полиции : Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 29.07.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

3. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 01.05.2019) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

5. О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан : Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

7. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп. от 26.07.2019) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

8. О гражданстве : Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (с изм. и доп. от 29.07.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

9. О противодействии коррупции : Федеральный закон от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ (с изм. и доп. от 03.09.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

10. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 03.08.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

11. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел

Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (с изм. и доп. от 23.04.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

12. О войсках национальной гвардии Российской Федерации: Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ (с изм. и доп. от 04.09.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

13. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов : Федеральный закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

14. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии российской федерации, и их семей : Федеральный закон от 12.02.1993 № 4468-1-ФЗ (ред. от 01.10.2019). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф

15. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. указом Президента РФ от 15.08.2001 № Пр.1496) // СЗ РФ. – 2003. – № 22.

16. О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы : указ Президента Российской Федерации от 31.12.2005 № 1574 (с изм. и доп. от 08.02.2019) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

17. Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 248 (с изм. и доп. от 15.07.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

18. Об утверждении положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации : указ Президента Российской Федерации от 21.12.2016 № 699 (с изм. и доп. от 18.07.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

19. О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации : указ Президента Российской Федерации от 05.03.2014 № 300 (с изм. и доп. от 01.10.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

20. О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации : указ Президента

Российской Федерации от 13.12.2012 № 1653 (ред. от 01.07.2014) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

21. Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территории государств – участников Содружества Независимых Государств и соответствующих этим должностям специальных званий : указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 (ред. от 24.10.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

22. О Дисциплинарном уставе сотрудников органов внутренних дел : указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 (с изм. и доп. от 04.07.2017) [Электронный ресурс] // СПС « КонсультантПлюс» : ВерсияПроф.

23. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации : указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

24. Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе : постановление Правительства Российской Федерации от 04.07.2013 № 565 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

25. Об утверждении Правил профессионально-психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

26. О форменной одежде, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2011 № 835 (ред. от 30.06.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

27. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

28. Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26.07.2013 № 575 (с изм. и доп. от 18.09.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : ВерсияПроф.

29. О ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 20.04.2017 № 220 (ред. от 02.09.2019) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

30. Об утверждении Инструкции по организации деятельности

военно-врачебных комиссий в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 14.06.2018 № 370 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

31. Об утверждении Инструкции о порядке присвоения квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 10.01.2012 № 1 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : Версия Проф.

32. О требованиях к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, перечнях дополнительных обязательных диагностических исследований, проводимых до начала медицинского освидетельствования, формах документации, необходимых для деятельности военно-врачебных комиссий, порядке проведения контрольного обследования и повторного освидетельствования и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов : приказ МВД России от 02.04.2018 № 190 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: ВерсияПроф.

33. Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26.03.2013 № 161 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: ВерсияПроф.

34. О некоторых организационных вопросах и структурном построении территориальных органов МВД России : приказ МВД России от 30.04.2011 № 333 (с изм. и доп. от 14.06.2011) [Электронный ресурс] // СПС «СТРАС Юрист»: Версия Проф.

35. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ МВД России от 01.07.2013 № 499 (ред. 15.11.2013) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

36. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. 14.08.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

37. Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов, подразделений : приказ МВД России от 30.08.2012 (ред. от 01.02.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

38. Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 31.12.2013 № 1040 (с изм. и доп. от 13.02.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

39. О порядке принесения извинений гражданину, права и свободы

которого были нарушены сотрудником полиции: приказ МВД России от 15.08.2012 № 795 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» : ВерсияПроф.

Специальная литература:

1. Алиуллов Р.Р. Основы управления в ОВД: учебное пособие / Р.Р. Алиуллов, Е.А. Белов. – Казань: КЮИ МВД России, 2014. – 104 с.
2. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, законы, практика / Г.В. Атаманчук. – 2-е изд. М.: РАГС, 2008. – 260 с.
3. Ахмадов К.Л. Институт государственной службы в субъекте РФ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / К.Л. Ахмадов. – М., 2007. – 24 с.
4. Батырь В.А. Международное гуманитарное право. 2-е издание перераб. и доп.: учебник / В.А. Батырь. М.: Юстицинформ, 2011 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
5. Бочаров С.Н. Порядок прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. С.Н. Бочарова. – М.: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. – 118 с.
6. Гришковец А.А. К вопросу о правоохранительной службе / А.А. Гришковец // Российская юстиция. – 2017. – № 7. – С. 59 – 63.
7. Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / А.А. Демин – 10-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2018. – 354 с. Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/A05FFAF1-ECD6-4FA8-A622-32389E755F2A.
8. Занина Т.М. Государственная служба в органах внутренних дел: курс лекций / Т.М. Занина, Н.В. Полякова. – Воронеж: ВИ МВД России, 2008. – 152 с.
9. Занина Т.М. Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / Т.М. Занина, В.В. Набиев // Адм. право и процесс. 2016. – № 9. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
10. Кочетков А.В. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.В. Кочетков, Г.А. Сульдина, Т.В. Халилова, Т.А. Занко / под ред. д.соц. н., профессора Е.В. Охотникова. – М. : Юрайт, 2018. – 403 с.
11. Непомнящая И.С. Правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие / И.С. Непомнящая. – Волгоград: ВА МВД России, 2016. – 90 с.
12. Николаенко Е.А. К вопросу о прохождении курсантами службы в органах внутренних дел. Административное и муниципальное право / Е.А. Николаенко 2016. – № 8 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

13. Платонов П.П. Новые подходы в ведомственной кадровой политике в контексте реформы органов внутренних дел / П.П. Платонов // Кадровое обеспечение полиции [Электронный ресурс] – Режим доступа: // https://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=18755, свободный.

14. Тонких В.А. Государственная служба в Российской Федерации: история и современность / В.А. Тонких, Н.А. Лытнева // Молодой ученый. – 2017. – № 15. – С. 310-312. URL <https://moluch.ru/archive/149/42208/> (дата обращения: 14.09.2018).

15. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – М., 2014. – 144 с.

16. Шайхатдинов В.Ш. К вопросу о государственной службе иных видов / В.Ш. Шайхатдинов // Бизнес. Менеджмент. Право. 2016. – № 3-4. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: Версия Проф.

Учебное издание

Евгений Александрович **Белов**
Юлиана Юрьевна **Бурмистрова**
Павел Николаевич **Курлович**
Альбина Миныхановна **Мингазова**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ
ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебное пособие

Корректор, верстка Е.В. Зотина
Дизайн обложки Е.А. Бикмуллина

Подписано в печать 26.12.2019 Усл. печ. л. 17
Формат 60х84 1/16 Тираж 30 экз.

Типография КЮИ МВД России
420059, г. Казань, ул. Оренбургский тракт, д.130