

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_Шафикова Г.Х.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА  
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ  
ЮУрГУ – 40.04.01 2017.– 013-1401-192 Ю

Научный руководитель  
Выпускной  
квалификационной работы  
старший преподаватель  
\_\_\_\_\_Жарнакова Е.Ю.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю-452  
\_\_\_\_\_Гаязова И.Р.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_Филиппова Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## АННОТАЦИЯ

Гаязова Илена Ришатовна.

Тема «Правовое регулирование отношений в сфере труда сотрудников полиции».

ЮУрГУ, Ю-452, 85 с., библиограф. список – 93 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью исследования выработки предложения по правовому регулированию службы сотрудников полиции. При реализации намеченной цели автором решались следующие задачи: Целью выпускной квалификационной работы является теоретическая разработка проблемы правового регулирования труда сотрудников полиции, выявление теоретических и практических проблем и разработка рекомендаций и формулирование предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Достижение цели обусловило необходимость решения следующих задач: выявить существенные признаки и дать понятие сотрудника правоохранительных органов; проанализировать современное состояние правового регулирования труда сотрудников правоохранительных органов и внести предложения по его совершенствованию; исследовать особенности возникновения и изменения трудовых отношений работников правоохранительных органов; внести предложения по совершенствованию правового регулирования труда лиц, оказывающих конфиденциальное содействие органам внутренних дел; проанализировать правовое регулирование службы сотрудников ОВД.

Ключевые слова: сотрудник полиции, правовое регулирование службы, контракт.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 СЛУЖЕБНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	11
1.1 Особенности правового регулирования службы сотрудников органов внутренних дел.....	11
1.2 Проблемы отбора и набора кандидатов в сотрудники полиции.....	20
1.3 Особенности методов регулирования служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел .....	34
ГЛАВА 2 СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНАХ ВНЕТРЕННИХ ДЕЛ: ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНТРАКТА.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	73

## ВВЕДЕНИЕ

Трансформация трудовых правоотношений, произошедшая в связи с принятием 30 декабря 2001 года Трудового кодекса Российской Федерации, до сих пор вызывает ряд проблем, с которыми сегодня сталкивается отечественная юриспруденция. Подтверждением тому служит число изменений и дополнений, вносимых в ТК РФ. Например, Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ<sup>1</sup> в Трудовой Кодекс РФ было внесено большое количество существенных изменений и дополнений. Таким образом, мы можем сказать, что Трудовой кодекс РФ учел новую ситуацию в стране, но вместе с тем он не свободен от проблем, упущений, противоречий и даже ошибок, которые значительно снижают уровень доверия трудящихся к строящемуся правовому государству. В связи с этим возникает острая потребность в анализе такой основополагающей категории трудового права как трудовое правоотношение в контексте современного Трудового кодекса РФ. В свете остроты проблемы актуальность темы трудового правоотношения как стержневого элемента всей системы трудового права сомнений не вызывает.

Теории трудового правоотношения в науке российского трудового права уделено значительное внимание. Среди ученых, занимавшихся данной проблемой в советское время можно выделить Н.Г. Александрова<sup>2</sup>, Л.Я. Гинцбурга<sup>3</sup>, М.Л. Карпушина<sup>4</sup>, А.Р. Мцюк А.Р. В конце 20 – начале 21 века трудовые отдельные аспекты проблем, связанных с трудовыми правоотношениями, рассматривались в работах таких ученых как В.Н.

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197 – ФЗ // Российская газета – № 256 – 30.12.2001.

<sup>2</sup>Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – С. 70.

<sup>3</sup>Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – С. 144.

<sup>4</sup>Карпушин М.Л. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Госюриздат, 1958. – С. 154.

Скобелкина<sup>1</sup>, Э.Н. Бондаренко, Т.А. Затолокиной, Е.В. Ящуринной, В.Г. Сойфера и др.

Однако наряду с трудовыми отношениями в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми или производные от них. Известно, что общественное отношение принимает форму правового при наличии, прежде всего двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выразилось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права. Трудовые и иные правоотношения – результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, то есть сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие – юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем. Отношения людей, их связи по участию в общественной организации труда, т.е. трудовые правоотношения, будут рассмотрены в данной выпускной квалификационной работе, их понятие, содержание, основные элементы, виды.

Актуальность темы исследования. Правовое регулирование труда сотрудников полиции является важнейшим условием и предпосылкой обеспечения их трудовых прав. В настоящее время труд работников органов внутренних дел регулируется большим количеством нормативных правовых актов разного уровня и различной отраслевой принадлежности. Исследование показало, что существующая в этой части правовая база характеризуется недостаточной системностью, фрагментарностью, регламентацией лишь отдельных аспектов трудовых отношений.

---

<sup>1</sup>Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: Вердикт, 1999. – С. 321.

Актуальности данной темы способствует также наработка практики после принятия и вступление в силу с 1 марта 2011 года Федерального Закона «О полиции».

Цель и задачи исследования. Целью выпускной квалификационной работы является теоретическая разработка проблемы правового регулирования труда сотрудников полиции, выявление теоретических и практических проблем и разработка рекомендаций и формулирование предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Достижение цели обусловило необходимость решения следующих задач:

1) выявить сущностные признаки и дать понятие сотрудника правоохранительных органов;

2) проанализировать современное состояние правового регулирования труда сотрудников правоохранительных органов и внести предложения по его совершенствованию;

3) исследовать особенности возникновения и изменения трудовых отношений работников правоохранительных органов;

4) внести предложения по совершенствованию правового регулирования труда лиц, оказывающих конфиденциальное содействие органам внутренних дел;

5) проанализировать правовое регулирование службы сотрудников ОВД;

6) рассмотреть принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел;

7) исследовать требования кандидатов на службу в органах внутренних дел;

Объект исследования составляют общественные отношения, возникающие из служебных отношений сотрудников ОВД<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Государственная служба в органах внутренних дел: учебное пособие / авт.–сост. В.В. Борцов, К.С. Миклошевич – Иркутск: ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России, – 2013. – С. 111.

Предметом исследования работы выступают правовые нормы, регулирующие служебные отношения сотрудников ОВД, практика их применения, научные разработки в данной области.

Вопросы службы в ОВД еще не получили достаточное освещение в научной литературе. Отдельные аспекты проблемы нашли отражение в трудах С.И. Барсукова, А.Н. Борисова в комментарии к Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», В.В. Борцова, К.С. Миклошевича «Государственная служба в органах внутренних дел». Признавая значимость вклада отмеченных ученых в разработку данной проблематики, следует в то же время отметить, что современное развитие служебных отношений не получило достаточного закрепления.

Теоретическую базу исследования составляют труды таких ученых, как: Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, Л.Ю. Бугров, С.Ю. Головина, В.В. Гричанова, К.Н. Гусов, С.А. Иванов, К.Д. Крылов, А.М. Куренной, В.М. Лебедев, В.И. Миронов, С.В. Передерин, А.С. Пиголкин, Д.Д. Руденко, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкин, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, С.Ю. Чуча, Г.Х. Шафикова и др.

Нормативно-правовую основу выпускной квалификационной работы составили Конституция Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, МВД России, субъектов Российской Федерации, локальные нормативные акты, постановления и определения Конституционного Суда Российской Федерации.

Практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся предложения и рекомендации могут быть использованы при преподавании соответствующих курсов, при подготовке, повышении квалификации специалистов органов внутренних дел<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Елфимова, Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел: Монография – Екатеринбург, 2010. – С. 110.

Научная новизна исследования определяется авторским подходом к исследованию требований, предъявляемых к кандидатам на службу в ОВД и разработку повышения качества работы сотрудников ОВД.



# ГЛАВА 1 СЛУЖЕБНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

## 1.1 Особенности правового регулирования службы сотрудников органов внутренних дел

В юридической науке существуют разные ответы на вопрос – «какая отрасль права регулирует трудовую деятельность государственных служащих?». Представители трудового права настаивают, что это - предмет трудового законодательства. В литературе же по административному праву указывается, что внутриаппаратные отношения (система органов исполнительной власти, организация службы, компетенция органов и служащих, их взаимоотношения, формы и методы внутриаппаратной работы в государственных и муниципальных органах) являются частью предмета административного права.

Предлагаются также решения, совмещающие указанные позиции. Например, В.М. Манохин, отрицательно отвечая на вопрос – «не передать ли регулирование отношений по службе в сферу трудового права?», пишет: «Нормы трудового права регулируют те служебные отношения, которые не затрагивают самой служебной деятельности, а складываются в связи со служебной деятельностью, т.е. отношения, складывающиеся не в процессе труда служащего, а по поводу этого труда... Трудовое законодательство регулирует те отношения, которые обеспечивают служащему выполнение его должностных полномочий, оставляя содержание этих полномочий для регулирования нормами административного права»<sup>1</sup>.

Но юридическая практика постоянно заставляет искать ответ на вопрос: какие нормативно - правовые акты подлежат применению при рассмотрении

---

<sup>1</sup>Манохин, В. М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации. // Государство и право. – 1997. – № 9. – С. 9.

споров, возникающих при реализации государственными служащими своего права на труд.

У многих юристов - практиков существует мнение о приоритете норм трудового права над нормами, содержащимися в законах и иных нормативно - правовых актах о государственной службе. Против такой точки зрения и хотелось бы высказать возражения.

Разные элементы правоотношения не могут регулироваться одними и теми же нормами права. Не может быть приоритета норм трудового права над нормами о государственной службе, поскольку у них не совпадает предмет регулирования. Они действуют в разных сферах, а значит, нет почвы для конкуренции норм.

В целях улучшения эффективности правоохранительной деятельности в современной России требуется совершенствование правовых основ службы в органах внутренних дел. И это вполне объяснимо, т.к. от уровня правовой регламентации профессиональной деятельности сотрудников ОВД во многом зависит результативность выполнения стоящих перед ними правоохранительных задач. Для научно обоснованной организации деятельности органов внутренних дел важное значение имеет скорейшее разрешение любых проблем, касающихся правового регулирования службы в ОВД<sup>1</sup>.

Правовое регулирование службы в органах внутренних дел устанавливается статьей 3 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Елфимова Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел. Монография. – Екатеринбург, 2010. – С. 110.

<sup>2</sup>Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – N 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

Статья гласит, что регулирование правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, осуществляется в соответствии с:

- 1) Конституцией Российской Федерации<sup>1</sup>;
- 2) настоящим Федеральным законом;
- 3) Федеральным законом от 7 февраля 2011 года N 3-ФЗ «О полиции»<sup>2</sup>, Федеральным законом от 19 июля 2011 года N 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>3</sup> и другими федеральными законами, регламентирующими правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел;
- 4) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации;
- 5) нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;
- 6) нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в части 1 настоящей статьи, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства.

Если международным договором Российской Федерации, ратифицированным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены

---

<sup>1</sup>Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – N 31. – Ст. 4398.

<sup>2</sup>Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О полиции» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – N 7. – Ст. 900.

<sup>3</sup>Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ (ред. от 04.11.2014, с изм. от 06.04.2015) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – N 30 (ч. 1). – Ст. 4595.

настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора Российской Федерации.

Конституция РФ, как закреплено в ч. 1 ее ст. 15, имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. Положениями Конституции РФ устанавливается что регулирование правоотношений, связанных со службой в ОВД, осуществляется нормативными правовыми актами только федерального уровня. Речь идет о положениях ст. 71 Конституции РФ, относящих к исключительному ведению России такие вопросы, как: регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина (п. «в»); установление порядка деятельности ФОИВ (п. «г»); федеральный бюджет (п. «з»); федеральная государственная служба (п. «т»).

Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» закрепляет отношения связанные с поступлением на службу, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения сотрудника ОВД. Данный закон занимает центральное место в системе нормативных правовых актов, регламентирующих правоотношения, связанные со службой в ОВД.

Закон о полиции, Закон о социальных гарантиях сотрудникам ОВД, Закон о службе в ОВД образуют единую законодательную основу службы в ОВД.

Издание Президентом РФ указов, как и распоряжений, предусмотрено ч. 1 ст. 90 Конституции РФ. Согласно части 2 указанной статьи указы и распоряжения Президента РФ обязательны для исполнения на всей территории России. В части 3 этой же статьи установлено, что указы и распоряжения Президента РФ не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам. К этому следует добавить, что нормативными правовыми актами являются только те указы Президента РФ, которые имеют нормативный характер<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Чаннов, С. Е. Ротация на государственной службе. Готовимся к изменениям // Справочник кадровика. – 2012. – № 12. – С. 49.

Правительство РФ, как установлено в ч. 1 ст. 115 Конституции РФ, на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ издает постановления и распоряжения, обеспечивает их исполнение.

Нормативные правовые акты ФОИВ в сфере внутренних дел. В подп. 4 п. 12 Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>, МВД России осуществляет нормативно-правовое регулирование вопросов, относящихся к сфере внутренних дел, если эти вопросы не являются предметом регулирования Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ или Правительства РФ.

Нормативные правовые акты издаются ФОИВ в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений; издание нормативных правовых актов в виде писем и телеграмм не допускается; структурные подразделения и территориальные органы ФОИВ не вправе издавать нормативные правовые акты.

В случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами РФ, к правоотношениям, связанным со службой в ОВД, должны применяться нормы трудового законодательства. Соответственно, при неполноте правового регулирования, предусмотренного указанными выше нормативными правовыми актами РФ, необходимо обращаться к Трудовому кодексу Российской Федерации<sup>2</sup>.

Положение 1992 г. о службе в ОВД не содержало подобного правила, но его отдельные содержали отсылку к законодательству РФ о труде, т.е. к трудовому законодательству. Следует отметить, что и Закон о гражданской службе не содержит нормы, аналогичной рассматриваемой. В то же время

---

<sup>1</sup>Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 N 248 (ред. от 12.09.2015) «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Положением о Министерстве внутренних дел Российской Федерации») // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – N 10. – Ст. 1334.

<sup>2</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3.

существует общая норма ч. 7 ст. 11 ТК РФ, аналогия с которой видится в рассматриваемой норме. Согласно указанной норме на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Проходившая реформа государственной службы обуславливает исследование отдельных ее видов, определение их места в системе государственной службы. Осуществлялась активная работа, направленная на реформирование правовых основ государственной службы в стране, в частности, в системе внутренних дел. Были приняты новые федеральные законы и иные нормативно-правовые акты. Анализ действующего в настоящее время законодательства, в первую очередь федеральных законов от 27 мая 2003 года № 58 «О системе государственной службы РФ»<sup>1</sup> и от 27 июля 2004 года № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup>, свидетельствует, что регламентация всего комплекса вопросов, возникающих в ходе прохождения государственной службы, не предусмотрена. Кроме того, нельзя не отметить отсутствие нормативных актов о таком специальном виде государственной службы, как правоохранительная. А это, как известно, крайне негативно сказывается на порядке организации и прохождения службы в отдельном, специальном, государственном органе.

Первые шаги реформирования государственной службы в органах внутренних дел были приняты 24 декабря 2009 г., когда Президент РФ

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – N 22. – Ст. 2063.

<sup>2</sup>Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – N 31. – Ст. 3215.

подписал указ № 168 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup>. В указе отмечалось, что «существующая структура органов внутренних дел Российской Федерации, организация их деятельности, кадровое, финансовое, материально-техническое обеспечение милиции не отвечают современным требованиям и нуждаются в модернизации».

А в появившемся несколько позже указе Президента РФ от 18 февраля 2010 г. «О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации»<sup>2</sup> уже конкретно определялись направления реформы. Предусматривалось, что в процессе их реализации будет разрешено большинство проблем, существующих в органах внутренних дел, а также повысится престиж данного вида службы.

В целях установления единства правового статуса правоохранительных органов и правоохранительных служащих, в перспективе было бы целесообразно разработать и принять федеральный закон о правоохранительных органах и правоохранительной службе в Российской Федерации<sup>3</sup>.

С учетом опыта правового регулирования статуса милиции можно было бы предложить следующую редакцию статьи 1 закона о полиции: «Полиция Российской Федерации – система государственных правоохранительных органов исполнительной власти, предназначенных для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства от преступных и иных противоправных посягательств, охраны

---

<sup>1</sup>Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2009 N 1468 (ред. от 01.03.2011) «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – N 52 (1 ч.). – Ст. 6536.

<sup>2</sup>Указ Президента Российской Федерации от 18.02.2010 N 208 (ред. от 04.04.2014) «О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. – N 8. – Ст. 839.

<sup>3</sup>Елфимова Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел: Монография. – Екатеринбург, 2010. – С. 92.

общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности».

В легальном определении нуждаются и такие ключевые понятия, как: «правоохранительный орган», «общественный порядок», «общественная безопасность», «государственное принуждение».

Точная и однозначная формулировка необходима для специальных терминов в сфере внутренних дел: «общественное место», «место массового пребывания граждан», «массовые мероприятия», «публичные мероприятия», «патрулирование», «осмотр», «досмотр», «оцепление» и др.

Устранение терминологических трудностей возможно введением специальной статьи, раскрывающей необходимые понятия.

Группой проблем является организация полиции. Статья 4 закона о полиции «Организация полиции» определяет, что «полиция является составной частью единой централизованной системы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. В состав полиции могут входить подразделения, организации и службы, создаваемые для выполнения возложенных на полицию обязанностей... Состав полиции, порядок создания, реорганизации и ликвидации подразделений полиции определяются Президентом Российской Федерации».

Полиция не определяется как единая система органов, вместо этого вводится технологический термин «состав полиции». Организационная основа полиции переводится с более стабильного законодательного уровня регулирования на подзаконный, уровень указов Президента Российской Федерации<sup>1</sup>.

Такой подход к правовому регулированию организации полиции существенно влияет на ее правовой статус и место в системе органов государственной власти, в особенности правоохранительных. Вместе с тем,

---

<sup>1</sup>Турчина, О.В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде // Инновационная наука. – 2015. – № 10-2. – С. 197.



организация большинства органов, обладающих полномочиями по применению мер государственного принуждения, урегулирована именно федеральными законами: о прокуратуре Российской Федерации, о Следственном комитете Российской Федерации, о таможенном регулировании, о федеральной службе безопасности, о внутренних войсках МВД Российской Федерации и др.

В законе отсутствуют функциональный и территориальный критерии формирования системы полиции, что не дает представления о внутренней структуре полиции, о том, как распределяются полномочия полиции между ее подразделениями (в сфере обеспечения безопасности граждан, безопасности дорожного движения, охране объектов, проведения экспертизы, осуществление предварительного следствия и др.). На наш взгляд, закон «О милиции», в этой части, был более содержательным.

В настоящее время эти вопросы урегулированы указами Президента Российской Федерации. В соответствии с ними систему полиции образуют «подразделения, организации и службы», на которые возложено осуществление 18 видов функций. Руководство деятельностью полиции осуществляют в пределах своей компетенции министр внутренних дел, руководители территориальных органов внутренних дел и руководители подразделений полиции.

Было бы целесообразно в законе предусмотреть специальный раздел об организации полиции.

Следующая группа проблем – правовое регулирование государственной службы в полиции.

В законе данная служба не именуется правоохранительной, что идет вразрез с основными принципами построения системы государственной службы в Российской Федерации и ее делением на гражданскую, военную и правоохранительную.

Регулирование государственно-служебных отношений в полиции осуществляется в соответствии с правовыми нормами, содержащимися в трех

источниках: законодательстве, регламентирующем вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, законе о полиции и трудовом законодательстве.

Формулировка ст. 34 закона о полиции не проясняет, а наоборот осложняет соотношение этих видов законодательства. Так, нормы законодательства о службе в органах внутренних дел применяются «с учетом» закона о полиции, а трудовое законодательство – в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, и законом о полиции.

Вместо столь сложной законодательной конструкции было бы целесообразно принять федеральный закон о правоохранительной службе, а затем на его основе определить специфику службы в полиции в законе о полиции, исключив полностью действие норм трудового права в отношении сотрудников полиции, как это сделано в отношении военнослужащих.

Отсутствие четкого правового регулирования государственно-служебных отношений в полиции не способствует стабильности правового статуса сотрудника полиции<sup>1</sup>, значительно снижает авторитет и престиж данного вида государственной службы, который изначально предполагалось повысить и укрепить.

## 1.2 Проблемы отбора и набора кандидатов в сотрудники полиции

В условиях обострения борьбы с организованной преступной деятельностью и коррупцией в органах внутренних дел (ОВД) просматриваются утрата отдельными сотрудниками профессионализма и снижение уровня их общей культуры. В связи с этим одна из наиболее важных проблем заключается в надлежащем кадровом обеспечении процесса

---

<sup>1</sup>Гольцов В. Б., Канюков С. К. Об особенностях страхования в системе силовых структур государственной службы России // Управленческое консультирование. Актуальные вопросы государственной и муниципальной службы. – 2008. – № 3. – С. 26.

обновления ОВД. Следует пересмотреть критерии оценки кандидатов на службу в ОВД в целях ужесточения требований к их морально-нравственным качествам, уровню образования, а также степени психологической устойчивости и физической подготовки. Необходимо вернуть доверие населения к ОВД, т.к. в настоящее время 34% респондентов заявляют, что не доверяют полиции в обеспечении своей личной и имущественной безопасности, а 54% - доверяют. Притом подавляющее большинство россиян (88%) в той или иной степени полагают, что следует помогать полиции. По их мнению (40% опрошенных), органы внутренних дел - это одна из наиболее эффективных структур по защите интересов граждан от преступных посягательств<sup>1</sup>. Вместе с тем полиция, проводя в жизнь непопулярные, недостаточно продуманные законы, вызывает раздражение и недовольство граждан. И вся вина сотрудника заключается в последовательном исполнении соответствующих правовых предписаний. Вот почему несоответствие законов требованиям общественного развития, их несовершенство и бездействие, в том числе и регулирующих работу полиции, вполне понятно, отражается на общей оценке деятельности ОВД.

Сотрудники полиции практически, как и граждане, в числе первых и основных факторов, способствующих снижению авторитета полиции, называют нарушения дисциплины и законности, грубость, бестактность, низкую культуру общения, вымогательство, поборы, взяточничество. На это обращает внимание и руководство МВД России, которое, как и граждане РФ, в качестве действенного средства укрепления общественного порядка и усиления борьбы с преступностью указывает на фактор повышения качества отбора сотрудников и противодействие коррупции в органах внутренних дел (55% и 53% соответственно). Третье из широко разделяемых мнений - это необходимость

---

<sup>1</sup>Михайлов В.И. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел // Российский следователь. – 2014. – N 9. – С. 48 - 51.

улучшения профессиональной подготовки и повышения квалификации действующих сотрудников полиции (46%)<sup>1</sup>.

В кратчайшие сроки в ОВД необходимо повысить эффективность механизма работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров. Под термином «отбор кадров» следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других, наиболее соответствующего характеру и содержанию предстоящей трудовой функции. Профессиональный отбор предполагает именно выбор лучшего из нескольких кандидатов, который может оптимально осуществлять в будущем профессиональную деятельность. Научно обоснованный отбор должен строиться не на выборе наиболее способного кандидата из всех, а на основе соответствия качеств кандидата необходимым требованиям. Качества, необходимые работнику ОВД, могут быть выявлены только путем современных научных методик. В своей повседневной служебной деятельности сотрудник должен обладать интуицией, приобретенным опытом, различными творческими способностями, творческим нешаблонным мышлением, объемом и скоростью памяти, вниманием, волевыми компонентами, выдержкой, самообладанием, эмоциональной зрелостью, быстротой умственной ориентировки, переключением внимания и т.д.<sup>2</sup>.

Отбор кандидатов для службы в ОВД требует переноса центра тяжести на подбор нужных людей, т.е. кадровые и воспитательные аппараты, руководители горрайорганов должны сами выбирать и всесторонне проверять каждую кандидатуру и лишь затем ходатайствовать о ее направлении для дальнейшего изучения. Некоторые руководители, стараясь в количественном отношении выполнить утвержденную разрядку, рекомендуют в ряде случаев

---

<sup>1</sup>Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. – 2013. – N 1. – С. 25 - 31.

<sup>2</sup>Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. – 2013. – N 1. – С. 25.

на работу в ОВД недостойных кандидатов, которые не могут устроиться в других отраслях. В результате поверхностного изучения деловых и моральных качеств вновь принятых в ОВД проникают случайные люди, политически незрелые, склонные к нарушениям служебной дисциплины. Задача, таким образом, состоит в том, чтобы в отборе кадров самое непосредственное участие принимали руководители и оперативный состав заинтересованных служб, т.е. нельзя считать подбор людей монополией кадрового аппарата. Возможности для реализации этой задачи предоставлены действующим порядком отбора кадров на службу в ОВД, установленным соответствующим ведомственным нормативным актом. Данный порядок отбора положительно скажется на уровне организаторской работы по комплектованию органов, значительно повысится требовательность, будут тщательно изучаться моральные и деловые качества кандидатов, их поведение в быту, состояние здоровья<sup>1</sup>.

Закрепление кадров ОВД, стабилизация их профессионального ядра во многом зависят от способности конкретного сотрудника переносить большие физические и психологические нагрузки. Поэтому необходимо проведение тщательного медицинского освидетельствования лиц, принимаемых на службу, ибо работа в ОВД в силу ее специфичности и повышенной ответственности за каждое действие практически противопоказана в среднем каждому третьему. При этом следует учитывать и виктимологические аспекты службы. Некоторые категории лиц в определенных условиях имеют предрасположенность чаще других нести ущерб от правонарушений. Существование фактора повышенной виктимности требует научно обоснованного определения психологических свойств личности сотрудника, специфических качеств профессиональной пригодности к службе в ОВД. Сотрудник, обладающий отрицательными психологическими свойствами, нередко собственными действиями

---

<sup>1</sup>Хозиков, Е.С. Правовое государство и гарантии обеспечения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2012. – № 3(21). – С. 94.

провоцирует ответную реакцию отдельных людей против себя, что приводит к нарушениям законности, влекущим увольнение из органов<sup>1</sup>.

Кроме того, граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, психофизиологические исследования (обследования), тестирование, направленные на выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами (п. 6. ст. 17 ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в законодательные акты РФ»). В настоящее время в МВД России приняты дополнительные меры по совершенствованию механизмов, не позволяющих поступить на службу людям, имеющим корыстные мотивы, связанным с криминальной средой, обладающим рядом других качеств, исключающих возможность службы в полиции.

Однако существовавшая до сих пор и во многом сохранившаяся практика подбора кадров не способствовала выполнению в полной мере главной задачи - комплектованию ОВД людьми, способными в короткий срок стать высокими профессионалами. Причиной данных обстоятельств могут быть «анкетный» подход к кандидатам, невысокий престиж сотрудника правоохранительных органов в обществе, недостаточность социальных гарантий и правовой защищенности сотрудников, высокий уровень правового нигилизма в обществе. Все это приводило к тому, что в органы, утрированно говоря, брали не того, кто нужен, а того, кто сам пришел. В результате порой до 50% должностей начальствующего состава ОВД укомплектовано лицами, имеющими среднее специальное и высшее неюридическое образование<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Стародубцев, А.А. Условия назначения на должность в органах внутренних дел // Проблемы законности. – 2012. – № 118. – С. 127.

<sup>2</sup>Михайлов В.И. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел // Российский следователь. – 2014. – N 9. – С. 48 - 51.

Немаловажную роль в комплектовании кадров ОВД должны играть высшие юридические учебные заведения РФ и в первую очередь качество подготовки современного юриста, которое непосредственно зависит от качества организации учебного процесса, куда входит наличие в вузе научно-педагогической «школы», высокий уровень профессорско-преподавательского состава, учебно-методического, научно-исследовательского, материально-технического обеспечения и т.п. Порой формальное выполнение разрядки комплектуемыми органами; поверхностное изучение кандидатов на учебу; слабая разъяснительная работа о профиле подготовки специалистов; уделение незначительного внимания подбору кадров и оформлению личных дел абитуриентов; отсутствие продуманной долговременной профориентационной работы, способности выявить подготовленных во всех отношениях кандидатов, имеющих склонности к работе в правоохранительных органах, - все это позволяет сделать вывод о том, что с таким подходом абитуриенты по своим моральным качествам и социальной ориентации не будут соответствовать требованиям, предъявляемым к сотрудникам ОВД<sup>1</sup>.

Отбор кандидатов на обучение необходимо проводить не только по результатам собеседования и приемных экзаменов, но и строгого тестового контроля (профессионального, интеллектуального и физического), т.е. в определенной степени нужно проводить диагностику их профессиональной пригодности. При Департаменте государственной службы и кадров МВД России функционирует Управление организации морально-психологического обеспечения и сформированы соответствующие подразделения на местах. Установление соответствия этих качеств и свойств личности кандидата, поступающего на службу в органы внутренних дел или на учебу в образовательные учреждения системы МВД России, нормативно одобренным требованиям является основной задачей профессионального психологического

---

<sup>1</sup>Шмелькова, С.В. Ротация сотрудников в органах внутренних дел: вопросы осуществления // Вестник Владимирского юридического института. – 2014. – № 4 (33). – С. 130.

отбора. Важным является и тот факт, что отказ в приеме на службу или учебу по результатам этого отбора защищает как самого кандидата от непосильной по психоэмоциональным и психофизическим параметрам деятельности, снижая риск возникновения у него психосоматических заболеваний, так и общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности. Одновременно профессиональный психологический отбор обеспечивает правовую обоснованность назначения на должность наиболее подходящего кандидата, определяет качества и характеристики, проявления которых следует учитывать, контролировать, корректировать в процессе профессионального становления, предотвращая тем самым профессиональную деформацию<sup>1</sup>.

Для успешного проведения профессионального отбора кадров необходим научно обоснованный системный подход, т.к. определенная трудовая деятельность имеет свои условия и организацию. Человек, претендующий на конкретную профессию, должен соответствовать по психологическим и физиологическим характеристикам модели специалиста. Создание моделей специалистов является одним из важных направлений для определения программы обучения в учебных заведениях МВД РФ. Создание такого рода моделей в значительной степени позволит поставить всю профориентационную деятельность в системе МВД РФ на научную основу. Так, требования к кандидатам на службу в ОВД можно выразить четырьмя уровнями профессиональной модели.

1. Требования, предъявляемые к кандидату всей системы МВД РФ. Все работники системы ОВД должны отвечать требованиям, перечисленным в Присяге, в основных нормативных документах ОВД. Репутация кандидата, его прошлое, окружение кандидата должны быть безупречными. Требования в основном касаются морально-психологических качеств кандидата.

---

<sup>1</sup>Кузнецова, З.Н. Трудно-правовая природа норм, регулирующих особый правовой статус сотрудников органов внутренних дел и вопросы прохождения службы в системе МВД России // Вестник Академии права и управления. – 2010. – № 21. – С. 103.



2. Профессиональные требования. Работник ОВД должен обладать способностью в любой момент быстро принимать решения, действовать организованно и целесообразно в сложных ситуациях и при этом обладать эмоциональной устойчивостью и зрелостью.

3. Требования к кандидату по конкретным специальностям. Каждая специальность ОВД имеет «набор» требований, предъявляемых к кандидату. Одни требования присущи участковым уполномоченным, другие - работникам ГИБДД и т.д.

4. Соответствие кандидата конкретной должности.

Работник полиции – всегда и всюду представитель государственной власти, олицетворение закона, его справедливой и гуманной силы. На грубость и дерзость он не только не должен, но и не имеет права отвечать грубостью и дерзостью. Он всегда и всюду должен своим обликом, своей манерой поведения внушать доверие людям.

В нормативных актах МВД России достаточно четко и подробно регламентированы процедура и критерии отбора кадров на службу в ОВД. Однако даже тщательный отбор не может твердо гарантировать, что принятые люди смогут эффективно выполнять свои профессиональные задачи. Такой отбор может быть эффективным при наличии в ОВД системы профессиональной ориентации и адаптации кадров. Особое место в профессиональной ориентации занимают руководители учебных заведений и подразделений, которые помогают будущему сотруднику получить первоначальные профессиональные навыки и адаптироваться в коллективах. Под профессиональной адаптацией понимается система мероприятий по оказанию помощи лицу, только что поступившему на работу, в быстрейшем приспособлении к условиям труда, в успешном овладении профессией и специальностью. Психологи выделяют четыре этапа профессиональной адаптации.

1. На первом этапе молодой работник должен усвоить основные нормативные акты, должностные инструкции и элементы своей деятельности.

2. На втором этапе работник должен перейти к самостоятельной деятельности.

3. На третьем этапе работник эффективно исполняет свои функциональные обязанности.

4. Этап профессионального мастерства, высокой степени служебной деятельности – этап, требующий продвижения сотрудника.

Необходимо заметить, что по многим причинам профессиональная адаптация не для всех молодых работников заканчивается хорошо. Порой неудовлетворенность работой приводит их к разочарованию, желанию сменить место работы, а то и вовсе уволиться из ОВД. Думается, что введение испытательного срока для лиц рядового и младшего начальствующего состава ОВД, когда решением специальной комиссии служба может быть прекращена именно по профессиональным мотивам, снимет многие современные проблемы<sup>1</sup>.

Руководство Министерства внутренних дел пришло к выводу, что практика экстенсивного подхода к комплектованию подразделений ОВД фактически себя исчерпала. Кадровая политика Министерства требует модернизации. Необходимо сосредоточить усилия на подборе кадров, обеспечить привлекательность и престиж полицейской службы, гарантировать карьерный рост тем, кто будет добросовестно исполнять свои обязанности, совершенствовать и развивать систему социальной политики, проводимой в ОВД, которая должна быть адекватной жизни современного общества, способной воздействовать на мотивы и стимулы к повышению служебной

---

<sup>1</sup>Ключников, А.М. Новеллы правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел / А.М. Ключников // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень. – 2013. – С. 137.

деятельности<sup>1</sup>. Это задача не только для МВД, это задача для всего государства. В этом контексте органам внутренних дел необходимо иметь долгосрочную концепцию кадровой политики и конкретные меры по ее реализации, которые способствовали бы улучшению работы с кадрами, повышению уровня профессионализма, исполнительской дисциплины и научной организации труда.

Положения европейских полицейских требований применяются к «традиционным подразделениям и службам государственной полиции или к иным разрешенным и (или) контролируемым публичными властями органам, главной целью которых является обеспечение поддержания закона и порядка в гражданском обществе и которым государство разрешает для достижения этой цели использовать силу и (или) специальные полномочия»<sup>2</sup>.

Европейские требования в области полицейской деятельности развивались на основе международных стандартов прав человека. Объясняется это тесной связью правоохранительной деятельности с правами и свободами личности: осуществление полицейских функций, с одной стороны, нацелено на защиту прав человека, с другой же - предполагает ограничение свобод лица. Поэтому ядром европейских стандартов полицейской деятельности является система норм, гарантирующих права человека. Системообразующим элементом комплекса европейских стандартов полицейской деятельности выступает принцип уважения прав и свобод личности.

19 сентября 2001 г. Комитетом министров Совета Европы был принят Европейский кодекс полицейской этики, требования которого содержат ряд положений, регулирующих процессы отбора и подготовки кадров.

---

<sup>1</sup>Состояние правопорядка в Российской Федерации и основные результаты деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в 2010 году: аналитические материалы // Организационно-инспекторский департамент МВД России. – М., 2011. – С. 94.

<sup>2</sup>Рекомендация Комитета Министров Совета Европы Rec(2001)10 от 19 сентября 2001 г. Европейский кодекс полицейской этики // Кобзин Д.А., Черноусов А.Н. Полиция и права человека: практическое пособие. 3-е изд., дораб. – Харьков: Харьковский институт социальных исследований, 2011. – С. 80-154.

В первую очередь, утверждается в Европейском кодексе, необходимо достигнуть максимальных масштабов привлечения (набора) претендентов с целью обеспечения возможности выбора среди кандидатов. Эта цель достигается усилиями самих органов по поддержанию правопорядка, а именно проведением широкомасштабной и грамотно продуманной информационной кампании. Указанная кампания, во-первых, должна охватывать максимально широкие слои населения, что обеспечит достижение такого немаловажного признака полиции, как представительность. На этом акцентирует внимание и Европейский кодекс полицейской этики: «...следует применять политику набора мужчин и женщин, представляющих различные составляющие общества, в т.ч. этнические меньшинства, т.к. конечной целью является такой состав сотрудников полиции, который отражает то общество, на службе которого они находятся»<sup>1</sup>. Значение широкого представительства всех слоев населения в полиции трудно переоценить. Ведь оно гарантирует действительное соблюдение правоохранительными органами нейтралитета и беспристрастности. Кроме того, широкое представительство - залог повышения эффективности выполнения сотрудниками полиции своих профессиональных функций.

Во-вторых, помимо широко масштабности, информационная кампания должна обладать следующим признаком: необходимо, чтобы ее содержание, смысл и общая идея были направлены на позиционирование сотрудника полиции как гаранта законности и гуманизма, отражали концепцию служения полиции обществу, а не наоборот. Не стоит пропагандировать негативные качества и потребности людей (например, рекламирование полномочий полиции по применению силы и принуждения). Упор в ходе информационной кампании по привлечению новых кадров должен делаться на общественно

---

<sup>1</sup>Рекомендация Комитета Министров Совета Европы Rec(2001)10 от 19 сентября 2001 г. Европейский кодекс полицейской этики // Кобзин Д.А., Черноусов А.Н. Полиция и права человека: практическое пособие. 3-е изд., дораб. – Харьков: Харьковский институт социальных исследований, 2011. – С. 80-154.

полезные задачи сотрудника полиции, каковыми, согласно европейским стандартам, являются: «обеспечение общественного спокойствия, соблюдение закона и порядка в обществе; защита и соблюдение основных прав и свобод человека; предупреждение преступности и борьба с ней; выявление преступности; оказание помощи и услуг населению»<sup>1</sup>.

Желание и возможность граждан занять вакантные должности в полиции зависят не только от самих людей, но и от усилий полиции и государства. В целях возбуждения у граждан стремления стать сотрудниками полиции государству необходимо обеспечить высокий и непререкаемый авторитет данной службы среди населения. Комитет министров Совета Европы, осознавая это, ввел в Европейский кодекс полицейской этики следующее положение: «Полиция должна быть организована так, чтобы ее сотрудники пользовались уважением населения как профессионалы, на которых возложено обеспечение исполнения закона, и как лица, оказывающие услуги». Кодекс идет дальше простой декларации данного положения: он содержит ряд стандартов, следование которым является залогом положительного общественного мнения о полиции и уважительного отношения к ней. В частности, раздел ГУ Кодекса регламентирует организацию структур полиции и содержит ряд важных положений, направленных на обеспечение непререкаемого авторитета сотрудника полиции и предусматривающих следующее: наличие таких критериев отбора сотрудников, как компетентность, профессионализм, рассудительность, открытость, зрелость, справедливость, коммуникабельность, наличие руководящих и организационных качеств, способность разбираться в социальных, культурных и общинных проблемах (ст. 22, 23 Кодекса); отсутствие у потенциальных сотрудников полиции негативного прошлого, в частности случаев совершения ими тяжких правонарушений (ст. 24 Кодекса);

---

<sup>1</sup>Гришаков, А.Г. Об административно-правовом статусе участкового уполномоченного полиции // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: мат-лы ежегодной Всероссийской науч.-практ. конф. (Сорокинские чтения) – СПб.: Изд-во СПб. ун-та МВД России, 2015. – С. 324.

объективные и недискриминационные критерии при приеме на службу (ст. 25 Кодекса); подготовка сотрудников должна соответствовать целям полиции, быть открытой, ориентированной на приобретение практических навыков, постоянное повышение квалификации, а также борьбу с расизмом и ксенофобией в рядах работников правоохранительных органов (ст. 26-30 Кодекса); эффективные меры по борьбе с коррупцией, обеспечению неподкупности сотрудников полиции и соответствующего их поведения при исполнении ими своих обязанностей (ст. 20-21 Кодекса)<sup>1</sup>.

При отборе персонала полиции, согласно требованиям европейских стандартов (а именно Европейского кодекса полицейской этики, детализирующего статью 14 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод), необходимо избегать необоснованных критериев, носящих дискриминационный характер: «Процедуры приема на службу должны быть основаны на объективных и недискриминационных критериях, прием должен осуществляться после необходимой проверки кандидатур»<sup>2</sup>. Соблюдение указанного правила позволит не только избежать нарушения одного из основополагающих прав человека (запрет дискриминации), но и обеспечить охват всех групп населения и достичь высокой степени представительства полиции. Применение недискриминационных критериев означает, что лицу не может быть отказано в поступлении на полицейскую службу «по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по

---

<sup>1</sup>Пресняков, М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 37.

<sup>2</sup>Рекомендация Комитета Министров Совета Европы Rec(2001)10 от 19 сентября 2001 г. Европейский кодекс полицейской этики. Ст. 25 // Кобзин Д.А., Черноусов А.Н. Полиция и права человека: практическое пособие. 3-е изд., дораб. – Харьков: Харьковский институт социальных исследований, 2011. – С. 80-154.

любым иным признакам»<sup>1</sup>. Однако не стоит подменять понятия и путать вполне обоснованные и разумные критерии отбора с дискриминацией. Например, требования о знании кандидатом государственного языка и о наличии определенного образовательного уровня не являются дискриминационными: они лишь способствуют набору высококвалифицированных кадров.

Вопрос дискриминации и многонациональности является весьма актуальным для общества, в связи с чем под эгидой Совета Европы была принята Роттердамская хартия «Охрана правопорядка силами полиции в полиэтническом обществе», разработанная в ходе Роттердамской конференции, проводимой с 30 мая по 1 июня 1996 г. Хартия гласит, что «в целях поддержания в обществе своей репутации как легитимной службы полиция профессионально заинтересована в том, чтобы ее кадровый состав отражал этническое разнообразие общества». Кроме того, «привлечение в ряды полиции представителей этнических меньшинств будет способствовать выработке навыков общения с носителями других культур и принесет пользу не только конкретному полицейскому участку, но и всему обществу в целом».

При отборе будущих сотрудников следует учитывать, что кандидаты изначально должны обладать определенными чертами, т.к. именно на их основе возможно развитие всех необходимых для сотрудника полиции качеств. К таким свойствам относятся следующие: образовательный уровень (грамотность, владение государственным языком); физическая подготовленность (соответствующая минимальному уровню, необходимому для осуществления оперативных задач); личные, моральные качества (отношение к правам человека, толерантность, честность, достоинство и др.); психофизиологические свойства (эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, организационные способности, умение принимать решения и действовать в сложной ситуации и др.).

---

<sup>1</sup>Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. Ст. 14// Защита прав человека и борьба с преступностью: сборник документов Совета Европы / под общ. ред. В.В. Черникова. – М.: Вердикт, 2005. – С. 45-62.

Иными словами, уже на момент поступления на службу сотрудники полиции должны обладать определенным уровнем компетентности, необходимым для выполнения служебных задач. Этого и требуют европейские стандарты полицейской деятельности: «Сотрудники полиции, независимо от их уровня на момент поступления на работу в полицию, должны набираться на основе их компетентности и профессионального опыта, которые должны быть сориентированы на цели полиции». «Ориентированность компетентности и профессионального опыта на цели полиции» означает, что стремление лица поступить на службу в полицию должно быть обусловлено его желанием бороться с преступностью, защищать права человека, служить обществу. Иные мотивы негативного характера (например, стремление человека стать сотрудником полиции, чтобы применять силу и принуждение, стоять «над обществом») приемлемыми быть не могут. Наличие у кандидата вышеуказанных качеств, выступающих критериями отбора сотрудников, обеспечивает возможность воспитания на их основе достойного служителя закона. Кроме того, Европейский кодекс полицейской этики устанавливает, что «лица, признанные виновными в тяжких правонарушениях, не должны осуществлять полицейских функций»<sup>1</sup>.

Таким образом, исполнение требований европейских полицейских стандартов относительно отбора сотрудников является залогом эффективности полицейской деятельности и организации такой полиции, персонал которой в состоянии достойно и максимально успешно осуществлять свои функции, а также пользоваться заслуженным авторитетом среди населения.

### 1.3 Особенности методов регулирования служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел

Служба в органах внутренних дел (правоохранительных органах) является особой разновидностью государственной службы Российской

---

<sup>1</sup>Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав – М.: Статут, 2000. – С. 234.



Федерации. И в этой связи отметим, что Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»<sup>1</sup> от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями выделяет три главных вида государственной службы:

1) государственная гражданская служба – это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Федерации. Общей правовой основой организации и функционирования данного вида государственной («чиновничьей») службы является Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup> от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ;

2) государственная военная служба – профессиональная служебная деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных Силах РФ, других войсках, войсках Специальных формирований и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Таким гражданам, кстати, присваиваются воинские звания. Общей правовой основой в данном случае выступает Федеральный закон РФ «О воинской обязанности и воинской службе»<sup>3</sup> от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ с последующими изменениями;

3) правоохранительная служба - профессиональная служебная деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции

---

<sup>1</sup>Федеральный закон РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

<sup>2</sup>Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 25. – Ст. 1988.

<sup>3</sup>Федеральный закон РФ «О воинской обязанности и воинской службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 15 – Ст. 2432.

по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Такой категории служащих присваиваются специальные звания и классные чины. Определенным разновидностям этого вида государственной службы в настоящее время посвящено несколько специальных федеральных законов и подзаконных актов. Таким образом, с учетом указанной классификации, сотрудников органов внутренних дел следует отнести к категории милитаризованных государственных служащих, проходящих службу в системе государственных органов исполнительной власти на должностях правоохранительной службы. При этом необходимо подчеркнуть, что сотрудники органов внутренних дел по своему правовому положению не являются военнослужащими и имеющими особый правовой статус. Как известно, различные структуры органов внутренних дел по горизонтали и вертикали входят в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации, что утверждено Указом Президента РФ № 927 от 19 июля 2004 г. В системе и структуре органов внутренних дел создана и функционирует российская милиция, правовой статус которой определен Законом РФ «О милиции» (с последующими изменениями) от 18 апреля 1991 г. № 1026-1, а 1 марта 2011 года вступает в законную силу Закон РФ «О полиции».

Следует подчеркнуть, что такая служба является специфическим видом трудовой деятельности и заключается в следующем<sup>1</sup>.

Во-первых, отношения государственной службы в органах внутренних дел, в которые вступают сотрудники МВД России, неоднородны по субъектному составу, основаниям возникновения, содержанию, юридической природе и являются предметом правового регулирования различных отраслей права.

---

<sup>1</sup>Митрохин, В.В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

Во-вторых, первичными отношениями, предопределяющими возможность вступления сотрудников органов внутренних дел в публично-правовые (государственно-служебные) отношения с внешней средой, служат внутренние отношения с государством в лице соответствующих органов внутренних дел и их должностных лиц.

В-третьих, юридической базой существования как внешних, так и внутренних государственно-служебных отношений являются служебно-трудовые отношения, которые складываются между сотрудниками и соответствующими органами внутренних дел по поводу условий их службы.

В-четвертых, несмотря на то, что служебно-трудовые и внутренние государственно-служебные отношения совпадают во времени, одновременно возникают, функционируют и прекращаются, они представляют собой самостоятельные виды правовых отношений.

В-пятых, поскольку служебно-трудовые отношения в органах внутренних дел по всем критериям подпадают под понятие отношений наемного труда, есть все основания относить их не только к сфере действия, но и к предмету трудового права.

В-шестых, помимо служебно-трудовых отношений сотрудники органов внутренних дел могут стать участниками непосредственно связанных с ними отношений, в частности, по материальной ответственности за причиненный ущерб и по разрешению споров, правовое регулирование которых выходит за пределы сферы действия административного права и относится к предмету трудового и гражданско-процессуального законодательства.

Поскольку сотрудники органов внутренних дел по своему правовому положению отличаются как от гражданских государственных служащих, так и от военнослужащих, правовое регулирование их труда в силу объективных причин имеет определенные особенности. С одной стороны, в качестве должностных лиц, наделенных властными полномочиями по реализации функций и задач государства в правоохранительной сфере, они выступают

участниками как внешних, так и внутренних государственно-служебных отношений, которые регулируются нормами административного, уголовно-процессуального и других отраслей публичного права, обретая характер государственно-служебных правоотношений<sup>1</sup>.

Метод правового регулирования государственно-служебных отношений достаточно ясен. Необходимо упомянуть лишь одну специфическую черту этих отношений, которая заключается в том, что их участники, как правило, наделены различными по объему и направленности государственно-властными полномочиями. Эта специфика находит отражение в соответствующих нормативных правовых актах, регулирующих профессиональную служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел: федеральных законах, Указах Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ, приказах, положениях, наставлениях, инструкциях, правилах и иных нормативных правовых актах МВД России.

С другой стороны, в качестве граждан, реализующих свое право на труд в виде государственной службы в системе МВД России, сотрудники органов внутренних дел становятся участниками специфических служебно-трудовых отношений по поводу применения их способностей к труду, его условий охраны, которые по всем признакам подпадают под понятие отношений наемного труда. В результате регулирования нормами права служебно-трудовые отношения лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел обретают форму служебно-трудовых правоотношений.

Утверждение о том, что трудовое право не распространяется на сотрудников органов внутренних дел, поскольку они проходят службу на основе норм административного права, является в настоящее время доминирующим среди представителей науки административного права.

---

<sup>1</sup>Папонова, Н.Е. Ротация персонала: понятие и основные правила // Кадры предприятия. – 2013. – № 10. – С. 52.

В связи с этим уместно заметить, что разнообразие мнений о правовом регулировании служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел в немалой степени обусловлено историей их становления и дальнейшего развития. Так, в «Положении о службе Рабоче-крестьянской милиции» оговаривалось, что на лиц рядового и начальствующего состава милиции, как и на лиц наемного труда, распространяется КЗоТ РСФСР 1922 г. и изданные в его развитие постановления за отдельными изъятиями. Впоследствии этот республиканский акт был отменен в связи с изданием Общесоюзного положения о рабоче-крестьянской милиции. Общесоюзным положением было установлено, что на работников оперативно-строевого и административно-хозяйственного состава милиции общее законодательство о труде не распространяется, а условия и порядок их приема на службу, прохождения службы и увольнения регулируются Уставами о службе в Рабоче-крестьянской милиции (п. 27), издание которых возлагалось на начальников Главных управлений милиции НКВД Союзных республик. Однако эти Уставы ни в одной Союзной республике изданы не были.

Вместе с тем примечание № 10 к ст. 1 КЗоТ РСФСР 1922 г., которое появилось в 1933 году, предусматривало, что условия труда работников рабоче-крестьянской милиции и исправительно-трудовых учреждений регулируются специальными законами (Положением о рабоче-крестьянской милиции и Уставом службы в исправительно-трудовых учреждениях). В этой связи в комментариях к законодательству о труде оговаривалось, что примечания 1 – 10 к ст. 1 КЗоТ РСФСР указывают те категории рабочих и служащих, для которых специальными постановлениями установлены те или иные особенности или изъятия в сравнении с общим законодательством о труде рабочих и служащих.

Позднее в комментариях к ст. 1 КЗоТ РСФСР 1971<sup>1</sup> г. подчеркивалось,

---

<sup>1</sup>Закон РСФСР «Кодекс законов о труде» от 09 декабря 1971 г. // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1971. – № 43 – Ст. 903.

что трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих, работников милиции, военизированной охраны некоторых министерств и ведомств, а условия их труда регламентируются нормами административного законодательства.

В комментариях к КЗоТ РФ, появившихся после вступления в силу Закона РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»<sup>1</sup> от 25 сентября 1992 г. № 3543-1, вновь был провозглашен тезис о широкой сфере действия трудового законодательства. В них, в частности, отмечалось, что в условиях перехода к рыночной экономике КЗоТ призван регулировать трудовые отношения всех лиц, работающих по найму.

Ответ на вопрос, являются ли служебно-трудовые отношения в органах внутренних дел отношениями найма в юридическом смысле, до сих пор остается дискуссионным, хотя переход к комплектованию кадров на контрактной основе служит аргументом в пользу такой позиции. Примечательно, что ни в одном действующем нормативном правовом акте трудовое законодательство не указывается в качестве правовой основы службы в органах внутренних дел. Вместе с тем не секрет, что юридическая практика постоянно заставляет искать ответ на вопрос: из принципов какой отрасли права следует исходить, и какие нормативно-правовые акты надлежит применять при рассмотрении споров, вытекающих из служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел. Действительно, формально в перечне нормативных правовых актов, составляющих правовую основу службы в органах внутренних дел, трудовое законодательство не упоминается. Однако нельзя не заметить, что в специальных административно-правовых актах, регулирующих вопросы прохождения службы (Законе РФ «О милиции», Положении о службе, ведомственных приказах и инструкциях, а 1 марта 2011

---

<sup>1</sup>Закон РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 // Собрание законодательства РФ. – 1992. – № 65 – Ст. 3241.

года (Законе РФ «О полиции»), содержится множество норм, имеющих трудовую правовую природу. Их можно разделить на две группы.

При этом в первую группу могут быть включены нормы, которые либо воспроизводят общие нормы трудового права, либо отсылают к соответствующим нормам трудового законодательства, либо их действие на сотрудников органов внутренних дел презюмируется. Так, к общим нормам трудового права относятся следующие нормы: об установлении для сотрудников органов внутренних дел, исполняющих служебные обязанности во вредных условиях, сокращенного рабочего дня (ч. 2 ст. 44 вышеуказанного Положения о службе); о праве сотрудников органов внутренних дел на объединение в профессиональные союзы (ассоциации) в целях защиты своих профессиональных, социально-экономических и иных прав и интересов (ст. 55 вышеуказанного Положения о службе)<sup>1</sup>.

В качестве примеров отсылочных норм можно указать нормы: о распространении на сотрудников органов внутренних дел установленной законодательством о труде продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 20 Закона РФ «О милиции», ч. 1 ст. 44 вышеуказанного Положения о службе, ст. 37 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)); о предоставлении сотрудникам органов внутренних дел компенсации за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством о труде (ч. 3 ст. 22 Закона РФ «О милиции», ч. 4 ст. 44 вышеуказанного Положения о службе); о предоставлении сотрудникам, обучающимся в учебных заведениях по заочной или вечерней форме, льгот, установленных действующим законодательством (ч. 1 ст. 54 вышеуказанного Положения о службе); о предоставлении беременным женщинам и матерям из числа сотрудников органов внутренних дел, а также

---

<sup>1</sup>Савилов, М.Г. Совершенствование системы социальной защиты сотрудников ОВД как фактор повышения эффективности их профессиональной деятельности // Наука и практика. – 2015. – № 2 (63). – С. 90.

отцам – сотрудникам, воспитывающим детей без матери, всех прав и льгот, установленных действующим законодательством (ч. 2 ст. 54 Положения о службе).

К первой группе следует также отнести общие нормы трудового законодательства, действие которых на служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел презюмируется<sup>1</sup>.

Во вторую группу уместно объединить нормы, которые устанавливают особенности правового регулирования служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел по сравнению с трудовым законодательством, обусловленные задачами, возложенными на органы внутренних дел, формами и методами их реализации, специальными требованиями, предъявляемыми к сотрудникам органов внутренних дел.

Поэтому по характеру правовых предписаний эти нормы можно разделить на три разновидности<sup>2</sup>.

Во-первых, нормы, устанавливающие для сотрудников органов внутренних дел дополнительные льготы по сравнению с аналогичными общими нормами трудового права, а именно: предоставление очередного ежегодного отпуска продолжительностью 30 календарных дней, а сотрудникам, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями - 45 календарных дней (ст. 46 вышеуказанного Положения о службе); возможность предоставления при наличии уважительных причин краткосрочных отпусков продолжительностью до десяти дней с сохранением денежного содержания, которые не засчитываются в счет очередного ежегодного отпуска (ст. 47 вышеуказанного Положения о службе); предоставление дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за стаж службы в органах внутренних дел (ст. 51 Положения о службе); предоставление дополнительного ежегодного отпуска за особый характер

---

<sup>1</sup> Дикажев, М.М. Ротация кадров в органах внутренних дел: проблемы и перспективы // Вестник Владимирского юридического института. – 2014. – № 2 (31). – С. 100.

<sup>2</sup> Корнев, А.П. Административное право России – М.: НОРМА, 2000. – Ч. I. – С. 376.



службы продолжительностью до 10 календарных дней для восстановления профессиональной работоспособности сотрудников, служба которых связана с повышенными физическими и нервными нагрузками (ст. 51 вышеуказанного Положения о службе), и другие<sup>1</sup>.

Во-вторых, нормы, содержащие изъятия из тех гарантий, которые установлены общими нормами трудового права для большинства работников, в частности: о запрещении сотрудникам органов внутренних дел, состоящим между собой в близком родстве или свойстве, проходить службу в одном и том же органе внутренних дел, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ч. 2 ст. 9 Положения о службе); о запрещении заниматься предпринимательской деятельностью, а также работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, не входящих в систему МВД РФ, за исключением творческой, научной и преподавательской деятельности (ч. 8 ст. 20 Закона РФ «О» милиции», ч. 2 ст. 9 Положения о службе); о запрещении профессиональным союзам (ассоциациям) сотрудников вмешиваться в деятельность органов внутренних дел, по выполнению возложенных на них задач и обязанностей и проводить забастовки личного состава (ч. 2 ст. 56 Положения о службе)<sup>2</sup>.

В-третьих, нормы, предусматривающие особые условия службы, характерные только для сотрудников органов внутренних дел, в том числе устанавливающие специальные требования и повышенную ответственность, например: возрастные ограничения при приеме на службу в органы внутренних дел (ст. 19 Закона РФ «О милиции», ст. 8 Положения о службе); запрещение приема на службу в органы внутренних дел граждан РФ, имевших или имеющих судимость (ч. 2 ст. 19 Закона РФ «О милиции», ч. 1 ст. 9 Положения о

---

<sup>1</sup>Мельников, В.П. Государственная служба в России – М.: НОРМА, 2003. – 453 с.

<sup>2</sup>Борцов, В.В. Особенности заключения нового контракта о службе в органах внутренних дел по окончании срока действия предыдущего срочного контракта // В книге: Деятельность правоохранительных органов в современных условиях Материалы XIX Международной научно-практической конференции – Иркутск, 2014. – С. 285.

службе, ст. 29 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)); виды взысканий за нарушение служебной дисциплины, помимо предусмотренных ст. 192 Трудового кодекса РФ, такие как: строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, снижение в специальном звании на одну ступень, лишение нагрудного знака (ч. 1 ст. 38 Положения о службе).

Проведенный анализ показывает, что трудовое право оказывает существенное влияние на содержание служебно-трудовых правоотношений в органах внутренних дел. Причем на сотрудников органов внутренних дел распространяются не только общие принципы правового регулирования труда, закрепленные Конституцией РФ и Трудовым кодексом РФ, но и конкретные правовые нормы, относящиеся к таким институтам отрасли трудового права, как рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, охрана труда и другие.<sup>1</sup>

Кстати, в отличие от военнослужащих действующий Трудовой Кодекс РФ не перечисляет сотрудников органов внутренних дел в числе тех лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство (ст. 11 Трудового кодекса РФ), хотя и с оговоркой, что в этот перечень могут быть включены другие лица, если это установлено федеральным законом.

Поэтому очевидно, что приведенные высказывания об отрицании роли трудового права в механизме правового регулирования отношений службы в органах внутренних дел не выдерживают критики.

Следует также признать, что при регулировании служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел наряду с нормами законодательства о труде применяются нормы законодательства о государственной службе, которые регламентируют: условия приема на службу

---

<sup>1</sup>Луговик С.В. О понятии работника органов внутренних дел в трудовом праве // Роль правоохранительных органов в современном обществе: проблемы научно-практического обеспечения: материалы X международной научно-практической конференции. Улан-Удэ: Издательско-полиграфический комплекс ФГОУ ВПО ВСГАКИ, – 2006. – С. 201-204.

в органы внутренних дел, в частности, наличие гражданства РФ, минимальный 18-летний возраст (ч. 1 ст. 8 Положения о службе); ограничение на прохождение службы в одном и том же органе внутренних дел сотрудникам, состоящим между собой в близком родстве или свойстве, при их подчиненности или подконтрольности; установление испытательного срока для лиц, поступающих на службу в милицию, от трех до шести месяцев (ст. 19 Закона РФ «О милиции»; ст. 36 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года))<sup>1</sup>.

Основания для прекращения службы в органах внутренних дел в связи с прекращением гражданства РФ (п. «б» ст. 57 Положения о службе) и для увольнения из органов внутренних дел по достижении предельного возраста состояния на службе (п. «б» ст. 58 вышеуказанного Положения о службе; ст. 40 Закона РФ «О полиции» вступает в законную силу с 1 марта 2011 года))<sup>2</sup>.

Однако наличие административно-правовых элементов в регламентации труда (службы) сотрудников органов внутренних дел не является основанием для выведения служебно-трудовых отношений с их участием из сферы действия трудового права.

В качестве дополнительного доказательства этого утверждения целесообразно обратиться к рассмотрению особенностей метода правового регулирования служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел<sup>3</sup>.

При характеристике метода правового регулирования может быть применен подход, в основе которого лежит анализ его черт (признаков), известных из общей теории права, таких как:

1) порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношений (юридические факты);

---

<sup>1</sup>Маюров, Н.П. К вопросу о профилактике коррупционных правонарушений среди личного состава органов внутренних дел Российской Федерации // «Чёрные дыры» в российском законодательстве. – 2013. – № 12. – С. 104.

<sup>2</sup>Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих – М.: Статут, 2013. – С. 427.

<sup>3</sup>Буданов, А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД – М.: Академия МВД России, 1997. – С. 32.

2) общее юридическое положение участников правоотношений (правосубъектность);

3) характер установления прав и обязанностей (нормотворчество);

4) средства, обеспечивающие исполнение обязанностей (санкции)<sup>1</sup>.

По этим направлениям можно рассмотреть основные черты метода, используемого при регулировании служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел.

В основе возникновения служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел лежит договор, о чем убедительно свидетельствует контрактная система комплектования кадров. Как известно, договорный характер установления правоотношений атрибутивен методу трудового права.

Следующая черта метода – общий правовой статус участников правоотношений - имеет важное значение при разграничении отраслей права. Так, трудовому праву присуще сочетание начал равенства сторон с их определенной зависимостью и подчинением в процессе труда, а административному праву - отношения власти-подчинения. Как отмечалось в литературе по трудовому праву, указанное подчинение субъектов трудовых правоотношений вытекает из природы совместного коллективного труда, порождается его разделением, а потому составляет элемент производственного, а не административного управления<sup>2</sup>. Тем не менее, в научных работах по данной тематике обращалось внимание на противоречивость этой конструкции, несмотря на оговорку о том, что отношения равенства характерны для сторон на момент вступления в трудовые отношения и выхода из них (по крайней мере, для работника), а отношения власти-подчинения свойственны самому процессу коллективного труда, поскольку субъектный состав этих отношений

---

<sup>1</sup>Гришковец, А.А. Государственная гражданская служба. – М.: Дело и Сервис, 2014. – С.321.

<sup>2</sup>Барсуков, С.И. Комментарий к Федеральному закону 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» (постатейный) – М.: Деловой двор, 2012. – 320 с.

не совпадает. Отношения равенства возникают между работником и предприятием, а отношения субординации – между администрацией и работником. Служебно-трудовым отношениям с участием сотрудников органов внутренних дел также свойственно юридическое равенство сторон на стадии вступления в эти отношения и их прекращения, что отражает их трудо-правовую сущность. Отношения власти-подчинения, обусловленные необходимостью управления совместным трудом, в данном случае выходят за рамки обычного трудового отношения и представляют собой элемент внутренних государственно-служебных отношений, правовое регулирование которых присуще административному праву.

Третья черта метода правового регулирования - особенности установления прав и обязанностей субъектов правоотношений - также характеризуются наличием трудо-правовых и административно-правовых элементов. Однако сотрудники органов внутренних дел не принимают участия в разработке нормативных правовых актов, регулирующих условия их службы, в том числе локального уровня, не заключают коллективных договоров и соглашений. Более того, предложения профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников органов внутренних дел по вопросам служебной деятельности органов внутренних дел носят рекомендательный характер (ст. 56 Положения о службе). Поэтому можно говорить о том, что коллективно-договорное регулирование условий службы в органах внутренних дел не применяется, оставляя место для преимущественного государственно-нормативного регулирования при минимуме индивидуально-договорного<sup>1</sup>.

Наконец, четвертый признак метода – характер правовых средств, обеспечивающих должное поведение субъектов служебно-трудовых отношений и способов защиты их прав. Как известно, к санкциям, применяемым за

---

<sup>1</sup>Грибунов, О.П. Приоритетные направления профессиональной подготовки экспертных кадров МВД России // В книге: Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии. Материалы двадцатой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 27.

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей, а также причиненный ущерб в результате виновного противоправного поведения, в трудовом праве относятся меры дисциплинарной и материальной ответственности, а к правовым средствам, стимулирующим добросовестное исполнение обязанностей - меры поощрения. Так, в качестве поощрений за успехи в служебной деятельности помимо видов поощрений, перечисленных ст. 191 Трудового кодекса РФ (объявление благодарности, выдача денежной премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой), ст. 36 Положения о службе в органах внутренних дел предусматривает:

- награждение нагрудным знаком; награждение именованным оружием; досрочное присвоение очередного специального звания;
- присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности;
- награждение почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации» и другие.

Поскольку применение перечисленных мер поощрения, как правило, выходит за пределы прав руководителей органов внутренних дел, в которых проходят службу награждаемые сотрудники, то их награждение производится по ходатайству вышестоящими в порядке подчиненности должностными лицами, то есть в административно-правовом порядке. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел носит специальный характер, что проявляется в предусмотренном перечне дисциплинарных взысканий, порядке их применения, обжалования и снятия. Правовое регулирование материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел за ущерб, причиненный ими государству, в лице соответствующего органа внутренних дел при исполнении служебно-трудовых обязанностей, из-за отсутствия в настоящее время специального нормативного акта осложнено

пробелом в позитивном праве<sup>1</sup>. Дело в том, что со дня вступления в силу Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ утратило свое действие на территории РФ Положение о материальной ответственности военнослужащих за ущерб, причиненный государству, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 января 1984 г. В связи с этим утратили силу и основанные на этом Указе подзаконные нормативные акты, в том числе приказ МВД СССР от 5 апреля 1984 г. № 70, которым была утверждена Инструкция о порядке возмещения военнослужащими, лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел материального ущерба, причиненного государству. Действие Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» распространяется на военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и по контракту в Вооруженных Силах РФ, а также в других войсках, воинских формированиях и органах, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба (п. 2 ст. 1)<sup>2</sup>.

Поскольку служба в органах внутренних дел военной службой не является, можно сделать вывод о том, что законодатель не распространяет действие названного Федерального закона на рядовой и начальствующий состав органов внутренних дел<sup>3</sup>.

С учетом этих обстоятельств есть все основания распространять нормы трудового законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, по аналогии закона, на сотрудников органов внутренних дел. Поэтому на сегодняшний день к сотрудникам органов внутренних дел применимы нормы трудового законодательства, предусматривающие общие

---

<sup>1</sup> Гольцов, В.Б. Об особенностях страхования в системе силовых структур государственной службы России // Управленческое консультирование. Актуальные вопросы государственной и муниципальной службы. – 2008. – № 3. – С. 26.

<sup>2</sup> Михайлов, В.И. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел // Российский следователь. – 2014. – N 9. – С. 48.

<sup>3</sup> Герман, Р.С. Совершенствование правовых основ службы в органах внутренних дел на современном этапе развития российской государственности // Юрист–Правовед. – 2011. – № 1. – С. 115.

положения о материальной ответственности сторон трудового договора (глава 37 ТК РФ), а также устанавливающие материальную ответственность как работника перед работодателем (глава 39 ТК РФ), так и работодателя перед работником (глава 38 ТК РФ)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Иванова, Единовременная социальная выплата для приобретения жилого помещения государственным служащим: анализ практики применения законодательства // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. – № 3 (25). – С. 59.



## ГЛАВА 2 СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНТРАКТА

В нормативных правовых актах, регламентирующих порядок прохождения государственной службы, вместо привычного когда-то трудовому законодательству понятия «трудовой договор» был введен новый термин - «служебный контракт». В свою очередь, новый Трудовой кодекс Российской Федерации исключил «контракт» из вида «трудового договора». Однако в специальной литературе вопрос о правовой природе и значении служебного контракта является остро дискуссионным<sup>1</sup>.

В настоящее время контракты о прохождении службы заключаются с различными категориями государственных служащих. Между тем в системе государственной службы можно выделить служебные контракты с государственными гражданскими служащими, контракты со служащими правоохранительной службы и военнослужащими. Например, при поступлении на службу в органы внутренних дел заключается контракт, представляющий собой соглашение о прохождении службы и замещении определенной должности, между руководителем и гражданином, поступающим на службу<sup>2</sup>.

Следует подчеркнуть, что в процессе дискуссии о направлениях развития и совершенствования служебного законодательства вопрос правового регулирования отношений между государственным служащим и государственным органом не получил однозначного толкования. В частности, существуют две основные тенденции в развитии государственной службы как государственно-правового института. Первая связана с установлением публично-правового статуса государственных служащих, обособлением их от

---

<sup>1</sup>Пресняков М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 37.

<sup>2</sup> Борцов, В.В. К вопросу о прекращении срочного контракта с сотрудником ОВД в связи с истечением срока его действия // В книге: Деятельность правоохранительных органов в современных условиях Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, посвященные 20-летию образования института – СПб.: СПб, 2013. – С. 299–302.

других категорий работников, вторая, напротив, заключается в распространении на государственных служащих норм трудового права.

В подтверждение сказанного следует указать, что в дореволюционной России первым юристом, отнесшим институт государственной службы к административному праву, был Л.И. Елистратов<sup>1</sup>. Так, в период 20-30-х гг. XIX – в начале XX в. все законы о государственной службе составляли Свод учреждений государственных и губернских и Устав о службе гражданской, входившие в Свод законов Российской империи. Позднее советская государственная служба в основном регулировалась нормами трудового законодательства.

В то же время в проекте Основ законодательства о государственной службе Российской Федерации, принятом в первом чтении Верховным Советом Российской Федерации, служебные отношения государственных служащих исключались из сферы действия законодательства о труде. И, наконец, в Федеральном законе от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (утратил силу) было установлено иное правило, согласно которому на государственных служащих распространялось действие законодательства о труде с особенностями, которые были предусмотрены данным законом, что повлекло впоследствии многочисленные споры между учеными-административистами и представителями науки трудового права<sup>2</sup>.

В последние годы отчетливо прослеживается тенденция в принятии нормативных правовых актов, регулирующих отношения по государственной службе, административно-правового характера. На наш взгляд, с развитием законодательства нормы других правовых отраслей будут исключаться из

---

<sup>1</sup>Елистратов А.И. Основные начала административного права. – М.: Изд-во Г.А. Лемана, 1914. – С. 67.

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

среды регулирования государственно-служебных отношений, и вместо них будут приниматься нормативные правовые акты административного характера.

Кроме этого, в среде административистов распространено мнение, что правовой статус значительно отличает государственных служащих Российской Федерации от остальных трудящихся<sup>1</sup> и относится к регулированию не трудового, а административного права. Более того, отдельные исследователи считают, что наиболее существенные отличия по сравнению с законодательством о труде Российской Федерации, предусматриваемые законодательством о государственной службе, касаются прав и обязанностей, а также правоограничений государственных служащих<sup>2</sup>, которые не распространяются на остальных трудящихся.

Ограничения, связанные с государственной службой, являются ограничениями общегражданского статуса государственного служащего. Причем их значение настолько велико, что даже после прекращения государственной службы некоторые из них продолжают действовать (рефлексии статуса). К примеру, запрет разглашать или использовать в целях, не связанных со службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие известными государственному служащему в связи с исполнением должностных обязанностей, в т.ч. и после выхода на пенсию<sup>3</sup>.

Изложенное подтверждает, что правовой институт государственной службы является частью административного права, а правовой статус государственного служащего, в т.ч. сотрудника органов внутренних дел

---

<sup>1</sup>Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пос. – М.: Дело, 2014. – С. 125.

<sup>2</sup>Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих. – М.: Статут, 2013. – С. 27.

<sup>3</sup>Гришаков А.Г., Прибытко Ю.А. Об административно-правовом статусе участкового уполномоченного полиции // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: мат-лы ежегодной Всероссийской науч.-практ. конф. (Сорокинские чтения) / сост. Ю.Е. Аврутин, А.И. Каплунов: в 3 ч. – СПб.: СПб. ун-та МВД России, 2015. – С. 157.

(полиции), в частности служебный контракт, которым устанавливаются права и обязанности сторон, регулируется административно-правовыми нормами. Следовательно, контракт о прохождении службы в органах внутренних дел (полиции) как способ регулирования служебных правоотношений является административным актом и относится к регулированию не трудового, а исключительно административного права<sup>1</sup>.

Характеризуя контракт о прохождении службы в органах внутренних дел как один из видов административно-правовых договоров, следует отметить, что прохождение службы в органах внутренних дел является разновидностью трудовой деятельности, имеющей ярко выраженную специфику из-за сферы ее применения - внутренняя безопасность (охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности. Осуществление указанной деятельности происходит в добровольном порядке в форме прохождения службы в органах внутренних дел по контракту. Посредством последней сотрудники органов внутренних дел реализуют свое право на труд<sup>2</sup>.

Понятия «контракт» и «трудовой договор» неидентичны. Доказательством тому служит тот факт, что длительное время в трудовом законодательстве существовало понятие «трудовой договор», под которым понималось соглашение между гражданином и предприятием, учреждением, организацией, по которому гражданин был обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация были обязаны выплачивать ему заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством и соглашением сторон (ст. 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации - КЗоТ РФ). После внесения в 1992 году изменений и дополнений в КЗоТ РФ определение «трудовой

---

<sup>1</sup>Гришаков А.Г., Прибытко Ю.А. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел и его правовая природа // Алтайский юридический вестник. – 2015. – № 9. – С. 60.

<sup>2</sup>Митрохин В.В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

договор» осталось прежним, но было дополнено понятием «контракт». Это означало, что законодатель не видел различия между данными понятиями и считал их синонимами. Однако с принятием Трудового кодекса Российской Федерации понятие «контракт» применительно к трудовым правоотношениям вновь было исключено. Таким образом, нормы трудового права регулируют лишь те правоотношения, которые не затрагивают самой служебной деятельности в органах внутренних дел, а складываются в связи с ней. При этом трудовое законодательство регулирует отношения, которые обеспечивают сотруднику органов внутренних дел выполнение его должностных полномочий, оставляя содержание этих полномочий для урегулирования нормам административного права.

Изучение рассматриваемой категории договоров позволило нам выявить специфику их реализации:

1. Срочный характер действия контрактов. Согласно действующему законодательству контракты заключаются как на определенный, так и на неопределенный срок. Следовательно, если контракт заключается на определенный срок, условие о сроке действия контракта носит обязательный характер. Кроме того, Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в заключение с ним контракта на новый срок с указанием конкретных причин и условий отказа. Уведомление необходимо прилагать к тексту первоначального контракта и к последующему приказу об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

Срочный контракт заключается с сотрудником в случаях, когда правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом замещаемой должности в органах внутренних дел или условий прохождения службы, однако законом

---

<sup>1</sup> Воробьев, В.В. Вопросы применения трудового законодательства к служебно-трудовым отношениям в ОВД // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2010. – № 2. – С. 150–154.

дается исчерпывающий перечень, когда прямо предусматривается заключения контракта на определенный срок, данный период указывается в определенном временном отрезке (4 года, один год), или указанием на событие, которое должно наступить (окончанием учебного заведения МВД, перевод на другую должность, увольнение)<sup>1</sup>.

В тоже время при проведении процедуры заключения нового контракта о службе в органах внутренних дел по окончании срока действия предыдущего срочного контракта есть неопределенности, которые на наш взгляд следует рассмотреть и выработать рекомендации по внесению изменений в законодательство РФ о службе.

Одним из недостатков является отсутствие временных рамок срочного контракта при заключении нового контракта о службе. В соответствии с ФЗ «О службе в ОВД» данный срок должен определяться по соглашению сторон, инициатива (просьба) о перезаключении контракта на новый срок должна исходить от сотрудника, но это не стоит расценивать как односторонне проявление воли и безоговорочное заключение нового контракта, поскольку статьей 86 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусмотрено, что срочный контракт прекращается по истечении срока его действия, о чем сотрудник органов внутренних дел должен быть предупрежден в письменной форме, и по окончании срока действия предыдущего срочного контракта с сотрудником органов внутренних дел может быть заключен новый срочный контракт, то есть сама норма, являясь относительно-определенной предоставляет право заключать новый срочный контракт, но при обязательном

---

<sup>1</sup>Чикин Б.А., Мелехова А.Ю., Лискин И.И. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел российской федерации // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121.

волеизъявлении самого сотрудника<sup>1</sup>. При этом сотрудник в обязательном порядке уведомляется о прекращении срока контракта за семь рабочих дней (данный срок не распространяется на контракт заключенный с лицом, впервые поступающим на службу), но само уведомление не говорит о намерении работодателя не заключать новый контракт, а только соответствует императивности нормы закрепленной в части 1 ст. 86 ФЗ «О службе в ОВД». Если говорить о сроке заключения данного контракта, то законодатель не предусматривает верхнего порога для заключения нового контракта о службе в ОВД, в тоже время, устанавливая минимальную планку на сроке в один год.

Как показывает анализ законодательства о государственной службе в Российской Федерации данная норма закреплена по аналогии с Законом о государственной гражданской службе, согласно ч. 3 ст. 25 которого срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с государственной гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности государственной гражданской службы или условий прохождения государственной гражданской службы, но данный нормативный акт устанавливает период заключения такого контракта на срок от 1 года до 5 лет, что следовало бы сделать и в Законе «О службе в ОВД»<sup>2</sup>.

В таком же порядке мы заключаем новый срочный контракт с сотрудниками с органов внутренних замещающими должности педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел при условии, что данные должности относятся к категории «конкурсных должностей» и контракт с данным сотрудником заключен на 5 лет. При этом, в отличие от норм Трудового кодекса РФ, проводить конкурс на замещение

---

<sup>1</sup>Габричидзе, Б.Н. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. – 1995. – N 12. – С. 21.

<sup>2</sup>Воротнев, А.С. Актуальные вопросы разработки профессиональных стандартов для специалистов МТО ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 1 (61). – С. 102.

данной должности, при наличии рапорта сотрудника, замещающего данную должность и наличия договоренности о сроке нового контракта между руководителем и сотрудником, не требуется.

Данное положение подробно раскрывается в части 2 статьи 25 ФЗ «О службе» и абсолютно определенно указывает на основания, когда конкурс не проводится.

Таким образом, заключение нового срочного контракта с сотрудником для замещения должности педагогического работника образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, при наличии вышеперечисленных оснований, происходит в том же порядке, что и в порядке, предусмотренном пунктом 6 части 2 ст. 22 ФЗ «О службе в ОВД» - наличие рапорта сотрудника о перезаключении контракта, соглашение сторон о сроке контракта.

На наш взгляд, с целью исключения конфликта интересов, коррупционных проявлений, законодателю необходимо внести изменения в ст. 22 ФЗ «О службе в ОВД» дополнив пунктом следующего содержания: «срочный служебный контракт заключается на срок от одного года до пяти лет, если иной срок не установлен настоящим Федеральным законом».

2. Контракт является одним из элементов правовой основы службы в органах внутренних дел, о чем свидетельствуют некоторые особенности его формы и условий. В частности, контракт заключается после оформления личного дела гражданина, поступающего на службу или на учебу; составляется только в письменной форме в двух экземплярах; подписывается гражданином и соответствующим руководителем органа внутренних дел, имеющим право издавать приказ о приеме на службу; вступает в силу со дня его подписания, являясь основанием для издания приказа о назначении гражданина на должность. Однако проведенные нами анкетирование и опрос сотрудников органов внутренних дел выявили, что разъяснительная работа с гражданами, поступающими на службу в органы внутренних дел, и с сотрудниками,



проходящими службу в органах внутренних дел, по вопросам заключения контрактов налажена слабо. Так, при приеме на службу в органы внутренних дел лишь около трети от общего числа поступающих получают информацию о необходимости заключения контракта и порядке прохождения службы на контрактной основе. Только половина сотрудников осведомлена об основных требованиях, предъявляемых к порядку заключения контрактов и их содержанию. Грубо нарушается установленная процедура заключения контрактов: руководители органов внутренних дел затягивают подписание подготовленных контрактов, экземпляры подписанных сторонами контрактов сотрудникам на руки не выдаются (оба экземпляра заключенных контрактов хранятся в кадровых подразделениях), содержание контрактов при изменении должностного положения сотрудника (в том числе и при перемещении на службу в другую местность либо другой орган внутренних дел) не уточняется.

Определенными особенностями характеризуется и испытательный срок для лиц, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел. Например, условие об испытании при поступлении на службу в органы внутренних дел может выступать и как необходимое, и как факультативное. Если контрактом не предусмотрено прохождение испытательного срока, то считается, что сотрудник принят без испытания. Тем самым, по сути, отрицается согласительная природа условия об установлении испытания и его продолжительности, что противоречит самой правовой природе контракта как соглашения сторон. Полагаем, что в случае, когда не установлен «жесткий» срок испытания, а указаны лишь его рамки, конкретный размер испытательного срока должен определяться соглашением между гражданином и органом внутренних дел.

Считаем, что данное обстоятельство целесообразно нормативно закрепить<sup>1</sup>.

3. Органы внутренних дел - достаточно структурированные образования. При создании их организационно-штатной структуры применяется как территориальный, так и функциональный признаки, а наличие большого количества функций предопределяет многочисленность подразделений и служб в их составе. Поэтому в контракте очень важно указывать полное название не только должности, но и всех подразделений (по мере возрастания иерархии), в которые данная должность входит<sup>2</sup>.

4. В контракте нет четкой определенности, перед кем конкретно несет ответственность гражданин в случае нарушения условий контракта. Буквальное толкование ч. 1 ст. 21 федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ позволяет сделать вывод о том, что в случае нарушения условий контракта гражданин несет ответственность перед МВД России. При этом на сегодня нет четкой процедуры, по которой конкретный орган внутренних дел обязан уведомить МВД России о подобных случаях, что помогает гражданам избежать ответственности за нарушение условий контракта. Практически отсутствует и судебная практика по взысканию с лиц, нарушивших условие контракта об обязательном сроке службы в органах внутренних дел по окончании образовательных организаций высшего профессионального образования МВД России, стоимости выданных предметов вещевого имущества личного пользования с учетом сроков носки и денежного довольствия в сумме, исчисляемой пропорционально срокам обучения.

Таким образом, контракты о прохождении службы в органах внутренних имеют как позитивные, так и негативные особенности реализации. К первым

---

<sup>1</sup>Гричанов, А.С. К вопросу о профессиональной защищенности сотрудников органов внутренних дел российской федерации // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств – Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 70.

<sup>2</sup>Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации – М.: НОРМА, 2002. – С. 330.

можно отнести защиту государственных интересов, которая выражается в срочном характере действия контрактов. Существенный же недостаток последних состоит, прежде всего, в том, что по большей части они носят формальный характер: обязанности сторон четко не регламентированы, о правах участников практически не упоминается, гарантии правового и социального плана отсутствуют. Кроме того, в органах внутренних дел (и даже в МВД России) на сегодня нет ни единой базы данных, ни учетно-регистрационной (статистической) документации, в которых могли бы учитываться количество, сроки и условия заключенных контрактов. Система анализа (контроля) состояния работы по применению контрактной формы приема граждан на службу в органы внутренних дел и прохождения службы фактически отсутствует. Большинство сотрудников органов внутренних дел выступают за применение контрактной системы с четким определением предмета договора, конкретных прав и обязательств сторон, ответственности последних за неисполнение либо ненадлежащее исполнение условий договора, гарантий правовой и социальной защищенности, а также детального заполнения раздела «Дополнительные условия контракта»<sup>1</sup>.

В заключение следует отметить, что в правовой литературе существуют разные позиции по вопросу регулирования государственной службы, в т.ч. и службе по контракту в органах внутренних дел (полиции). Действующее законодательство о государственной службе Российской Федерации устанавливает, что на государственных служащих распространяется действие законодательства Российской Федерации о труде в части, не урегулированной специальным законодательством. Между тем применение трудового

---

<sup>1</sup>Чикин Б.А., Мелехова А.Ю., Лискин И.И. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел российской федерации // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121

законодательства не отрицает публично-правового характера государственной службы<sup>1</sup>.

Полагаем, что правовой институт государственной службы, в т.ч. службы в органах внутренних дел (полиции), является административно-правовым, несмотря на то, что на отдельные государственно-служебные отношения распространяется трудовое законодательство, на другие - гражданское, на третьи – конституционное и т.п. Безусловно, нормы трудового права применяются в этих отношениях субсидиарно и постольку, поскольку пока еще отсутствует их административно-правовое регулирование. Соответственно, можно с уверенностью утверждать, что государственная служба, в т.ч. и служба в органах внутренних дел (полиции), как административно-правовой институт продолжает находиться на стадии своего формирования, при этом контракт о службе в органах внутренних дел (полиции) как способ регулирования служебных правоотношений является административным актом, относящимся к регулированию административного права.

Основания прекращения службы в органах внутренних дел определяются 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 к ним относятся:

- а) увольнение из ОВД;
- б) признание сотрудника ОВД в установленном порядке безвестно отсутствующим;
- в) смерть (гибель) сотрудника ОВД.

Как видно, в отличие от данных положений в действующем законодательстве не воспроизведено лишь такое основание, как прекращение гражданства РФ. Но вместе с тем данное основание относится к ограничениям

---

<sup>1</sup>Доцкевич, М.В. Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел как условие эффективной оперативно-служебной деятельности // Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень, 2013. – С. 104.

и запретам, исключающим дальнейшее прохождение службы в полиции и в органах внутренних дел в целом.

Признание гражданина безвестно отсутствующим предусмотрено в ст. 42 части первой ГК РФ: гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания; при невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц - первое января следующего года.

Объявление гражданина умершим предусмотрено ст. 45 части первой ГК РФ, согласно п. 1 которой гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, в течение шести месяцев. Как предусмотрено в п. 2 указанной статьи, военнослужащий или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

Дела о признании гражданина безвестно отсутствующим и об объявлении гражданина умершим рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке особого производства по правилам гл. 30 ГПК РФ.

Общие положения увольнения со службы в ОВД содержатся в ст. 81 Закона «О службе в ОВД». В рамках этой регламентации в ч. 1 данной статьи предусмотрено, что сотрудник ОВД увольняется со службы в ОВД либо в связи с прекращением контракта, т.е. в случае утраты силы контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, либо в связи с расторжением контракта, т.е. в случае утраты силы контракта по волеизъявлению сторон

контракта или одной из таких сторон. Основания прекращения или расторжения контракта определены в ст. 82 данного закона.

Общие основания прекращения или расторжения контракта предусмотрены ст. 82 Закона «О службе в ОВД». Данная статья регламентирует основания прекращения или расторжения контракта о прохождении службы в ОВД. В рамках данной регламентации частями 1-3 данной статьи определены исчерпывающие перечни оснований: в части 1 статьи предусмотрены возможные основания прекращения контракта и увольнения сотрудника ОВД со службы в ОВД; в части 2 статьи - возможные основания расторжения и увольнения сотрудника ОВД со службы в ОВД; в части 3 статьи - обязательные основания расторжения и увольнения сотрудника ОВД со службы в ОВД<sup>1</sup>.

Действующее законодательство о службе пошло по пути наиболее разумного регулирования прекращения службы в органах внутренних дел и регламентировало порядок прекращения службы в каждом отдельном случае, по аналогии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Основания расторжения можно классифицировать следующим образом:

I. Основания увольнения, связанные с прекращением контракта о службе в органах внутренних дел;

II. Основания увольнения, связанные с расторжением контракта о службе в органах внутренних дел по инициативе одной из сторон;

III. Основания увольнения, связанные с расторжением контракта о службе в органах внутренних дел по причинам, зависящим не столько от волеизъявления какой-либо из указанных двух сторон, а сколько от наступления целого ряда юридических фактов (фактического состава) и обстоятельств, а также от волеизъявления третьей стороны.

В случае расторжения контракта по соглашению сторон, представляется целесообразным упомянуть о правовой позиции, выраженной в Определении

---

<sup>1</sup>Гричанов, А.С. Обеспечение безопасности сотрудников ОВД в профессиональной деятельности: методические рекомендации. – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2013. – С. 14.

КС России от 13 октября 2009 г. N 1091-О-О<sup>1</sup>: свобода труда предполагает также возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя; достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения; такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Возникают вопросы при увольнении по п. 8 ст. 82 ФЗ о службе в ОВД, по такому основанию увольнения как состояние здоровья. Данное основание относится к прекращению трудового договора по инициативе руководителя, в соответствующее основание в трудовом праве п. 5 ст. 83 ТК РФ относится к основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В данном случае имеется некоторая несогласованность, которую необходимо разрешить. Поэтому необходимо перенести данное основание увольнения по состоянию здоровья в группу оснований прекращения контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Рассмотрим проблемы, возникающие при рассмотрении дел о расторжении контракта в судебной практике.

Требование о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на службе оставлено без удовлетворения, поскольку

---

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 13.10.2009 N 1091-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации» // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

нарушений порядка привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения не установлено<sup>1</sup>.

Приказом N 104 от 25 мая 2015 года за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, нарушение служебной дисциплины, а именно: требований Федеральных законов N 342-ФЗ, N 273-ФЗ, N 3-ФЗ, Порядка уведомления, утвержденного Приказом МВД России от 19 апреля 2010 года N 293, создание условий, способствующих нарушению 06 января 2015 года прав и свобод человека и гражданина, невыполнение обязанности по уведомлению представителя нанимателя о возникновении конфликта интересов, сопряженного с получением денежных средств, непринятие мер по его предотвращению, неуведомление нанимателя о факте обращения к нему с целью склонения к совершению коррупционного правонарушения, на Ш. наложено взыскание - увольнение со службы в органах внутренних дел по указанному выше основанию в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных статьей 82.1 Федерального закона N 342-ФЗ.

Согласно приказу N от 26 мая 2015 года контракт с Ш. расторгнут на основании заключения служебной проверки от 11 марта 2015 года.

Поводом для проведения служебной проверки в отношении Ш. послужило то обстоятельство, что 06 января 2015 года Ш. вымогал денежные средства у ФИО 2. за непривлечение последнего к административной ответственности за нарушение Правил дорожного движения. С целью проверки указанных сведений принято решение о проведении оперативно-розыскного мероприятия «оперативный эксперимент».

В ходе проверки установлено, что Ш. не обеспечил проведение мероприятий по установлению обстоятельств возможного допущения ФИО2

---

<sup>1</sup>Госсельбах, Л.Н. Управленческая культура и трансформация правил служебного поведения в деятельности органов внутренних дел // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т.10. – № 3. – С. 31.



административного правонарушения, предусмотренного статьей 12.5 КоАП РФ, а также неустановления обстоятельств, подлинности имеющихся документов на транспортное средство, управляемого ФИО2 Бездействие Ш. было сопряжено с материальной выгодой, выразившейся в передаче ему ФИО2 денежных средств. Допущенные сотрудником нарушения закона создали предпосылки для коррупционных проявлений, повлекших негативные последствия по формированию возможности конфликта интересов, являющегося коррупционным фактором в действиях как указанного должностного лица, так и представляемого им органа<sup>1</sup>.

В иске о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании невыплаченного денежного довольствия, морального вреда отказано правомерно, поскольку все действия истца, совершенные после подачи рапорта, свидетельствовали о его намерении уволиться из ОВД; на день издания приказа об увольнении каких-либо мер к отзыву рапорта о прекращении службы либо к изменению даты увольнения истцом не предпринято.

---

<sup>1</sup>Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 07.10.2015 по делу N 33-6621/2015 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Регулирование государственно-служебных отношений в полиции осуществляется в соответствии с правовыми нормами, содержащимися в трех источниках: законодательстве, регламентирующем вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, законе о полиции и трудовом законодательстве.

Формулировка ст. 34 закона о полиции не проясняет, а наоборот осложняет соотношение этих видов законодательства. Так, нормы законодательства о службе в органах внутренних дел применяются «с учетом» закона о полиции, а трудовое законодательство – в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, и законом о полиции.

Вместо столь сложной законодательной конструкции было бы целесообразно принять федеральный закон о правоохранительной службе, а затем на его основе определить специфику службы в полиции в законе о полиции, исключив полностью действие норм трудового права в отношении сотрудников полиции, как это сделано в отношении военнослужащих.

Отсутствие четкого правового регулирования государственно-служебных отношений в полиции не способствует стабильности правового статуса сотрудника полиции, значительно снижает авторитет и престиж данного вида государственной службы, который изначально предполагалось повысить и укрепить.

Реформа правоохранительных органов, основная цель которой - выведение системы Министерства внутренних дел Российской Федерации на новый, более качественный уровень развития, требует новых подходов к формированию и подготовке кадров. Одним из источников совершенствования процессов отбора и подготовки кадров органов внутренних дел России могут служить европейские стандарты полицейской деятельности, которые

представляют собой единые требования к осуществлению полицейской деятельности, содержащиеся в европейских документах и являющиеся приемлемым минимумом для реализации во внутренней правовой системе государств<sup>1</sup>.

Одна из наиболее важных проблем заключается в надлежащем кадровом обеспечении процесса обновления ОВД. Следует пересмотреть критерии оценки кандидатов на службу в ОВД в целях ужесточения требований к их морально-нравственным качествам, уровню образования, а также степени психологической устойчивости и физической подготовки<sup>2</sup>.

Отбор кандидатов для службы в ОВД требует переноса центра тяжести на подбор нужных людей, т.е. кадровые и воспитательные аппараты, руководители горрайорганов должны сами выбирать и всесторонне проверять каждую кандидатуру и лишь затем ходатайствовать о ее направлении для дальнейшего изучения.

Немаловажную роль в комплектовании кадров ОВД должны играть высшие юридические учебные заведения РФ и в первую очередь качество подготовки современного юриста, которое непосредственно зависит от качества организации учебного процесса<sup>3</sup>.

При отборе будущих сотрудников следует учитывать, что кандидаты изначально должны обладать определенными чертами, т.к. именно на их основе возможно развитие всех необходимых для сотрудника полиции качеств. К таким свойствам относятся следующие: образовательный уровень (грамотность, владение государственным языком); физическая подготовленность (соответствующая минимальному уровню, необходимому для осуществления оперативных задач); личные, моральные качества

---

<sup>1</sup>Лыгин, Р.Г. Конкурсный отбор – критерии качества // Служба кадров. – 2000. – N 5. – С. 34.

<sup>2</sup>Кузин, Н.Н. Дополнительное профессиональное образование сотрудников МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – № 2 (66). – С. 178.

<sup>3</sup>Галиева, Р.Д. Европейские полицейские стандарты как источник совершенствования процесса отбора кадров для службы в ОВД // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2013. – № 11 – 2. – С. 90.

(отношение к правам человека, толерантность, честность, достоинство и др.); психофизиологические свойства (эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, организационные способности, умение принимать решения и действовать в сложной ситуации и др.).

Исполнение требований европейских полицейских стандартов относительно отбора сотрудников является залогом эффективности полицейской деятельности и организации такой полиции, персонал которой в состоянии достойно и максимально успешно осуществлять свои функции, а также пользоваться заслуженным авторитетом среди населения.

Правовой институт государственной службы является частью административного права, а правовой статус государственного служащего, в т.ч. сотрудника органов внутренних дел (полиции), в частности служебный контракт, которым устанавливаются права и обязанности сторон, регулируется административно-правовыми нормами. Следовательно, контракт о прохождении службы в органах внутренних дел (полиции) как способ регулирования служебных правоотношений является административным актом и относится к регулированию не трудового, а исключительно административного права<sup>1</sup>.

Законодательство, определяющее права аттестуемого, нуждается в осмыслении и доработке. Учет предложений по совершенствованию законодательства в рассматриваемой сфере служебных отношений повысит степень качества процедуры определения соответствия сотрудника органов внутренних дел замещаемой должности, а также уменьшит количество случаев предвзятости или формализма. Аттестуемый оказывается в заведомо неблагоприятном положении, а сама процедура аттестации в любой момент может пойти по пути одной из двух крайностей: формальность или предвзятость. Поскольку критериев оценки ответов аттестуемого нет.

---

<sup>1</sup>Горошко, И.В. О некоторых итогах изучения вопросов, связанных с формированием профессионального кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 2 (34). – С. 68.

Обязательной фиксации заседания аттестационной комиссии с помощью средства аудиозаписи или видеозаписи не предусмотрено<sup>1</sup>.

На наш взгляд, необходимо законодательно установить обязательность:

1) предоставления данного документа для ознакомления аттестуемому под роспись;

2) составления указанного протокола в двух экземплярах (один – для кадровых подразделений, второй – для сотрудника);

3) наличия дополнительных граф в протоколе для возможности внесения записи в данный документ самим аттестуемым, где последний мог бы указать свои замечания о ходе процедуры аттестации;

4) установления ответственности за качество ведения протокола для лица, в чьи обязанности входит (традиционно, это секретарь аттестационной комиссии или, в его отсутствие, один из членов аттестационной комиссии по решению председателя комиссии).

Помимо изложенного, на степень объективности принимаемых аттестационной комиссией рекомендаций и качество проводимой процедуры повлияло бы требование обязательной аудио- или видеозаписи указанной процедуры (с учетом соблюдения требования законодательства России о государственной тайне).

Исходя из изложенного, право на активное участие в ходе процедуры аттестации можно представить в виде следующей совокупности прав аттестуемого:

– на достоверность информации, изложенной в мотивированном отзыве непосредственного руководителя;

– 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;

---

<sup>1</sup>Зотов, В.В. Диагностика процедуры аттестации для профессиональной самореализации на государственной гражданской службе // Вестник Поволжского института управления. – 2014. – № 2. – С. 4.

– подавать ходатайства (об истребовании дополнительных материалов, о приглашении на заседание аттестационной комиссии других сотрудников, об отводе членов аттестационной комиссии в связи с возникшим конфликтом интересов и др.);

– требовать объективного и доброжелательного обсуждения своих личных и деловых качеств;

– на обжалование рекомендаций аттестационной комиссии<sup>1</sup>.

Разработка современных методик оценки результатов деятельности служащих на аттестациях может иметь свое дальнейшее развитие, так как это заложено в мероприятиях по внедрению на службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

---

<sup>1</sup>Гришаков, А.Г. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел и его правовая природа // Алтайский юридический вестник. – 2015. – № 9. – С. 59.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1 Нормативные правовые акты

1. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. Ст. 14// Защита прав человека и борьба с преступностью: сборник документов Совета Европы / под общ. ред. В.В. Черникова. – М.: Вердикт, 2005. – С. 45-62.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – N 31. – Ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3.

4. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – N 22. – Ст. 2063.

5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – N 31. – Ст. 3215.

6. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – N 7. – Ст. 900.

7. Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ (ред. от 04.11.2014, с изм. от 06.04.2015) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – N 30 (ч. 1). – Ст. 4595.

8. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – N 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

9. Приказ МВД России от 14.03.2012 N 170 (ред. от 02.07.2014) «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2012 N 23902) // Российская газета. – 2012. – N 94.

10. Приказ МВД России от 13.08.2012 N 782 «Об утверждении Порядка рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2012 N 25326) // Российская газета. – 2012. – N 206.

11. Приказ МВД России от 18.07.2014 N 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан Российской Федерации и приема документов для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации») (Зарегистрировано в Минюсте России 22.09.2014 N 34103) // Российская газета. – 2014. – N 223.

### 3 Литература

12. Барсуков, С.И. Комментарий к Федеральному закону 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» (постатейный) / С.И. Барсуков, А.Н. Борисов – М.: Деловой двор, 2012. – 424 с.

13. Борцов, В.В. // Особенности заключения нового контракта о службе в органах внутренних дел по окончании срока действия предыдущего срочного контракта // В книге: Деятельность правоохранительных органов в



современных условиях Материалы XIX Международной научно-практической конференции / В.В. Борцов, Н.А. Борцова – Иркутск, 2014. – С. 285–287.

14. Борцов, В.В. К вопросу о прекращении срочного контракта с сотрудником ОВД в связи с истечением срока его действия // В книге: Деятельность правоохранительных органов в современных условиях Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, посвященные 20-летию образования института / В.В. Борцов, А.И. Сирохин – СПб.: СПб, 2013. – С. 299–302.

15. Буданов, А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А.В. Буданов – М.: Академия МВД России, 1997. – 54 с.

16. Воробьев, В.В. Вопросы применения трудового законодательства к служебно-трудовым отношениям в ОВД / В.В. Воробьев // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2010. – № 2. – С. 150–154.

17. Воротнев, А.С. Актуальные вопросы разработки профессиональных стандартов для специалистов МТО ОВД / А.С. Воротнев, Г.В. Гиоев, В.М. Шкварок // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 1 (61). – С. 101–106.

18. Габричидзе, Б.Н. Принцип профессионализма в государственной службе / Б.Н. Габричидзе, В.М. Коланда // Государство и право. – 1995. – N 12. – С. 21.

19. Галиева, Р.Д. Европейские полицейские стандарты как источник совершенствования процесса отбора кадров для службы в ОВД / Р.Д. Галиева, В.В. Руденко // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2013. – № 11 – 2. – С. 90-93.

20. Герман, Р.С. Совершенствование правовых основ службы в органах внутренних дел на современном этапе развития российской государственности // Юрист–Правовед. – 2011. – № 1. – С. 115–118.

21. Гольцов, В.Б. Об особенностях страхования в системе силовых структур государственной службы России / В.Б. Гольцов, С.К. Канюков // Управленческое консультирование. Актуальные вопросы государственной и муниципальной службы. – 2008. – № 3. – С. 26.

22. Горошко, И.В. О некоторых итогах изучения вопросов, связанных с формированием профессионального кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации / И.В. Горошко, Т.В. Эльман // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 2 (34). – С. 68–72.

23. Госсельбах, Л.Н. Управленческая культура и трансформация правил служебного поведения в деятельности органов внутренних дел / Л.Н. Госсельбах // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т.10. – № 3. – С. 28–36.

24. Государственная служба в органах внутренних дел: учебное пособие / авт.–сост. В.В. Борцов, К.С. Миклошевич – Иркутск: ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России, – 2013. – 186 с.

25. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов – М.: Статут, 2000. – 411 с.

26. Грибунов, О.П. Приоритетные направления профессиональной подготовки экспертных кадров МВД России / О.П. Грибунов, В.А. Антонов // В книге: Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии. Материалы двадцатой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 27–29.

27. Гричанов, А.С. К вопросу о профессиональной защищенности сотрудников органов внутренних дел российской федерации / А.С. Гричанов // В сборнике: Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств Материалы XVII Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. и

празднованию 20-летия образования кафедры физической подготовки. Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. С. 69-72.

28. Гричанов, А.С. Обеспечение безопасности сотрудников ОВД в профессиональной деятельности: методические рекомендации. / А.С. Гричанов – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2013. – 35 с.

29. Гришаков, А.Г. Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел и его правовая природа / А.Г. Гришаков, Ю.А. Прибытко // Алтайский юридический вестник. – 2015. – № 9. – С. 59–62.

30. Гришаков, А.Г. Об административно-правовом статусе участкового уполномоченного полиции / А.Г. Гришаков, Ю.А. Прибытко // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: материалы ежегодной Всероссийской науч.-практ. конф. (Сорокинские чтения) / сост. Ю.Е. Аврутин, А.И. Каплунов: в 3 ч. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та МВД России, 2015. – 557 с.

31. Гришковец, А.А. Государственная гражданская служба. / А.А. Гришковец – М.: Дело и Сервис, 2014. – 325 с.

32. Дикажев, М.М. Ротация кадров в органах внутренних дел: проблемы и перспективы / М.М. Дикажев // Вестник Владимирского юридического института. – 2014. – № 2 (31). – С. 98–101.

33. Дикажев, М.М. К вопросу об особенностях правоохранительной службы в органах внутренних дел / М.М. Дикажев // Общество и право. – 2014. – № 2 (48). – С. 248–251.

34. Доцкевич, М.В. Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел как условие эффективной оперативно-служебной деятельности / М.В. Доцкевич, Л.В. Шадрина // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. Тюмень, 2013. – С. 104–106.

35. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. Ст. 14 // Защита прав человека и борьба с преступностью: сборник документов Совета Европы / под общ. ред. В.В. Черникова. – М.: Вердикт, 2005. – С. 45–62.

36. Елистратов, А.И. Основные начала административного права. / А.И. Елистратов – М.: Изд-во Г.А. Лемана, 1914. – 367 с.

37. Елфимова, Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел: Монография / Е.В. Елфимова – Екатеринбург, 2010. – 110 с.

38. Зотов, В.В. Диагностика процедуры аттестации для профессиональной самореализации на государственной гражданской службе / В.В. Зотов, М.В. Кузнецова // Вестник Поволжского института управления. – 2014. – № 2. – С. 4–8.

39. Иванова, О.А. Единовременная социальная выплата для приобретения жилого помещения государственным служащим: анализ практики применения законодательства / О.А. Иванова, А.С. Телегин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. – № 3 (25). – С. 59–72.

40. Иванова, О.А., Телегин А.С. Единовременная социальная выплата для приобретения жилого помещения государственным служащим: анализ практики применения законодательства / О.А. Иванова, А.С. Телегин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. – № 3 (25). – С. 59.

41. Ключников, А.М. Новеллы правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел / А.М. Ключников // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. Тюмень. – 2013. – С. 137–139.

42. Колмаков, П.А. К вопросу о совершенствовании квалификационных требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел / П.А. Колмаков, Д.А. Земсков // Universum: экономика и юриспруденция. – 2015. – № 7 (18). – С. 15.

43. Коренев, А.П. Административное право России / А.П. Коренев – М.: НОРМА, 2000. – Ч. I. – 376 с.

44. Косянчук, А.С. Оценка качества профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел по программам профессиональной подготовки / А.С. Косянчук, Т.С. Спешилова // В книге: Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии. Материалы двадцатой всероссийской научно-методической конференции. – 2015. – С. 63–65.

45. Кузин, Н.Н. Дополнительное профессиональное образование сотрудников МВД России / Н.Н. Кузин, В.И. Загинайлов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – № 2 (66). – С. 178–180.

46. Кузнецов, А.А. О совершенствовании процессуальных норм по использованию формулировки «утрата доверия» для увольнения сотрудников ОВД / А.А. Кузнецов, А.Е. Смирнов, М.Ю. Аграфонов // Вестник Восточно-Сибирского института Министерства внутренних дел России. – 2015. – № 1 (72). – С. 49–55.

47. Кузнецова, З.Н. Трудно-правовая природа норм, регулирующих особый правовой статус сотрудников органов внутренних дел и вопросы прохождения службы в системе МВД России / З.Н. Кузнецова // Вестник Академии права и управления. – 2010. – № 21. – С. 103–106.

48. Ломова, Н.Г. Аттестация: формальная процедура, предусмотренная законодательством, или объективная необходимость / Н.Г. Ломова // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2012. – № 8. – С. 42–45.

49. Лыгин, Р.Г. Конкурсный отбор – критерии качества / Р.Г. Лыгин // Служба кадров. – 2000. – N 5. – С. 34.

50. Матвеев, Д.Д. Правовое и организационное обеспечение разрешения конфликта интересов в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук. / Д.Д. Матвеев – М., 2009. – 132 с.

51. Маюров, Н.П. К вопросу о профилактике коррупционных правонарушений среди личного состава органов внутренних дел Российской Федерации / Н.П. Маюров, В.С. Бялт, В.В. Гибов // «Чёрные дыры» в российском законодательстве. – 2013. – № 12. – С. 104.

52. Маюров, Н.П. Институт государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовое исследование / Н.П. Маюров // В сборнике: Органы государственной власти в системе правозащитной деятельности на современном этапе Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. Санкт-петербургский университет управления и экономики. – Санкт-Петербург, 2015. – С. 242–258.

53. Маюров, Н.П. Актуальные вопросы правового регулирования порядка прохождения службы в органах внутренних дел, служебного времени и времени отдыха сотрудников / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 3. – С. 129–134.

54. Маюров, Н.П. Актуальные проблемы нормативного правового регулирования условий прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе реформирования системы МВД России / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 1. – С. 212–215.

55. Маюров, Н.П. Актуальные проблемы нормативного правового регулирования условий прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе реформирования системы МВД России / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 1. – С. 212.

56. Маюров, Н.П. Институт аттестации в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 3. – С. 213–217.

57. Маюров, Н.П. Урегулирование конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел: административно-правовое

исследование / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 6. – С. 258–262.

58. Маюров, Н.П. Правовое регулирование прекращения государственной службы в органах внутренних дел: теоретико-правовой аспект / Н.П. Маюров, Г.Л. Константинов // Пробелы в российском законодательстве. – 2014. – № 1. – С. 217–224.

59. Маюров, Н.П. Институт аттестации в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения. / Н.П. Маюров // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 3. – С. 213–217.

60. Маюров, Н.П. Правовые особенности служебной дисциплины сотрудников милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. – 2003. – № 5. – С. 17–20.

61. Маюров, Н.П. Эволюция понятия служебной дисциплины сотрудников милиции в юридической науке / Н.П. Маюров // Российский следователь. – 2005. – № 2. – С. 42–47.

62. Маюров, Н.П. О правовом статусе сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовой аспект / Н.П. Маюров, Г.Л. Константинов // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 6. – С. 263–270.

63. Мельников, В.П. Государственная служба в России / В.П. Мельников, В.С. Нечипоренко – М.: НОРМА, 2003. – 453 с.

64. Митрохин, В.В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел / В.В. Митрохин // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

65. Митрохин, В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел / В.В. Митрохин // Административное и муниципальное право. – 2015. – N 7. – С. 691–699.

66. Михайлов, В.И. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел / В.И. Михайлов // Российский следователь. – 2014. – № 9. – С. 48–51.

67. Никитин, В.В. Ответственность сотрудника органов внутренних дел за совершение дисциплинарного проступка / В.В. Никитин, Н.С. Куликова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2014. – № 4. – С. 81–85.

68. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих / А.Ф. Ноздрачев – М.: Статут, 2013. – 427 с.

69. Оболонский, А.В. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пос. / А.В. Оболонский – М.: Дело, 2014. – 225 с.

70. Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации / Д.М. Овсянко – М.: НОРМА, 2002. – 330 с.

71. Папкин, А.И. Личная профессиональная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Учебное пособие / А.И. Папкин – Домодедово: ВИПК МВД России, 2006. – 261 с.

72. Папонова, Н.Е. Ротация персонала: понятие и основные правила / Н.Е. Папонова // Кадры предприятия. – 2013. – № 10. – С. 52.

73. Подзин, А.А. Правовое и организационное обеспечение процедуры проведения аттестации в ОМВД / А.А. Подзин // Российский следователь. – 2013. – № 17. – С. 44.

74. Попова, Н.Н. Правовой режим правоохранительной службы / Н.Н. Попова // В сборнике: Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права. Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции, посвящённой памяти доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации В.Д. Сорокина (к 90-летию со дня рождения) : В 3-х частях. Санкт-Петербург, – 2014. – С. 149–153.

75. Потапенкова, И.В. Административные процедуры, реализуемые в деятельности органов внутренних дел / И.В. Потапенкова // В книге:



Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции, посвящённой памяти доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации В.Д. Сорокина: в 2-х частях. – СПб: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2013. – С. 31–37.

76. Пресняков, М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности / М.В. Пресняков // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 37.

77. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева – М.: Проспект, 2006. – 623 с.

78. Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. – 2013. – N 1. – С. 25–31.

79. Кобзин, Д.А. Полиция и права человека: практическое пособие. 3-е изд., дораб. / Д.А. Кобзин, А.Н. Черноусов – Харьков: Харьковский институт социальных исследований, 2011. – С. 80–154.

80. Современные проблемы права и управления. 5-я Международная научная конференция: сборник докладов. Институт законовещения и управления Всероссийской полицейской ассоциации / под ред. И.Б. Богородицкий, Ю.В. Киселевич. – М.: РУДН, 2015. – С. 124–126.

81. Савилов, М.Г. Совершенствование системы социальной защиты сотрудников ОВД как фактор повышения эффективности их профессиональной деятельности / М.Г. Савилов // Наука и практика. – 2015. – № 2 (63). – С. 90–93.

82. Сергун, П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и перспективы развития / П.П. Сергун – Саратов, 1998. – 156 с.

83. Состояние правопорядка в Российской Федерации и основные результаты деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в 2010 году: аналитические материалы // Организационно-инспекторский департамент МВД России. – М., 2011. – С. 94.

84. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2012 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2013. – 78 с.

85. Стародубцев, А.А. Условия назначения на должность в органах внутренних дел / А.А. Стародубцев // Проблемы законности. – 2012. – № 118. – С. 127–135.

86. Тишков, Д.С. Особенности правового регулирования прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе / Д.С. Тишков // Вестник государственного и муниципального управления. – 2012. – № 4. – С. 99–103.

87. Турчина, О.В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде / О.В. Турчина // Инновационная наука. – 2015. – № 10-2. – С. 197–202.

88. Управление персоналом : энцикл. слов. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2013. – 812 с.

89. Хозиков, Е.С. Правовое государство и гарантии обеспечения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации / Е.С. Хозиков // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2012. – № 3(21). – С. 94–99.

90. Цишковский, Е.А. Позитивная и перспективная юридическая ответственность в системе социального контроля: дис. ... канд. юрид. наук. / Е.А. Цишковский – Н. Новгород, 2003. – 186 с.

91. Чаннов, С. Е. Ротация на государственной службе. Готовимся к изменениям / С.Е. Чаннов // Справочник кадровика. – 2012. – № 12. – С. 49–59.

92. Чикин, Б.А. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел российской федерации / Б.А. Чикин, А.Ю. Мелехова, И.И. Лискин // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121–125.

93. Шмелькова, С.В. Ротация сотрудников в органах внутренних дел: вопросы осуществления / С.В. Шмелькова // Вестник Владимирского юридического института. – 2014. – № 4 (33). – С. 130–134.