

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  
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ СЛУЖБЫ  
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

ЮУрГУ – 40.04.01 2017.– \_\_\_\_\_ Ю

Научный руководитель  
Выпускной  
квалификационной работы  
доцент, к.ю.н  
\_\_\_\_\_Васильев В.А.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Юм-243  
\_\_\_\_\_Бухарова А.Б  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

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

Челябинск 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
Глава 1 ОТНОШЕНИЯ НА СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ТРУДОПРАВОВОЙ АСПЕКТ .....	10
1.1 Система государственной службы Российской Федерации: особенности правового регулирования.....	10
1.2 Соотношение трудового и административного законодательства в сфере регулирования отношений на службе в органах внутренних дел .....	17
Глава 2 СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ОСОБЕННОСТИ ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ.....	29
2.1 Контракт с сотрудником органов внутренних дел. Особенности его правового регулирования.....	29
2.2 Конфликты при выполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел. Порядок их разрешения .....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	65
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	68

## 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 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, Л.Я. Гинцбурга, М.Л. Карпушина, 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. Скобелкина, Э.Н. Бондаренко, Т.А. Затолокиной, Е.В. Ящуриной, 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 выражалось 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 дипломной работе, их понятие, содержание, основные элементы, виды.

Актуальность темы исследования. Правовое регулирование труда работников правоохранительных органов 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.

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

Цель и задачи исследования. Целью дипломной работы является теоретическая разработка проблемы правового регулирования труда работников правоохранительных органов и формулирование предложений по его совершенствованию. Достижение цели обусловило необходимость решения следующих задач:

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

2) проанализировать современное состояние правового регулирования труда работников 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) изучить особенности правового регулирования отношений работников правоохранительных органов, непосредственно связанных с трудовыми, и разработать рекомендации по его совершенствованию.

Объектом исследования являются правоотношения между правоохранительными органами и работниками, регулируемые трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предмет исследования включает в себя закономерности правового регулирования труда работников правоохранительных органов, а также практику исполнения законодательства в этой части. Методологической основой служит диалектический метод познания. В процессе исследования использовались методы формально-логического, системно-структурного, сравнительно-правового и статистического анализа. Кроме того, применялись методы научного познания: изучение научной литературы, анализ действующих законов и подзаконных актов, обобщение данных.

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

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

# ГЛАВА 1. ОТНОШЕНИЯ НА СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ТРУДОПРАВОВОЙ АСПЕКТ.

## 1.1 Система государственной службы Российской Федерации: особенности правового регулирования.

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».

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

Элементы (субъекты, объект, содержание) трудовых и служебных правоотношений имеют существенные отличия.

В трудовых правоотношениях работодателем является предприятие, цель которого состоит в самообеспечении и саморазвитии путем извлечения прибыли от результатов своей деятельности. Последняя осуществляется на основе норм гражданского права, предполагающих свободу выбора партнеров, равенства в отношениях с ними (ст. 1 ГК РФ). Результаты труда работников являются предметом (объектом) гражданских прав, реализуемых на началах равенства (ст. 128 ГК РФ). Это в свою очередь предопределяет равенство работодателя с работниками предприятия. Основой их отношений, не обремененных неравными отношениями с третьей стороной, является относительно эквивалентная продажа рабочей силы. Содержание правоотношений ограничивается взаимными правами и обязанностями работодателя и работника.

В служебных правоотношениях работодателем является государство в лице органов и учреждений, предназначенных не для достижения каких-то собственных целей, а для реализации функций государства. В силу ст. 18 Конституции РФ смысл и содержание деятельности государственных учреждений заключается в реализации прав и свобод человека и гражданина<sup>1</sup>.

Деятельность государственных учреждений осуществляется непосредственно действиями государственных служащих (должностных лиц) и никак иначе. Заявленный приоритет прав личности (ст. 2 Конституции РФ) не может быть реализован без приоритета прав личности в ее отношениях с государственными служащими, права которых в данном случае отходят на второй план. В правовой статус государственного служащего включаются обязанности государства перед личностью. Обязанность государства –

---

<sup>1</sup>Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ТК «Велби», 2003. – С. 130.



признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – является одновременно и обязанностью государственных служащих.

Особенно наглядно это проявляется в службе сотрудников так называемых силовых ведомств. Идут в бой, задерживают преступников, тушат пожары не абстрактные государственные органы, не роботы, а живые люди, состоящие на государственной службе. В принимаемой ими присяге содержится клятва достойно переносить связанные со службой трудности, не щадить своей жизни при выполнении государственных функций. Иначе говоря, характер служебной деятельности определяет процесс труда (службы) сотрудников (служащих).

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.

Статья 20 Закона РФ «О милиции» от 18 апреля 1991 г. устанавливает, что порядок и иные условия службы в милиции регулируются Положением о службе в органах внутренних дел.

Отказ от применения правовых норм, содержащихся в нормативно - правовых актах о государственной службе, по мотиву несоответствия таковых нормам трудового права является ошибочным вследствие неправильного определения действия нормативно - правовых актов по кругу лиц.

Нормы трудового права применимы к государственной службе, если они не противоречат законодательству о ней, при сходности некоторых правоотношений с трудовыми. Это возможно, во-первых, путем прямого указания в нормативно – правовых актах о государственной службе. Например, в ст. 44 Положения о службе в органах внутренних дел говорится: «На сотрудников органов внутренних дел распространяется установленная законодательством Российской Федерации о труде продолжительность рабочего времени». Далее содержится норма о привлечении к выполнению

служебных обязанностей сверх установленного времени. А при определении компенсации за это опять делается ссылка на законодательство о труде<sup>1</sup>.

Применение норм трудового права, возможно, и по аналогии при пробелах в нормативно - правовых актах о государственной службе. Так, в Положении о службе в органах внутренних дел не оговаривается порядок увольнения по собственному желанию, хотя такое основание увольнения предусмотрено п. «а» ст. 58 Положения, хотя в Законе РФ «О полиции» п. 1 ч.1 ст. 40 (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года) предусмотрено увольнение по собственному желанию.

Такой подход к выбору надлежащих норм права обнаруживается, хотя и не всегда, в судебной практике. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, решая процессуальные вопросы рассмотрения дела об обжаловании сотрудником милиции дисциплинарного взыскания, указала, что основанием для обращения истца в суд послужило «нарушение его предполагаемого права, предусмотренного нормами материального права, сходными с положениями трудового права. В связи с этим спор об обоснованности наложения дисциплинарного взыскания должен быть рассмотрен по правилам искового производства».

Отсюда видно, что нормы о службе в милиции, во-первых, не отождествляются с нормами трудового права, во-вторых, сходные нормы трудового права не рассматриваются для применения при разрешении спора по существу и, в-третьих, поскольку в гражданском процессуальном праве нет норм о правилах рассмотрения служебных споров, по аналогии применяются процессуальные нормы о рассмотрении трудовых споров.

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского областного суда в определении от 4 августа 1994 г., подтверждая решение суда первой инстанции об отказе в иске, о восстановлении на службе начальника одного из районных отделов внутренних дел, указала: «Вместе с тем ссылки суда на нормы

---

<sup>1</sup>Даровских Ю. М. Правовые и организационные основы системы государственной службы // Трудовое право. – 2004. – № 2. – С. 55.

трудового законодательства из мотивировочной части решения суда следует исключить, поскольку возникший спор не основан на трудовых правоотношениях». Позднее такая позиция подтверждалась неоднократно. Так, Б., уволенный по служебному несоответствию в аттестационном порядке, в кассационной жалобе на решение суда, отказавшего ему в иске о восстановлении на службе, написал: «Судом совершенно неосновательно Закон о милиции был оценен как закон исключительный и абсолютно выводящий меня из сферы правового регулирования общей системы трудового законодательства... Ст. 19 Закона «О милиции» лишь устанавливает основания увольнения работника, но не определяет специального порядка этого увольнения, который должен определяться общей нормой трудового законодательства, а именно п. 2 ст. 33 КЗоТ РФ». Отказывая в удовлетворении кассационной жалобы, суд второй инстанции в определении от 18 ноября 1997 г. указал: «Доводы жалобы Б. о том, что он уволен со службы в органах внутренних дел по основаниям, не предусмотренным нормами КЗоТ РФ, поэтому увольнение является незаконным, несостоятельным... порядок, условия прохождения службы, увольнения со службы из органов внутренних дел регулируются Законом РФ «О милиции», Положением о службе в органах внутренних дел РФ».

Наконец, приведем отрывок из Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 июня 1995 г.: «Специфическая деятельность, которую осуществляют органы внутренних дел, предопределяет специальный правовой статус сотрудников милиции. Исходя из положения Конституции Российской Федерации о равном доступе к государственной службе (ст. 32, ч. 4), государство, регулируя отношения службы в органах внутренних дел, может устанавливать в этой сфере и особые правила. Это находится в полном соответствии со ст. 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, допускающей в установленных ею целях ограничения прав граждан федеральным законом, и не противоречит п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. относительно дискриминации в области труда и занятий, согласно

которому различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией».

Однако правовое регулирование далеко не всех вопросов государственной службы основано на последовательном разграничении служебных и трудовых правоотношений.

Следует обратить внимание на правовое регулирование деятельности профсоюзов государственных служащих.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. содержит норму: «Особенности применения настоящего Федерального закона в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации, федеральных органов налоговой полиции, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами» (ч. 2 п. 2 ст. 4). Такая редакция правовой нормы допускает ее двоякое толкование: либо названный Закон применяется в части, не противоречащей законам о профсоюзах соответствующих категорий государственных служащих, после принятия таких законов, либо названный Закон в полной мере распространяется на профсоюзы соответствующих категорий государственных служащих до установления особенностей федеральными законами об отдельных профсоюзах государственных служащих.

В последнем случае, учитывая, что имеются только отдельные нормы общего характера (например, ст. 28 Закона РФ «О милиции»), по сути, деятельность государственных органов ставится в зависимость от профсоюзов. С этим нельзя согласиться. В частности, ответственность государственных служащих может быть сведена на нет применением ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профсоюз, освобождая своих членов от обязанностей государственного органа, не возлагает и не может возложить эти обязанности на себя. Ответственность государственных органов перед личностью таким образом превращается в фикцию.

Существование профсоюзов означает диспозитивное регулирование отношений между работодателем и работником, что находит свое выражение в коллективном договоре.

Изменение условий государственной службы не должно даже косвенно приводить к ухудшению выполнения государственным органом своих задач. Соглашения двух сторон о правах и обязанностях третьих лиц недействительны. Чтобы без противоречий вправе признать профсоюзы в системе государственной службы, нужно найти предмет диспозитивного двустороннего регулирования: отношения, не зависящие от обязанностей перед третьими лицами, вытекающих из ст. ст. 2 и 18 Конституции РФ. А это непросто.

Очевидно, что компетенция государственных органов определяется законом и не может быть изменена по соглашению с профсоюзами. Вмешательство же профсоюзов в кадровую политику противоречит системе разделения властей, в которой профсоюзы не предусмотрены ни как самостоятельная ветвь власти, ни как элемент исполнительной власти. Это же обуславливает недопустимость вмешательства профсоюзов в дисциплинарную практику.

Разрешение конфликтов между государственным органом и служащим не должно происходить в формах, хоть как-то приостанавливающих функционирование органа, т.е. приостанавливающих выполнение обязанностей государства перед личностью.

Основные условия государственной службы определяются работодателем, т.е. в данном случае государством, а не руководителем государственного органа (учреждения). Например, размер зарплаты устанавливается через принятие бюджета (согласно ст. 22 Закона РФ «О

милиции» виды и размер денежного содержания сотрудников милиции устанавливаются Правительством России). Поэтому многие условия государственной службы не могут быть предметом коллективного соглашения профсоюза с руководителем государственного органа (учреждения).

## 1.2 Соотношение трудового и административного законодательства в сфере регулирования отношений на службе в органах внутренних дел.

Профессиональная служебно-трудовая деятельность в системе МВД России, являясь одной из разновидностей государственной правоохранительной службы Российской Федерации, предопределяет правовое положение сотрудников органов внутренних дел как участников определённого круга отношений, отличающихся по сфере действия, юридической природе, субъектному составу, содержанию, основаниям возникновения.

Так, по сфере действия их можно разделить на внутренние и внешние отношения.

При этом понятием «внешние» охватываются те отношения, в которые вступают сотрудники органов внутренних дел при исполнении своих должностных обязанностей во внешней сфере, включающей такие основные направления деятельности органов внутренних дел, как административная, оперативно-розыскная и уголовно-процессуальная.

Поскольку независимо от занимаемой должности сотрудники органов внутренних дел представляют собой должностных лиц, наделённых государственно-властными полномочиями, т.е. представителей власти, их отношения с внешней средой (государственными органами, должностными лицами, гражданами, организациями) носят публично-правовой характер и обозначаются как государственно-служебные отношения.

Эти отношения регулируются преимущественно нормами административного, а также уголовно-процессуального права, приобретая

характер соответственно административных и уголовно-процессуальных правоотношений.

Однако государственно-служебные отношения; в которые вступают сотрудники органов внутренних дел с внешней средой вторичны. Они возможны лишь при наличии так называемых «внутренних» отношений; которые тоже сложны по своему составу и имеют различную отраслевую принадлежность.

С одной стороны, к внутренним отношениям следует отнести внутриорганизационные отношения субординации и координации, возникающие между сотрудниками органов внутренних дел при исполнении ими служебных обязанностей, в том числе между начальниками и подчинёнными, которые регулируются преимущественно административно-правовыми нормами.

Государственно-служебные отношения внутреннего действия наряду с государственно-служебными отношениями внешнего действия отражают два слоя публично-правовых отношений государственной службы в органах внутренних дел.

С другой стороны, служба в органах внутренних дел является одной из форм реализации гражданами РФ своего конституционного права на труд, одним из видов платной общественно полезной деятельности, также подлежащей нормированию и правовому регулированию.

Поэтому внутренние связи, которые возникают между МВД России в лице соответствующего органа внутренних дел и сотрудниками по поводу применения их способностей к труду, его организации и условий, фактически являются трудовыми, а точнее, служебно-трудовыми отношениями.

Несмотря на наличие определённой специфики, проявляющейся в специальной правосубъектности сторон этих отношений, их содержании, основаниях и порядке возникновения, изменения и прекращения, служебно-трудовые отношения соответствуют совокупной характеристике наёмного

труда, которую составляют признаки коллективности, организационной и имущественной несамостоятельности, внутренней правовой регламентации.

Помимо служебно-трудовых отношений сотрудники органов внутренних дел могут стать участниками непосредственно связанных с ними отношений по материальной ответственности за причинённый ущерб и по разрешению споров, вытекающих из служебно-трудовых отношений.

Вместе с государственно-служебными отношениями внутреннего действия служебно-трудовые, а также непосредственно связанные с ними отношения образуют слой внутренних отношений службы в органах внутренних дел.

Поскольку институт государственной службы в органах внутренних дел относится к числу комплексных правовых институтов и регулируется нормами различной отраслевой принадлежности (административного, трудового, уголовно-процессуального и других отраслей права), служебно-трудовые отношения с участием сотрудников органов внутренних дел тоже подвергаются одновременному воздействию различных отраслей права.

Несмотря на то, что формально служебно-трудовые отношения в органах внутренних дел не охватываются сферой действия трудового права, фактически их правовое регулирование носит комплексный межотраслевой характер и осуществляется не только нормами административного, но и трудового законодательства.

Особенности распространения норм трудового права на служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел обусловлены тем, что они либо включены в нормативные правовые акты, регламентирующие порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел (в виде норм-льгот, норм-изъятий и норм-приспособлений), либо действуют в случаях, предусмотренных этими нормативно-правовыми актами, либо их действие презюмируется.

Кроме того, правовое регулирование отношений по материальной ответственности за причинённый ущерб и по разрешению споров, вытекающих



из служебно-трудовых отношений, участниками которых могут стать сотрудники органов внутренних дел, выходит за: пределы, сферы действия административного права и относится к предмету трудового и гражданско-процессуального права:

Вместе с тем анализ метода правового регулирования служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел позволяет говорить лишь о субсидиарном распространении норм трудового законодательства на сотрудников органов внутренних дел.

При таком подходе служебно-трудовые отношения с участием сотрудников органов внутренних дел регулируются ТК РФ и другими нормативными актами о труде в том случае, если к ним есть отсылка в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел, либо существует пробел.

Однако, учитывая тенденцию к увеличению частоты и объёма субсидиарного применения норм трудового права в механизме правового регулирования служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел, есть основание констатировать наличие достаточного числа предпосылок для того, чтобы на законодательном уровне решить вопрос об отнесении этих отношений непосредственно к предмету трудового права.

Переход к комплектованию кадров органов внутренних дел на контрактной основе значительно усилил роль трудового права в регулировании служебно-трудовых и непосредственно связанных ними отношений с участием сотрудников органов внутренних дел, в том числе гарантии их социально-правовой защиты<sup>1</sup>.

В частности, лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел предоставлено право на обжалование в судебном порядке не только приказов об увольнении из органов внутренних дел, но и других решений по вопросам реализации служебно-трудовых отношений:

---

<sup>1</sup>Зарубин М. Ошибки стоят дорого // Милиция. – 2000. – № 6. – С. 40.

Это объясняется тем, что контракт о службе, как соглашение, основанное на добровольном волеизъявлении сторон, функционально играет роль договора о труде:

– во-первых, как юридический факт наряду с другими элементами сложного фактического (юридического) состава, он лежит в основании возникновения служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел;

– во-вторых, он служит юридической базой для дальнейшего существования и развития этих отношений, поскольку изменение его условий влечёт изменение в содержании прав и обязанностей сторон, а расторжение контракта означает прекращение служебно-трудовых отношений;

– в-третьих, контракт о службе при определённых обстоятельствах может предстать индивидуальным регулятором служебно-трудовых отношений, поскольку помимо обязательных условий, предусмотренных действующим законодательством, в нём могут быть установлены по соглашению дополнительные условия, учитывающие интересы сторон, а также повышающие ответственность за надлежащее выполнение взятых на себя обязательств.

Тем не менее, с точки зрения юридической природы, есть все основания к тому, чтобы контракт о службе определить как комплексный административно-трудовой договор, влекущий установление, изменение и прекращение служебно-трудовых и внутренних государственно-служебных отношений с участием сотрудников органов внутренних дел.

Причём данный вывод согласуется, с утверждением о том, что комплексный характер носит правовое регулирование не только самого контракта, но и вытекающих из него отношений, которые имеют неоднородную юридическую природу, отличаются по субъектному составу, содержанию, основаниям возникновения.

Так, сторонами внутренних государственно-служебных (административно-правовых) отношений выступают сотрудник и МВД России в лице начальника соответствующего органа внутренних дел, а сторонами

служебно-трудовых отношений – сотрудник и орган внутренних дел с правами юридического лица в качестве непосредственного работодателя (нанимателя), а также МВД России как федеральный орган исполнительной власти - в качестве опосредованного работодателя (нанимателя).

Участие в служебно-трудовых и внутренних государственно-служебных (административно-правовых) отношениях, в свою очередь, предопределяет наличие у сторон контракта о службе соответственно служебно-трудовой и административно-правовой правосубъектности как фактических и формально удостоверенных способностей к правообладанию и правореализации.

Однако, учитывая, что служебно-трудовые и внутренние государственно-служебные (административно-правовые) отношения одновременно возникают, функционируют и прекращаются, критерии служебно-трудовой и административной правосубъектности совпадают.

При этом и служебно-трудовая, и административная правосубъектность сторон носят специальный характер, обусловленный взаимным влиянием соответственно административно-правовых и трудовправовых факторов<sup>1</sup>.

Одновременность возникновения: первичных служебно-трудовых и внутренних государственно-служебных (административно-правовых) отношений подразумевает, что в их основании лежит единая совокупность юридических фактов, которая образует сложный юридический (фактический) состав и включает в себя при контрактной системе комплектования кадров: контракт о службе, приказ о назначении на должность и приказ о присвоении специального звания.

Принимая во внимание, что правовое регулирование служебно-трудовых отношений носит комплексный характер, весьма характерно, что и основу контракта о службе составляют как конститутивные трудовправовые элементы, присущие обычному трудовому договору, так и административно-правовые элементы, предусмотренные: нормативными правовыми актами;

---

<sup>1</sup>Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда – М.: Эксмо, 2005. – С. 420.

регламентирующими порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел.

Условием контракта о службе, по линии которого происходит соприкосновение норм трудового и административного права в регулировании служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел, является условие о замещаемой должности, правовое положение которой также составляет синтез двух частей: служебно-трудовой и государственно-служебной.

Следует отметить, что в содержании контракта о службе преобладают условия, заранее установленные действующим законодательством (производные), а не достигнутые соглашением сторон (непосредственные), которые и составляют содержание возникающих на его основе так называемых «служебно-контрактных» правоотношений.

Согласно п.2 ст. 12 Федерального закона от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» условия контрактов, порядок их заключения, а также основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы.

Однако в настоящее время условия контракта о службе в органах внутренних дел определяются приказом МВД России, т.е. подзаконным нормативным актом, а порядок заключения и изменения, основания и порядок прекращения установлены специальными нормативными правовыми актами, регулирующими прохождение службы в органах внутренних дел (Законом РФ «О милиции» и Положением о службе).

Вместе с тем контракт о службе в органах внутренних дел представляет собой разновидность контракта на государственной службе, в связи с чем ему, во-первых, свойственно всё то, что определяет сущность трудового договора с работником как такового, во-вторых, трудового договора (контракта) с государственным служащим, в-третьих, контракта именно в органах внутренних дел.

Учитывая, что такие акты, как заключение, изменение и прекращение контракта о службе представляют собой юридические факты, вызывающие соответственно возникновение, изменение и прекращение служебно-трудовых и внутренних государственно-служебных отношений, наряду с присвоением специального звания, аттестацией и другими обстоятельствами (событиями) их нужно относить к элементам прохождения службы в органах внутренних дел.

При этом контракт о службе может предоставить сотрудникам дополнительные гарантии социально-правовой защиты помимо тех, которые предусмотрены нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел<sup>1</sup>:

1) применение формы договора в отличие от административного акта даёт возможность сторонам конкретизировать взаимные обязательства, точнее регламентировать те условия, в которых заинтересован хотя бы один из участников этого отношения, а также непосредственно обращаться друг к другу по вопросам его исполнения;

2) письменное закрепление условий контракта о службе создаёт дополнительные стимулы для повышения взаимной ответственности его сторон за надлежащее выполнение взятых на себя обязательств и обеспечивает устойчивость возникающих служебно-трудовых отношений, так как контракт может быть изменён только по соглашению сторон;

3) поскольку благодаря заключению контракта общим правам и обязанностям, вытекающим из закона, придаётся характер индивидуальных прав и обязанностей конкретных лиц, контракт о службе подчёркивает индивидуальный правовой статус сотрудника органов внутренних дел, учитывает уровень его общей и специальной подготовки, стаж службы, профессиональный опыт, личностные особенности;

4) контракт предусматривает возможность включения в него дополнительных условий, вырабатываемых соглашением сторон и

---

<sup>1</sup>Шептулина Н.Н. Роль законодательства в рабочем времени // Секретарское дело. – 2005. – № 6. – С. 62.

учитывающих их интересы (в частности, о предоставлении: жилой площади; гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 173 ТК РФ, при получении сотрудником второго высшего профессионального образования и др.);

5) поскольку как в самом контракте, так и в приложении к нему возможна конкретизация служебных обязанностей, предусмотренных занимаемой должностью, в случае возникновения спора по поводу привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение этих обязанностей контракт может оказать значительную помощь в его разрешении;

6) в случае заключения срочного контракта сотрудник не подлежит увольнению со службы по достижении предельного возраста, установленного Положением о службе (ст. 59), по инициативе начальника органа внутренних дел до окончания срока действия контракта, о чём свидетельствует отсутствие данного основания в перечне оснований досрочного расторжения контракта, перечисленных в его типовой форме;

7) нарушение условий контракта со стороны руководства органа внутренних дел может служить как самостоятельным основанием его расторжения по инициативе сотрудника органов внутренних дел, не являющегося' сотрудником милиции, так и рассматриваться в качестве уважительной причины при расторжении контракта по собственному желанию сотрудника органов внутренних дел, в том числе сотрудника милиции;

8) В контракте предусматриваются юридические последствия, наступающие в связи с невыполнением сторонами взятых на себя обязательств (ч.3 ст. 11 Положения о службе);

9) договорная конструкция возникающих на основе контракта правоотношений, несмотря на неравенство сторон, является, более демократичной и допускает более широкое применение норм трудового законодательства, чем конструкция, правоотношений; возникающих на основе одностороннего административного акта.

С появлением контракта о службе в системе МВД? России намного активнее пошло сближение норм трудового и административного права, регламентирующих личные служебно-трудовые права, сотрудников органов внутренних дел. Прохождение службы по контракту подчёркивает её добровольность, создаёт условия, для материального стимулирования, позволяет успешнее решать задачу гармоничного сочетания личных и государственных интересов. Служебно-трудовые отношения) на основе контракта о службе представляют собой новую модель служебно-контрактных отношений в органах внутренних дел, базирующуюся на договорном методе возникновения и регулирования. Поэтому контракт о службе следует считать одним из самых перспективных оснований и организационно-правовых способов поступления граждан РФ на службу в органы внутренних дел.

Подводя итог проведённому исследованию, представляется целесообразным внести ряд предложений, направленных на развитие и совершенствование правового обеспечения служебно-трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел<sup>1</sup>.

Во-первых, законодательно закрепить более чёткую регламентацию организационно-правовых способов замещения должностей рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

Во-вторых, повысить уровень правового обеспечения государственной службы в органах внутренних дел путём принятия Федерального закона «О правоохранительной службе в органах внутренних дел Российской Федерации», предусмотрев в нём условия, порядок заключения и изменения, основания и порядок прекращения, а также сроки действия контракта о службе.

В-третьих, разработать методические рекомендации по заключению контракта о службе, в которых, в частности, отразить дифференцированный

---

<sup>1</sup>Общая теория права и государства / под редакцией В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 1996. – С. 560.

подход к различным категориям сотрудников при установлении срока действия контракта с учётом условий и характера службы в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

В-четвёртых, с одной стороны, в контракте следует расширять перечень дополнительных условий, представляющих интерес для сотрудника, с целью улучшения его служебного и социального положения (например, об установлении надбавок к должностному окладу, об улучшении жилищных условий, о предоставлении гарантий и компенсаций; связанных с обучением в образовательных учреждениях и т.д.). С другой стороны, в целях повышения ответственности за выполнение взятых на себя обязательств; целесообразно расширить перечень имущественных последствий в случаях досрочного расторжения контракта, связанных с нарушением его условий, причём как по вине сотрудника, так и по вине руководства органа внутренних дел.

В-пятых, поскольку стороны контракта о службе находятся в неравном служебно-правовом положении: начальник-подчинённый, что не гарантирует соблюдение объективности при разрешении служебно-трудовых споров в порядке подчинённости, целесообразно предусмотреть создание в органах внутренних дел независимых от руководства органов, наделённых соответствующими юрисдикционными функциями по рассмотрению споров, вытекающих из служебно-трудовых отношений. В частности, ими могут быть постоянно-действующие комиссии, состоящие из представителей руководства, профессиональных союзов (ассоциаций), подразделений по социально-правовой работе в органах внутренних дел<sup>2</sup>.

В-шестых, на законодательном уровне закрепить такой правовой статус сотрудника органов внутренних дел, основу и элементы которого составили бы: общеправовой статус работника, особый правовой статус государственного служащего, специальный правовой статус сотрудника органов внутренних дел

---

<sup>1</sup>Безлепкин, Б.Т. Судебная система, правоохранительные органы и прокуратура России: учебник – М.: Юрист, 2001. – С. 490.

<sup>2</sup>Стенюков, М.В. Документы. Делопроизводство: практическое пособие по документационному обеспечению деятельности предприятия – М.: Приор, 1996. – С. 230.



и индивидуальный правовой статус по замещаемой должности правоохранительной службы в органах внутренних дел.

В-седьмых, по мере дальнейшего развития и совершенствования трудового законодательства сформировать его специальный вид, действие которого распространить на служебно-трудовые отношения с участием государственных служащих, в том числе сотрудников органов внутренних дел.

В этих целях представляется уместным дополнить раздел XII Трудового кодекса РФ главой «Особенности регулирования труда государственных служащих», включив в неё статью следующего содержания:

На государственных служащих распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о государственной службе и её отдельных видах<sup>1</sup>.

Особенности режима рабочего (служебного) времени и времени отдыха, условий труда государственных служащих устанавливаются федеральными законами и не могут ухудшать их положение по сравнению с настоящим Кодексом.

В соответствии с задачами государственных органов для государственных служащих предусматриваются дополнительные льготы и преимущества, а также особые условия оплаты труда».

---

<sup>1</sup>Черников В.В. Судебная система, правоохранительные органы, специальные службы России – М.: Проспект, 2001. – С. 360.

## ГЛАВА 2. СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ОСОБЕННОСТИ ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ.

### 2.1 Контракт с сотрудником органов внутренних дел. Особенности его правового регулирования

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в следующих двух аспектах: как соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии и как важнейший институт трудового права, определяющий нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение.

Контракт как вид трудового договора заключается с государственными служащими. Следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации в отличие от КЗоТ (в редакции 1992 г.) ничего не говорит о контракте во всем разделе III «Трудовой договор»<sup>1</sup>.

Проблемы заключения трудового контракта с работниками правоохранительных органов. Особенности трудового договора государственного служащего определяются законодательством: Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами, принятыми в его развитие.

Возрастные ограничения играют важную роль в правоприменительной практике заключения трудового контракта, например, по достижении работником пенсионного возраста.

Гражданин Н.Ш. Примов был освобожден от должности старшего помощника прокурора Республики Дагестан и уволен на пенсию по выслуге лет в связи с достижением предельного возраста на основании пункта «а» части второй статьи 34 и частей первой и третьей статьи 35 Положения о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, утвержденного постановлением Государственной Думы от 23 июня 1997 года. Решением Советского районного суда города Махачкалы,

---

<sup>1</sup>Сошникова Т.А. Трудовое право России. – М.: Эксмо, 2004. – С. 627.

оставленным без изменения Верховным Судом Республики Дагестан, в удовлетворении иска о восстановлении на работе Н.Ш. Примову отказано.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации Н.Ш. Примов просит признать противоречащим Конституции Российской Федерации, ее статьям 17, 18, 19, 37, 45 и 55 (часть 3), абзац первый пункта 1 статьи 43 Федерального закона от 17 ноября 1995 года «О прокуратуре Российской Федерации», согласно которому трудовые отношения прокурорских работников регулируются, в том числе Положением о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации.

По мнению заявителя, основания для увольнения со службы прокурорских работников должны устанавливаться непосредственно федеральным законом, но не подзаконным актом, каковым является Положение о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации, а само по себе право администрации увольнять работника, достигшего пенсионного возраста, противоречит постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 4 февраля 1992 года по делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 части первой статьи 33 КЗоТ РСФСР.

В постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 4 февраля 1992 года Конституционный Суд Российской Федерации, придя к выводу о несоответствии Конституции Российской Федерации обыкновения правоприменительной практики расторжения трудового договора по достижении работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости, сложившейся в результате применения пункта 1.1 части первой статьи 33 КЗоТ РСФСР, вместе с тем не исключил саму возможность установления возрастного критерия для прекращения трудовых отношений, если это связано с характером выполняемой работы и основано на предъявляемых к ней специфических (квалификационных) требованиях. Эта

правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации получила дальнейшее развитие в постановлении от 6 июня 1995 года по делу о проверке конституционности абзаца второй части седьмой статьи 19 Закона РФ «О милиции» от 18 апреля 1991 года.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, специфика государственной службы Российской Федерации как профессиональной деятельности по обеспечению полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих в трудовых отношениях. Регламентируя правовое положение государственных служащих, порядок поступления на государственную службу и ее прохождения, государство может устанавливать в этой сфере и особые правила. Установление таких правил (специальных требований), обусловленных задачами, принципами организации и функционирования государственной службы, целью поддержания ее высокого уровня (в том числе за счет обновления и сменяемости управленческого персонала), специфическим характером деятельности лиц, исполняющих обязанности по государственной должности государственной службы, не может рассматриваться как нарушение права на равный доступ к государственной службе и права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и занятий, закрепленных статьями 32 (часть 4) и 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, либо как не согласующееся с предписаниями ее части 3 статьи 55 ограничение этих прав<sup>1</sup>.

Таким образом, как следует из указанных решений Конституционного Суда Российской Федерации, сохраняющих свою силу, возможность увольнения прокурорских работников, как и иных государственных служащих, в связи с достижением предельного возраста пребывания на службе не нарушает их конституционные права. Правовой статус судей всех рангов определяет закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июля 1992 года

---

<sup>1</sup>Головина, С.Ю. Трудовое право России – М.: Норма, 2004. – С. 547.

№ 3132-I с последующими его изменениями и дополнениями. Он же определяет и особенности их трудового договора: возраст – с 25 лет; первые пять лет работы – по рекомендации квалификационной коллегии судей, затем по ее рекомендации пожизненно, так как судьи несменяемы, если иное не предусмотрено законом. Их полномочия могут приостанавливаться или прекращаться по определенным дополнительным основаниям, указанным в этом Законе.

Специальным законодательством запрещено совместительство (кроме научно-педагогической работы) государственным служащим, судьям, прокурорам, а руководителям государственного органа власти управления – с любой должностью.

Трудовой контракт является важным документом и требует особой тщательности и аккуратности при оформлении, ведении и обеспечении сохранности на протяжении длительного срока<sup>1</sup>.

М.В. Стенюков в своей работе отмечает, что, при работе с документами по личному составу необходимо учитывать, что персональные данные (сведения о фактах, событиях и обстоятельствах трудовой деятельности и личной жизни) граждан Закон относит к категории «конфиденциальной информации».

В статье 67 ТК РФ указывается, что трудовой договор заключается в письменной форме.

Прием на работу оформляется приказом администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ объявляется работнику под расписку. Таким образом, «в настоящее время письменная форма обязательна для всех контрактов», и заключение контракта не исключает необходимости создания приказа.

Трудовой контракт работников правоохранительных органов имеет типовую форму, в которую вносятся индивидуальные условия работы

---

<sup>1</sup>Гришкoveц А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. – 2002. – № 12. – С. 11.

сотрудника, должность, должностные обязанности. Различаются основные и дополнительные условия трудового контракта. К основным условиям трудового контракта относятся соглашения: о работе по одной или нескольким должностям, соответствующей квалификации; месте работы (предприятие, его структурное подразделение, их местонахождение); сроке действия и виде трудового договора (контракта); об условиях оплаты труда.

По мнениям В.М. Пустозеровой и А.А.Соловьева, к дополнительным относятся условия трудового контракта, которые могут касаться любых иных вопросов труда, а также социально-бытового обслуживания работника, например, установление испытательного срока, совмещение должностей, переподготовка<sup>1</sup>.

В статье 19 Закона Российской Федерации «О милиции» (ст. 36 Закона РФ «О полиции» ( вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)) устанавливается испытательный срок для поступающего в милицию от трех до шести месяцев в зависимости от уровня подготовки и должности, на которую он поступает. В период испытательного срока указанное лицо является стажером по должности.

В соответствии со статьей 58 ТК РФ трудовые договора (контракты) заключаются:

- на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу;
- на определенный срок не более пяти лет.

Срочный контракт заключается, в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. Срочные контракты заключаются, прежде всего, в тех случаях, когда работа не имеет постоянного характера. Например, для замещения работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в декретном отпуске или выехавших в длительную командировку и т.д. День выхода такого работника на работу и

---

<sup>1</sup>Костян И. Рабочее время // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 54.

будет считаться днем окончания срочного трудового контракта, замещающим работником.

Срочный контракт после истечения срока контракта заключается заново на тот же срок, с согласия сотрудника, и с учетом статьи 58 ТК РФ, то есть, не превышая пяти лет. В период срока службы по контракту сотрудник обязуется добросовестно выполнять возложенные служебные обязанности, соблюдать Присягу (в частности для сотрудников органов внутренних дел) и внутренний распорядок.

По ТК РФ в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, последний считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Из сказанного следует, что если вопреки закону с работником был заключен трудовой договор на определенный срок, а затем трудовые отношения были прекращены в связи с истечением срока действия договора, то орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, или суд признают такой договор заключенным на неопределенный срок, и восстановят работника на работе.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок<sup>1</sup>.

Таким образом, ст. 58 ТК РФ рассматривает срочный трудовой договор как исключение из общего правила.

Контракт о службе в органах внутренних дел в настоящее время в г. Катав-Ивановске заключается без определенного срока, на условиях, установленных действующим законодательством о прохождении службы в

---

<sup>1</sup>Курочкина, В. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 38.

органах внутренних дел . Одной из причин послужила судебная практика по данным делам.

Следует принять во внимание определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2004 года № 460-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Журавлева А.П. на нарушение его конституционных прав положениями части 1 статьи 19 Закона «О милиции», части 5 статьи 11 Положения о службе в ОВД РФ и части 1 статьи 221 КЗоТ РФ».

Гражданин А.П. Журавлев, проходивший службу в должности милиционера охранно-конвойной службы Печорского линейного отделения внутренних дел на транспорте Республики Коми, в августе 2001 года был уволен с должности в связи с истечением срока контракта (пункт «г» части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции»). В сентябре 2001 года он обратился к начальнику Печорского ЛОВДТ с заявлением о приеме на службу, в чем ему было отказано со ссылкой на часть первую статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции», согласно которой на службу в милицию имеют право поступать граждане Российской Федерации не моложе 18 лет и не старше 35 лет независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, имеющие образование не ниже среднего (полного) общего образования, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья исполнять возложенные на сотрудников милиции обязанности.

Т.В. Кузнецова считает, что в трудовых договорах (контрактах), заключаемых на время выполнения каких-либо работ, срок оговаривается временем завершения определенной работы. Разновидностью срочных трудовых договоров являются договора о временной и сезонной работе. Таким образом, фактом приема на работу является подписание трудового договора (контракта) – документа, который фиксирует согласие сторон об установлении трудовых правоотношений и регулирует их. Сторонами



трудового контракта являются предприятие (работодатель) и работник (контрактант). В.М. Пустозерова и А.А. Соловьев считают, что в случае возникновения конфликтной ситуации, письменная форма трудового договора (контракта) будет являться основным документом, определяющим взаимоотношения работника и работодателя, и надежной гарантией от возможных недоразумений<sup>1</sup>.

Одним из оснований расторжения трудового контракта о службе в ОВД является систематическое нарушение служебной дисциплины (п. «л» статьи 19 Закона «О милиции»; п.11 ч.1 ст. 40 Закона РФ «О полиции» ( вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)). Так был уволен в 2005 году из органов внутренних дел г. Златоуста старший лейтенант милиции Емельянов А.А. впоследствии желающий восстановиться на службе на прежнюю должность. Он считал, что приказ был вынесен ему не правомерно, так как причиной увольнения не может явиться административное правонарушение. С Приказом Емельянов также не согласен, ссылаясь на то, что систематического нарушения служебной дисциплины не было. Свою вину по административному правонарушению не признал; в протоколе об административном правонарушении имеется несоответствие времени: протокол составлен в 23ч. 40мин., а время прохождения медицинского освидетельствования – 01ч. 00мин. Также Емельянов А.А. отметил, что фактический его рабочий день заканчивается в 22ч. 00мин. и вся сложившаяся ситуация произошла уже после окончания рабочего дня, в свободное время, которым он волен распоряжаться по своему усмотрению.

По данному исковому заявлению было вынесено решение Златоустовского городского суда Челябинской области от 04.05.2005 года: в удовлетворении исковых требований отказать.

Основания для увольнения содержатся в статье 58 Положения. Таким образом, они фактически соответствуют основаниям, предусмотренным ТК РФ.

---

<sup>1</sup>Лушников А.М. Содержание трудового договора // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 56.

Надо отметить, что Закон «О милиции» в полной мере гарантирует осуществление конституционного права на свободу труда. Сотрудники милиции вправе прекратить трудовые правоотношения с органами внутренних дел и расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе по одному из оснований, предусмотренных п. «а», «б», «в» статьи 19 Закона «О милиции», п.1,2,3,4 ч.1 ст. 40 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года) о желании сделать это он должен лишь предупредить в письменной форме начальника, имеющего право принимать на службу (увольнять) за две недели. Тогда при уважительных причинах и согласии начальника ОВД может быть досрочно расторгнут контракт, заключенный на определенный срок<sup>1</sup>.

Право на обжалование приказа об увольнении закреплено в статье 27 Закона «О милиции», и статье 62 Положения о службе в ОВД. Сотрудник имеет право в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении обжаловать его в суд. Но как показывает судебная практика, это право некоторые бывшие сотрудники используют без достаточных оснований.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на отдых, предусматривает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленное Федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Закрепленная ТК РФ продолжительность нормального рабочего времени согласуется с международными стандартами, ориентирующими членов Международной организации Труда (МОТ) на применение принципа 40-часовой рабочей недели во всех категориях занятости без снижения уровня жизни трудящихся (статья 1 Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.), вступившей в силу 23 июня 1957 г.), и является важным социальным фактором.

Действие данного фактора гарантирует работникам наличие стабильности продолжительности вне рабочего времени, необходимого им для сохранения здоровья, повышения уровня профессионального образования и т.д.

---

<sup>1</sup>Черданцев А.Ф. Теория государства и права – М.: Юрайт-М, 2001. – С. 460.

Наряду с этим на территории Российской Федерации действуют международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков для отдыха, среди которых следует назвать следующие конвенции МОТ: № 52 (1936 г.) «О ежегодных оплачиваемых отпусках»; № 103 «Об охране материнства».

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И. М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) позволяет обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что в свою очередь способствует повышению производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых<sup>1</sup>.

Рабочее время взаимосвязано со временем отдыха (раздел V ТК РФ). Все, что не является рабочим временем, по логике вещей – время отдыха. Аналогичное положение сложилось в период действия КЗоТ РФ. Тесная взаимозависимость норм, регулирующих рабочее время и время отдыха, объективно закономерна.

Режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входит и структура недели, графики сменности, а также внутри – и межсменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели<sup>2</sup>.

Режим рабочего времени работников милиции. В Статье 20 Закона Российской Федерации «О милиции» говорится, что для сотрудников милиции устанавливается общая продолжительность рабочего времени не более 40 часов

---

<sup>1</sup>Федорова Т. Гражданский договор с сотрудником: как избежать ошибок // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С. 48.

<sup>2</sup>Бессарабов, В.Г. Новое в законодательстве о прокуратуре // Законодательство. – 1999. – №6. – С. 24.

в неделю (ч.1 ст. 37 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)).

Исходя из правил ч. 3 статьи 20 Закона Российской Федерации «О милиции», «при необходимости сотрудники милиции могут быть привлечены к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни» (ч.2 ст. 37 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года))

Однако согласно ч. 2 п. 14.3 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации данное право может быть реализовано только по письменному приказу начальника соответствующего органа внутренних дел или лица, исполняющего его обязанности, с предоставлением сотруднику милиции соответствующих компенсаций.

Право на компенсацию за выполнение дополнительных обязанностей без освобождения от своей основной работы за отсутствующего сотрудника (во время его отпуска, болезни и т.д.) в соответствии с законодательством РФ о труде имеют все сотрудники, за исключением штатных заместителей.

Для признания работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени сверхурочной работой необходимо соблюдение условий, установленных статьей 99 ТК РФ, а именно: выполняемая работа должна быть включена в перечень видов работ, перечисленных в данной статье; должно быть оформлено письменное согласие работника; сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

Режим отдыха работников милиции. В ч. 4 статьи 20 Закона Российской Федерации «О милиции» закреплено право сотрудника милиции на ежегодный оплачиваемый отпуск (п.2 ч.1. ст. 28 Закона РФ «О полиции» (вступает в законную силу с 1 марта 2011 года)) В п. 15.1 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ определен круг должностных лиц, которые вправе предоставлять отпуск.

Кандидатам из числа сотрудников, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения профессионального образования МВД России, а также в адъюнктуру при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях МВД России, руководители органов внутренних дел предоставляют отпуск для их сдачи в соответствии с законодательством РФ.

Очередной отпуск кандидатам, допущенным к вступительным экзаменам на очное обучение в образовательные учреждения профессионального образования МВД России, предоставляется с таким расчетом, чтобы он полностью был ими использован до откомандирования в образовательное учреждение.

Сотрудникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, а также направляемым для сдачи экзаменов в эти учреждения, адъюнктам, обучающимся заочно, предоставляются каникулярные и дополнительные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сотрудникам, обучающимся в адъюнктуре, для завершения кандидатской или докторской диссертации в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляются творческие отпуска.

Порядок исчисления продолжительности отпуска определяется законодательством Российской Федерации о труде<sup>1</sup>.

Оплата проезда сотрудников к месту проведения очередного отпуска и обратно за счет средств МВД России производится по установленным нормам. Один раз в два года одному из членов семьи сотрудника оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно.

Приказы о предоставлении отпусков не издаются. Очередность предоставления отпусков устанавливается непосредственным начальником с учетом пожеланий сотрудников, а также использованных ими отпусков в

---

<sup>1</sup>Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих // Российская юстиция. – 2001. – № 3. – С. 20.

предшествующем году. Очередные отпуска предоставляются сотрудникам равномерно в течение всего календарного года с расчетом ежемесячного нахождения в отпусках 10 – 15 процентов сотрудников конкретного подразделения и органа внутренних дел в целом. Начальникам, имеющим право предоставления отпусков, разрешается уменьшать эти нормы в напряженные периоды службы и соответственно увеличивать в другие периоды текущего календарного года.

Очередной отпуск должен быть предоставлен каждому сотруднику в течение года, кроме случаев, когда допускается соединение очередных отпусков за два года. При указании в плане очередных отпусков начального месяца использования отпуска последний предоставляется (должен быть востребован) не позднее десятого числа данного месяца.

Сотрудникам, имеющим право на использование отпуска в два срока, он предоставляется по их желанию в любом соотношении по количеству дней в каждом сроке исходя из общего количества положенных дней очередного и дополнительных отпусков.

Сотрудникам, направляемым на специальное первоначальное обучение, переподготовку и повышение квалификации в случаях, когда срок окончания обучения установлен в декабре или в начале следующего года, очередные отпуска предоставляются до убытия на учебу.

Отзыв из очередного отпуска либо перенесение на другой срок по инициативе начальника органа внутренних дел допускается лишь в случае крайней служебной необходимости с письменного разрешения начальника, имеющего право предоставления отпусков, и оформляется приказом. При этом отзыв из очередного отпуска производится только с согласия сотрудника.

В случае совпадения очередного отпуска с учебным очередным отпуском переносится на другое время.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска сотруднику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности органа внутренних дел, с согласия сотрудника допускается перенесение

отпуска на следующий год. При этом отпуск за каждый рабочий год продолжительностью не менее 6 дней должен быть использован не позже, чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд запрещается.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения сотрудников органов внутренних дел, не использовавших отпуск.

Продолжительность очередного ежегодного отпуска в году поступления на службу в органы внутренних дел исчисляется пропорционально отработанному времени из расчета одна двенадцатая часть отпуска за каждый полный месяц службы за период со дня поступления.

Продление очередного отпуска сотрудникам в связи с заболеванием во время отпуска производится начальником, предоставившим отпуск, без возвращения этих лиц к месту службы на основании телеграфного (телефонного) сообщения сотрудника. По возвращении из отпуска сотрудник предоставляет документы, удостоверяющие получение им освобождения по временной нетрудоспособности, а также предъявляет к оплате документы телеграфного (телефонного) сообщения.

Краткосрочные отпуска для решения неотложных социально-бытовых вопросов, выполнения родственного долга, а также по другим уважительным причинам на срок до 10 дней представляются сотрудникам:

- в случае тяжелого состояния здоровья или смерти (гибели) близкого родственника сотрудника или лица, на воспитании которого находился сотрудник;
- в случае пожара или другого стихийного бедствия, постигшего семью или близкого родственника сотрудника;
- по другим уважительным причинам (по решению начальника органа внутренних дел).

Такого рода отпуска предоставляются сотрудникам милиции по мере необходимости, с сохранением сотруднику денежного содержания. Их количество в течение календарного года не ограничивается.

В ч. 6 статьи 20 Закона Российской Федерации «О милиции» говорится о прохождении службы в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями. Перечень местностей РФ с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, где сотрудникам органов внутренних дел РФ предоставляются очередные ежегодные отпуска продолжительностью 45 календарных дней утвержден Постановлением Правительства РФ от 23 января 2001 г. № 48.

Для сравнения возьмем режимы рабочего времени и отдыха работников суда, прокуратуры. Режим рабочего времени работников суда. Для судей, работников суда, администратора суда устанавливаются 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) и следующая продолжительность рабочего дня<sup>1</sup>.

Прием граждан работниками аппарата суда ведется в течение рабочего времени, судьями – в соответствии с графиком, утвержденным председателем суда.

Председатель суда вправе переносить время начала (окончания) рабочего дня отдельным судьям и работникам суда по согласованию с ними.

Судьи и работники суда могут быть привлечены к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, или же с целью завершения рассмотрения дела, если его рассмотрение началось в течение рабочего дня. На судей и работников суда ведется табель учета рабочего времени.

Запрещается в рабочее время:

– отвлекать судей и работников суда для выполнения поручений и проведения мероприятий, не связанных непосредственно с их служебной деятельностью;

---

<sup>1</sup>Зайкин А. Д. Российское трудовое право – М.: Юрист, 1998. – С. 540.



– созывать собрания, заседания и совещания по вопросам, не связанным с реализацией полномочий суда, кроме случаев, установленных федеральными законами.

Режим отдыха работников суда. В соответствии с пунктом 2 статьи 19 Федерального закона Российской Федерации от 26 июня 1992 г. N 3132-І «О статусе судей в Российской Федерации» судьям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 рабочих дней<sup>1</sup>.

Судьям, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, где установлены коэффициенты к заработной плате, – 45 рабочих дней.

Судье предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом стажа его работы по юридической профессии:

- от 5 до 10 лет - 5 рабочих дней;
- от 10 до 15 лет - 10 рабочих дней;
- свыше 15 лет - 15 рабочих дней.

Время следования судьи к месту отдыха и обратно в срок отпуска не засчитывается. Стоимость проезда к месту отдыха и обратно подлежит оплате.

Порядок определения стажа работы для предоставления ежегодного дополнительного, оплачиваемого отпуска устанавливается Верховным Судом Российской Федерации, Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации и Министерством юстиции Российской Федерации .

Судьи в служебных целях обеспечиваются проездными документами на проезд всеми видами транспорта общего пользования (кроме такси) в городском, пригородном и местном сообщении, приобретаемыми судьями у соответствующих транспортных организаций в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под редакцией Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – С. 580.

При направлении в служебные командировки судьи пользуются правом бронирования и получения вне очереди мест в гостиницах и приобретения проездных документов на все виды транспорта.

Судьи и имеющие классные чины работники судов обеспечиваются служебным обмундированием в порядке и по нормам, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Очередность предоставления ежегодных отпусков судьям и работникам суда устанавливается председателем суда с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы суда и благоприятных условий для отдыха его работников. По желанию судьи или работника суда очередной отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части не может быть менее 14 календарных дней. Графики отпусков составляются на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводятся до сведения всех судей и работников суда. О времени начала отпуска судья или работник суда извещаются не позднее, чем за две недели до его начала.

Режим рабочего времени работников прокуратуры. В соответствии со статьей 40 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» служба в органах и учреждениях прокуратуры трудовые отношения работников органов и учреждений прокуратуры регулируются законодательством Российской Федерации о труде и законодательством РФ о государственной службе с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации».

При необходимости работники прокуратуры могут привлекаться к исполнению служебных обязанностей сверх установленного рабочего времени, а также в ночное время, выходные и праздничные дни с последующей компенсацией за переработанное время в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Григонис, Э.П. Правоохранительные органы. – СПб: Питер, 2001. – С. 430.

Режим отдыха работников прокуратуры . Прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации.

Прокурорам и следователям, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по нормам, устанавливаемым Правительством Российской Федерации, но не менее 45 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж службы в качестве прокурора или следователя, научного или педагогического работника предоставляется:

- после 10 лет - 5 календарных дней;
- после 15 лет- 10 календарных дней;
- после 20 лет - 15 календарных дней.

В стаж службы, дающий право на предоставление дополнительного отпуска, засчитываются также периоды службы в качестве стажеров в органах и учреждениях прокуратуры. В указанный стаж в календарном исчислении засчитываются служба в других правоохранительных органах, военная служба, а также работа в должности судьи. По просьбе прокуроров и следователей, научных и педагогических работников допускается с согласия администрации разделение отпуска на две части. При этом оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно и предоставление времени для проезда к месту отдыха и обратно производятся только один раз .

В отдельных случаях работнику по его заявлению с разрешения руководителя соответствующего органа или учреждения прокуратуры ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен в следующем году.

Работникам, увольняемым из органов прокуратуры в связи с организационно-штатными мероприятиями, болезнью, выходом в отставку, на пенсию, по их желанию предоставляется очередной ежегодный оплачиваемый

отпуск. За неиспользованный в год увольнения очередной ежегодный отпуск выплачивается денежная компенсация пропорционально проработанному времени.

Отпуска прокурорам и судьям за стаж работы одинаковые, но в действительности у судей они больше, так как исчисляются в рабочих днях, а у прокуроров – в календарных. Эти отпуска предоставляются сверх их основных удлиненных отпусков.

## 2.2 Конфликты при выполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел. Порядок их разрешения.

Вопрос взаимодействия с начальством в любой организации является всегда острым, а в органах внутренних дел он стоит всегда особо остро. К примеру, в полиции существует профсоюз, в существующем профсоюзе полиции довольно так часто приходится сталкиваться с проблемами данного рода.

Зачастую при проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению численности штата нарушаются права сотрудников. Рассмотрим основные из них:

1. Руководители подразделений, по сути, начинают обманывать личный состав. Вручая уведомления, кадровый аппарат обещает сотрудникам дальнейшее трудоустройство, при этом кадровики и начальники говорят, чтобы сотрудники не искали себе места работы, так как они обо всем позаботятся. Сотрудники, поверив своим руководителям, успокаиваются и продолжают работать и выходить на службу. А это и нужно руководству, чтобы до последнего использовать потенциал сотрудника.

На данный момент у некоторых сотрудников заканчивается срок, указанный в уведомлении, и они начинают задавать вопросы своим руководителям о дальнейшем трудоустройстве. А в ответ получают листок беседы, где сотрудника уведомляют о предстоящем увольнении.

Так же от личного состава скрывают приказы о сокращении должности, приказы о зачислении личного состава в распоряжение, новое штатное расписание, не предоставляют списки вакантных должностей, то есть держат личный состав в неведении<sup>1</sup>.

2. Так же не понятно – для чего руководство некоторых подразделений при врученных уведомлениях устраивают сотрудникам зачеты и экзамены по итогам года, а потом отправляют сотрудников на внеочередную аттестацию? Складывается такое впечатление, что личный состав хотят уволить не по сокращению штатов, а по несоответствию занимаемой должности. При этом можно сэкономить много денег, потому что при сокращении штата нужно платить компенсацию, а так нет.

На совещаниях личному составу объявляют о предстоящей аттестации, обещая всем дальнейшее прохождение службы, а после чего намерено валют на аттестации сотрудника и увольняют его решением комиссии. На данный момент такие случаи уже были, и сотрудники обращались за юридической помощью в Профсоюз.

3. Многие руководители отказывают сотрудникам в предоставлении отпусков, положенных им в соответствии с частью 11 статьи 56 ФЗ-342 «закона о службе». В то время как сотруднику положены ВСЕ отпуска, предусмотренные законодательством, в том числе дополнительные – за вредность, особые условия, ненормированный день, все не использованные ранее (прошлый год), отпуска, предусмотренные статьей 63 «закона о службе».

Преследуя собственные корыстные цели, начальники вводят увольняемых полицейских в заблуждения обещая компенсировать отпуска, однако согласно пункта 101 приказа МВД № 65 «о денежном довольствии» при увольнении со службы выплачивается компенсация только за основной отпуск, не использованный в год увольнения. Таким образом сотрудник теряет и время, которое ему необходимо для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве

---

<sup>1</sup>Артемьев, А. М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров – М.: Типография МВД России, 2003. – С. 20.

при желании остаться на службе в ОВД, так и денежные средства, которые ему должны выплачиваться в связи с нахождением на службе.

4. Не во всех подразделениях, в которых проводятся организационно - штатные мероприятия, связанные с сокращением должностей не соблюдаются предусмотренные законодательством преимущественные права на оставление на работе. Известны многочисленные случаи вручения уведомлений о предстоящем увольнении беременным женщинам, сотрудникам воспитывающим детей до 3-х лет, в том числе находящимся в отпусках по беременности и родам, многодетным родителям, родителям детей инвалидов, родителям, воспитывающих детей в одиночку, единственных кормильцев в семье, ухаживающих за нетрудоспособными членами семьи.

Принципы отбора кандидатов на оставление и увольнение никаким образом не регламентированы, все происходит по воле начальника из принципа угодности сотрудника. Увольняют опытных и оставляют молодых, не дав доработать до пенсии первым буквально несколько месяцев, или наоборот – увольняют молодых энергичных и оставляют тех, кому далеко за пятьдесят, с возможностью контролировать последних.

Если сотрудник не согласен с действиями начальства и считает, что его законные права были ущемлены, то у него имеется возможность обжаловать действия руководства в судебном порядке.

По этой причине давайте проанализируем судебную практику по трудовым спорам возникающим в органах внутренних дел. А именно по каким вопросам в основном возникают споры и недовольства и какова величина споров связанная с увольнением.

Саратовским областным судом представлено на своем сайте обобщение судебной практики разрешения судами региона дел по спорам, связанным со службой в органах полиции, рассмотренных в 2012–2013 годах. Всего за указанный период было рассмотрено 255 дел данной категории, из них в 2012 году – 151 дело, в 2013 году – 104 дела. При этом решений об удовлетворении заявленных требований в 2012 году было вынесено 53, а в 2013 году – 39.

Самой многочисленной категорией споров оказались дела о восстановлении на службе – всего было рассмотрено 69 дел (в 2012 году – 41, в 2013 году – 28). Из них иски удовлетворены по 11 делам (в 2012 году – 8, в 2013 году – 3).

Анализируя случаи неправильного рассмотрения судами споров данной категории, апелляционный суд разбирает, в частности, следующее дело. С. обратился в суд с иском к ГУ МВД о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия (содержания) за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Решением Фрунзенского районного суда Саратова от 13 января 2012 года в удовлетворении иска С. было отказано в полном объеме.

Разрешая спор, суд, руководствуясь вышеуказанными положениями Закона "О полиции", Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (в части, не противоречащей Закону "О полиции"), Указа Президента РФ от 24 декабря 2009 года № 1468 "О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации", Указа Президента РФ от 1 марта 2011 года № 251 "О внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации", приказа МВД России от 22 марта 2011 года № 135 "Об организации проведения внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации", пришел к выводу о том, что в связи с сокращением должности истца и непрохождением им аттестации у ответчика имелись основания для увольнения С. из органов внутренних дел по п. "е" ст. 58 (по сокращению штатов) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда согласилась с данным выводом суда первой инстанции, однако признала необоснованным вывод о том, что ответчиком была соблюдена процедура увольнения истца, по следующим обстоятельствам.

Из материалов дела следовало, что С. был уволен из органов внутренних дел приказом от 1 ноября 2011 года и.о. начальника ГУ МВД по п. "е" ст. 58 (по сокращению штатов) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>.

Приказом МВД РФ от 14 декабря 1999 года № 1038 утверждена Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – Инструкция).

Инструкция регламентирует деятельность органов внутренних дел Российской Федерации и должностных лиц по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Согласно п. 17.12 Инструкции о предстоящем увольнении со службы сотрудники ставятся в известность уведомлением, вручаемым сотруднику под расписку. В случае отказа сотрудника от получения уведомления кадровым подразделением составляется об этом в установленном порядке соответствующий акт, а официальное уведомление об увольнении из органов внутренних дел направляется заказным письмом.

Кроме того, с сотрудником проводится беседа, в ходе которой ему сообщается об основаниях увольнения, разъясняются льготы, гарантии и компенсации, вопросы трудоустройства, материально-бытового обеспечения и другие вопросы<sup>2</sup>.

В силу ст. 60 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудники органов внутренних дел ставятся в известность о предстоящем увольнении непосредственными начальниками не позднее чем за два месяца до увольнения, за исключением сотрудников органов внутренних дел, увольняемых за нарушение условий контракта, а также в соответствии с пунктами "ж", "к", "л", "м", "н", "о", "п" ст. 58 настоящего Положения.

---

<sup>1</sup>Жилин, Г.А. Комментарий к Гражданско-процессуальному кодексу Российской Федерации – М.: Эксмо, 2004. – С. 680.

<sup>2</sup>Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений // Российская юстиция. – 1998. – № 12. – С. 23.



Истец оспаривал ознакомление с уведомлением об увольнении из органов внутренних дел, ответчиком в подтверждение ознакомления С. с уведомлением от 5 июля 2011 года представлен акт от 1 сентября 2011 года. Однако в приказе об увольнении истца и в листе беседы указано на уведомление об увольнении от 3 сентября 2011 года.

При наличии уведомления от 3 сентября 2011 года ответчиком нарушен двухмесячный срок уведомления о предстоящем увольнении.

Кроме того, ответчиком не выполнены требования п. 17.12 Инструкции о направлении кадровым подразделением сотруднику, отказавшемуся от получения уведомления, заказным письмом официального уведомления об увольнении из органов внутренних дел.

В соответствии с п. 17.13 Инструкции до представления к увольнению сотрудники направляются для освидетельствования на военно-врачебную комиссию с целью установления степени годности к военной службе. Заключение военно-врачебной комиссии учитываются при определении основания увольнения.

На военно-врачебные комиссии могут не направляться сотрудники, увольняемые по пп. "б", "к", "л" ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, а также по другим основаниям в случае их отказа от освидетельствования на военно-врачебной комиссии, оформленного рапортом на имя начальника, имеющего право увольнения этих сотрудников.

Сотрудники, увольняемые по пп. "к", "л", "м" ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (если они не осуждены к лишению свободы), могут по их просьбе направляться кадровыми подразделениями органов внутренних дел для медицинского освидетельствования на военно-врачебные комиссии после увольнения со службы.

В случае уклонения увольняемого сотрудника от освидетельствования военно-врачебной комиссией об этом делается отметка в представлении на

увольнение и составляется соответствующее заключение, которое подписывается сотрудниками кадрового подразделения. Заключение хранится в личном деле сотрудника.

В имеющейся в деле копии представления к увольнению истца имеется указание о том, что С. отказался от получения направления на ВВК со ссылкой на заключение по факту уклонения от прохождения ВВК от 31 октября 2011 года.

Однако, как пояснила представитель ответчика в суде апелляционной инстанции, заключения по факту уклонения истца от прохождения ВВК от 31 октября 2011 года не имеется, акт об отказе истца пройти ВВК не составлялся, рапорт на имя начальника об отказе от освидетельствования на ВВК истец не подавал. Представленный ответчиком акт об отказе в ознакомлении истца с представлением к увольнению и с листом беседы датирован 25 октября 2011 года, тогда как само представление к увольнению датировано 31 октября 2011 года.

Учитывая вышеуказанное, судебная коллегия, пользуясь правом, предоставленным ст. 67 ГПК РФ, оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, пришла к выводу о том, что ответчиком была нарушена процедура увольнения С., что является основанием для восстановления уволенного сотрудника на службе.

При таких обстоятельствах апелляционным определением судебной коллегии Саратовского областного суда решение районного суда было отменено с вынесением нового решения о восстановлении С. на службе в органах внутренних дел в прежней должности.

Так же необходимо обратить внимание на то, что имеет место быть положительное рассмотрение споров с восстановлением на руководящую должность. К примеру, Глава норильского уголовного розыска смог оспорить приказ о своем увольнении в краевом суде (дело №33-11376/2015).

Истец, начальник уголовного розыска Отдела МВД России по Норильску, подполковник полиции Алан Кокаев, был уволен из органов внутренних дел за неоднократное нарушение служебной дисциплины, выразившиеся в уклонении от прохождения медицинского освидетельствования при наличии действующих дисциплинарных взысканий. Таковых взысканий, судя по тексту решения первой инстанции, было пять – два предупреждения о неполном служебном соответствии, одно замечание и два строгих выговора. На освидетельствование полицейского отправили по состоянию здоровья в связи с неблагоприятным прогнозом к дальнейшей службе.

Кокаев просил отменить соответствующий приказ, восстановить его в ранее занимаемой должности, взыскать не полученное им за время вынужденного прогула денежное довольствие, а также компенсацию морального вреда. Он объяснял, почему не смог приступить к немедленному прохождению освидетельствования: сначала виной тому был отпуск, потом – временная нетрудоспособность, потом – большой объем работы. Помимо прочего, мужчина указывал, что для сотрудников органов внутренних дел не установлена обязанность прохождения медицинского освидетельствования менее чем за три месяца со дня выдачи направления, а в этот срок он уложился.

Впрочем, Центральный районный суд Красноярска, рассматривавший дело, счел, что проступок имел место, и иск удовлетворять отказался. Тогда подполковник повторил свои аргументы в краевом суде, и там был услышан. "Доводы ответчика об уклонении истца от прохождения медицинского освидетельствования не подтверждены бесспорными и достаточными доказательствами, свидетельствующими о виновных действиях (бездействии), направленных на уклонение от исполнения возложенной на него законом обязанности по прохождению медицинского освидетельствования", — сказано в апелляционном решении от 9 ноября.

Таким образом можно сделать вывод ситуаций с нарушением прав сотрудников имеется достаточное количество. И рассмотрение споров в судебном порядке не всегда имеет положительный результат.

Заработная плата всегда остается основным источником дохода семьи. От нее зависит материальное состояние, статусное положение в обществе. Зарплата в основном зависит от должности, региона работы, от вредности и опасности производства. Выплата заработной платы всегда зависит от работодателя, от его честности<sup>1</sup>.

Главной мотивацией в труде всегда было и будет вознаграждение в виде денежной компенсации или другом материальном выражении. Так и при работе в органах внутренних дел заработная плата со всеми премиями имеет большое значение для сотрудников. Имеют место быть прецеденты нарушения условий выплаты зарплаты подчинённым.

Рассмотрим некоторые ситуации, связанные с неправомерными невыплатами оплаты труда сотрудникам внутренних органов.

Действующий сотрудник полиции служит в районах крайнего севера (Анадырь, Чукотский АО). В марте 2013 года, при исполнении служебных обязанностей получил травму (обморожение), в результате которой наступило заболевание и находился на излечении в госпитале в г. Москва до ноября 2013 года. После выписки из госпиталя, без выхода на службу взял очередной отпуск за 2013 год. В январе 2014 года, находясь в отпуске в г. Челябинск, снова угодил в больницу из-за осложнений. На больничном находился до апреля 2014 года. О том, что госпитализирован, сообщил заверенной телеграммой руководителю главка региона. Тем не менее с 2014 года сотруднику перестали выплачивать зарплату и иные денежные выплаты. По телефону сотрудник ОК сказал, что необходим больничный. Был сделан промежуточный больничный и направлен к месту службы. Больничный был получен, но заработную плату мне так и не начисляли<sup>2</sup>. По телефону никто внятно не мог объяснить почему. Так же в феврале 2014 года были направлены документы для начисления и выплаты страховки в связи с полученной травмой, однако о страховке так же никто ничего не мог сказать. В марте 2014 года сотрудница ОК сообщила, что

---

<sup>1</sup>Источники законодательства о государственной службе / Под редакцией А.В. Оболонского. – М.: Дело, 2000. – С. 120.

<sup>2</sup>Габричидзе, Б.Н. Служебное право. – М.: Эксмо, 2003. – С. 480.

заявление о выплате страховой суммы написано не правильно. Заявление вновь было написано и направлено, однако никаких движений по данному вопросу нет. Давайте попробуем правовую оценку действий работодателя.

Необходимо отметить, что действия руководства организации, по меньшей мере, несерьезны. Такого рода задержка выплаты зарплаты не только незаконное действие, но и признак полного безразличия к работнику, как к человеку и гражданину. Приводить полный перечень нарушенных трудовых норм бессмысленно, - налицо факт неоднократных нарушений трудового права и конституционного права человека, не говоря уже о погранных моральных нормах.

В данном случае, следует обращаться с жалобой в инспекцию труда, попросив их провести соответствующую проверку и добиваться компенсации, положенной по праву.

У многих, может возникнуть вопрос а инспекция по труду имеет право инспектировать МВД? И первый ответ на этот вопрос это: «Конечно, имеет. Разве в органах внутренних дел не заключаются трудовые договоры и не действует трудовое законодательство?» Но необходимо отметить тот факт, что договора конечно же заключаются, но, часть сотрудников имеет допуск и работает с секретными и совершенно секретными сведениями, т.е. сведениями, составляющими гос. тайну, в связи с чем, в том числе, засекречены личные дела, другие сведения о работе и работнике. Поэтому, ведь можно поставить под сомнение тот факт, что какая-либо гражданская организация, даже государственная имеет право на инспектирование режимной организации.

Отметим, согласно ст. 136 ТК РФ выплата отпускных производится за 3 дня до начала отпуска, следовательно за весь период отпуска с ноября 2013 по ... (возможно январь, не указали) 2014г должны были выплатить отпускные в ноябре 2013г. Можем предположить что так оно и было. Далее - оплата больничного листа и его расчет производится на основании предоставленного больничного, пока его не предоставили, расчет дней по болезни не будет ни рассчитываться, ни оплачиваться (т.к. нет документальных оснований). В

период болезни не выплачивается заработная плата, т.к. будет произведена выплата по больничному. С момента предоставления промежуточного больничного производят его расчет и в ближайшую выплату (когда выплачивают з/п) выплачивают больничные. О страховой выплате можно пояснить следующее: необходимо обратиться в ОК с заявлением о том какие документы необходимо предоставить для получения страховки (пусть предоставят письменный ответ и образцы заявлений) или необходимо обратиться напрямую в страховую компанию<sup>1</sup>.

Так же необходимо уточнить: Документами, удостоверяющими временную нетрудоспособность и подтверждающими временное освобождение от работы (учебы), является листок нетрудоспособности (больничный лист) 5. Выдача и продление листка нетрудоспособности осуществляется медицинским работником после осмотра гражданина и записи данных о состоянии его здоровья в медицинской карте амбулаторного (стационарного) больного, обосновывающей необходимость временного освобождения от работы. Бланки листков нетрудоспособности регистрируются в первичной медицинской документации с указанием их номера, дат выдачи и продления, выписки гражданина на работу, сведений о направлении гражданина в другую медицинскую организацию. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Министерство Здравоохранения и Социального развития России) от 29 июня 2011 г. № 624н г.

Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями).

Статья 4.3. Права и обязанности застрахованных лиц:

1. Застрахованные лица имеют право: 1) своевременно и в полном объеме получать страховое обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; Информация об

---

<sup>1</sup>Костян, И. Время отдыха // Человек и труд. – 2003. – № 11. – С. 73.

изменениях: Федеральным законом от 8 декабря 2010 г. N 343-ФЗ в пункт 2 части 1 статьи 4.3 внесены изменения, вступающие в силу с 1 января 2011 г. См. текст пункта в предыдущей редакции 2) беспрепятственно получать от страхователя справку о сумме заработка, а также информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в Фонд социального страхования Российской Федерации; 3) обращаться к страхователю и страховщику за консультациями по применению законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; 4) обращаться к страховщику с запросом о проведении проверки правильности выплаты страхователем страхового обеспечения; 5) защищать лично или через представителя свои права, в том числе в судебном порядке.

2. Застрахованные лица обязаны: 1) представлять страхователю, а в случаях, установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, страховщику достоверные документы, на основании которых выплачивается страховое обеспечение; 2) уведомлять страхователя (страховщика) об обстоятельствах, влияющих на условия предоставления и размер страхового обеспечения, в течение 10 дней со дня их возникновения; 3) соблюдать режим лечения, определенный на период временной нетрудоспособности, и правила поведения больного в медицинских организациях; 4) выполнять иные требования, установленные законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3. В случае невыполнения застрахованными лицами обязанностей, установленных частью 2 настоящей статьи, страховщик вправе взыскать с них причиненный ущерб в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 6. Условия и продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Информация об изменениях: Федеральным законом от 24 июля 2009 г. N 213-ФЗ в часть 1 статьи 6 внесены изменения, вступающие в силу с 1 января 2010 г. См. текст части в предыдущей редакции 1. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), за исключением случаев, указанных в частях 3 и 4 настоящей статьи.

Т.о. резюмируя вышеописанное, больничный является основанием для освобождения от работы в случае болезни. Т.к. каждый работник застрахован в органах социального страхования и в случае наступления страхового случая (болезни) имеет право на получение пособия по нетрудоспособности.

Телеграмма, заверенная надлежащим образом, является основанием чтобы в таблице учета рабочего времени поставили дни болезни, а при отсутствии вас на работе – не уволить за прогулы. А больничный лист – подтверждение вашей болезни.

Необходимо отметить, что сотрудник, направлял заверенную телеграмму о том, что находится на больничном. Далее – больничный лист не был закрыт, следовательно, сотрудник, не мог его направить. "Промежуточный" больничный, сотрудник получил только после беседы с врачом, который выписал отдельный закрытый больничный с указанием, что сотрудник "продолжает болеть". Телеграмма, заверенная надлежащим образом – это и есть документальное подтверждение болезни.

Так же отметим, что к сотрудникам МВД не в полной мере относится и применимо трудовое законодательство. Даже больничные листы, выдаваемые сотрудникам органов внутренних дел - это просто справки об освобождении от



служебных обязанностей, не имеющие ничего общего с обычным больничным и им не являющиеся<sup>1</sup>.

Заметим, что больничный лист также никак не может влиять на размер заработной платы, поскольку эту самую заработную плату сотрудник не получает, т.к. выплачивают денежное довольствие, которое состоит из определенных составляющих (должность, звание, особый режим и т.п.). Вопрос в данном случае разрешается совершенно по другому. Прекратили платить денежное довольствие (а не заработную плату, как неправильно сообщили), поскольку видимо сотрудник длительное время находился на непрерывном лечении. Срок нахождения на больничном составил уже четыре месяца, а по приказу МВД РФ если сотрудник ОВД находится на излечении без выхода на службу более 4 месяцев, то ему выплата денежного довольствия приостанавливается и в дальнейшем решается вопрос о направлении данного сотрудника МВД на военно-врачебную комиссию для комиссации по состоянию здоровья. Думаю, достаточно понятно описаны причины невыплаты ДД и последствия столь длительного лечения. Для получения и возобновления выплаты ДД, необходимо выйти из госпиталя на 1–2 дня, а потом вновь можете лечиться. Если ВВК признаёт годным к службе в органах МВД, то службу можно продолжать. Что же касается страховки, то отправили медицинские документы, но в кадре видимо их приостановили до возвращения на службу, чтобы проверить оригиналы документов, либо по причине бюрократии (что более вероятно). Страховку в любом случае нужно получить, думаю, что рано или поздно ОК документы отправит. Но если намерены продолжить службу к ОВД, то на ВВК необходимо настоятельно убедить их, что полученная заболелание не препятствует продолжению службы.

Так же зачастую сотрудники внутренних дел выполняя свои служебные обязанности гораздо дольше находятся на службе того времени, которое оплачивается. На этой почве так же возникают недовольства, а в дальнейшем

---

<sup>1</sup>Мосиенко В.П. Правоохранительные органы России – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – С. 245.

перерастают в споры. Рассмотрим, как сотрудник полиции не смог отсудить у начальства 858 часов переработки за прошедший год. Как следует из материалов дела, истец, который является начальником смены дежурной части МО МВД России "Минусинский" и представителем местного профсоюза, пытался оспорить нормы из Правил внутреннего трудового распорядка и добиться исправления табеля учета его рабочего времени.

По его утверждениям, время прибытия на службу, которая начинается в 8 часов, перед заступлением на смену установлено в 07.15. На сдачу же дежурства, в 8 утра следующего дня, уходит еще полтора часа – и все это время не отражается в табеле и не компенсируется. Служебное время у истца ненормированное – такой день устанавливается для сотрудников органов внутренних дел, замещающих должности старшего и высшего начальствующего состава. Кроме того, те 6 часов, которые уходят на прием пищи и кратковременный отдых, в смену тоже не включены. Это при том, что есть и отдыхать он вынужден на рабочем месте, поскольку, согласно ведомственному приказу, ему запрещено покидать место дежурства до заступления на службу сменяющего сотрудника.

Таким образом, за суточную смену работодатель проставляет только 18 часов вместо 26, указывал в иске полицейский. Всего он насчитал, что переработал на 858 часов больше нормы – это свыше 35 дней, и на это время просил обязать ответчика предоставить ему время отдыха. Минусинский городской суд удовлетворил иск частично – полицейскому зачли только последние два месяца года, то есть 66 часов, с 18 ноября 2014 года по 31 декабря 2014 года. Такой срок в горсуде объяснили тем, что заявитель пропустил срок исковой давности – иск он подал 18 февраля 2015 года, а, согласно, ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Не вошли в отсуженное время и два часа даваемые на смену дежурных нарядов. Суд сослался на то, что время, затраченное сотрудником на передачу или прием

дежурства, считается временем, отработанным сотрудником в условиях ненормированного служебного дня. В остальных требованиях истцу было отказано.

Мужчина решил обжаловать решение первой инстанции в апелляции, но ничего хорошего из этого не вышло; впрочем, свою жалобу подал и его работодатель – представитель "Минусинского" заявил, что перерывы для приема пищи и отдыха истец был волен использовать по своему усмотрению, и включать их в смену не нужно.

Краевой суд решение 18 ноября отменил, полностью отказав в иске. Он сослался на ряд локальных актов, согласно которым полицейским в течение смены предоставляются перерывы для приема пищи и отдыха, и в служебное время они не входят, поэтому не могут быть признаны сверхурочной нагрузкой. При этом суд отметил, что исковой срок заявитель не пропускал – он подлежал исчислению с 1 января 2015 года.

Рассмотрим также судебную практику по спорам относительно денежных компенсаций.

Верховный Суд Российской Федерации в составе: судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М. при секретаре Паршине Н.А. с участием прокурора Степановой Л.Е., рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело по заявлению Новицкой Т.В. о признании недействующим приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 6 марта 2007 г. N 218 "О размерах и порядке выплаты денежной компенсации вместо предметов вещевого имущества отдельным категориям лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих специальные звания милиции или юстиции", установил: Новицкая Т.В. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующим приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 6 марта 2007 г. N 218 "О размерах и порядке выплаты денежной компенсации вместо предметов вещевого имущества отдельным категориям лиц рядового и начальствующего состава органов

внутренних дел Российской Федерации, имеющих специальные звания милиции или юстиции" (далее - Приказ). В судебном заседании представитель Министерства внутренних дел Российской Федерации Марьян Г.В. заявил ходатайство о прекращении производства по данному делу в связи с тем, что приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 8 июня 2015 г. N 668 "О признании утратившими силу нормативных правовых актов МВД России" Приказ признан утратившим силу и правовых последствий не порождает. Выслушав мнение лиц, участвующих в деле, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Степановой Л.Е., полагавшей производство по делу подлежащим прекращению, Верховный Суд Российской Федерации находит ходатайство обоснованным и подлежащим удовлетворению<sup>1</sup>.

Из содержания статей 251, 253 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации следует, что предметом судебного рассмотрения могут быть лишь нормативные правовые акты, которые на время их оспаривания являются действующими и влекущими нарушение гражданских прав и свобод, требующие судебного пресечения. Правовые акты, действие которых прекращено, сами по себе основанием для возникновения гражданских прав и обязанностей уже не являются и каких-либо нарушений охраняемых законом прав и свобод физических и юридических лиц повлечь не могут, вследствие чего такие акты не могут быть предметом судебной проверки. Как следует из приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 8 июня 2015 г. N 668 оспариваемый нормативный правовой акт признан утратившим силу. Таким образом, действие правовых норм, являющихся предметом оспаривания по данному делу, прекращено, что не требует подтверждения в судебном порядке, и возможность нарушения этими нормами прав и свобод заявителя отсутствует. Руководствуясь статьями 220, 224, 225 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Верховный Суд Российской

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под редакцией Ю.П. Орловского – М.: ИНФРА-М, 2004. – С. 610.

Федерации, определил: производство по делу по заявлению Новицкой Т.В. о признании недействующим приказа Министерства внутренних дел Российской Федерации от 6 марта 2007 г. N 218 "О размерах и порядке выплаты денежной компенсации вместо предметов вещевого имущества отдельным категориям лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих специальные звания милиции или юстиции" прекратить. Определение может быть обжаловано в Апелляционную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение пятнадцати дней.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрение споров в сфере применения труда в органах внутренних дел осуществляется в соответствии и 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.

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>.

Вопросы анализа и совершенствования нормативного правового обеспечения урегулирования конфликта интересов и разрешения служебных споров в органах внутренних дел, безусловно, являются весьма актуальными, поскольку связаны с качеством выполнения сотрудниками органов внутренних дел своих служебных обязанностей и эффективностью функционирования всей системы МВД России.

На данный момент пока не принят нормативный правовой акт Президента Российской Федерации, который устанавливал бы порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в органах внутренних дел; по нашему мнению скорейшее принятие указанного нормативного правового акта, несомненно, повысило бы эффективность работы в органах внутренних дел по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Необходимо реализовать на практике комплекс определённых мер, направленных на совершенствование деятельности комиссий по служебной дисциплине и профессиональной этике в сфере предупреждения и урегулирования конфликта интересов в органах внутренних дел.

---

<sup>1</sup>Наумов А. Суд как орган борьбы с преступностью, а прокуратура как институт общего надзора // Российская юстиция. – 2002. – № 2. – С. 4.

В заключении следует отметить, что установление механизма судебной защиты прав, свобод и законных интересов от необоснованного увольнения сотрудников органов внутренних дел со службы базируется на стремлении государства:

- обеспечить эффективную защиту интересов общества, органов внутренних дел и государства в процессе правоохранительной службы;

- создать условия для предотвращения нарушений прав и свобод сотрудников органов внутренних дел;

- обеспечить соблюдение государственных интересов, связанных с надлежащим исполнением сотрудниками органов внутренних дел функций по охране общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности;

- создать механизм освобождения органа внутренних дел государства от тех сотрудников, которые допускают нарушения, препятствующие продолжению ими правоохранительной службы;

- способствовать формированию у сотрудников необходимости отстаивать свои права и свободы, связанные с незаконным увольнением их со службы.

Итак, следует сказать, что отдельного специального порядка рассмотрения индивидуальных служебных споров не существует, что не препятствует применять судам нормы Трудового кодекса РФ по аналогии. Вероятно такой порядок просуществует еще определенное время.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 17 января 1992 г. № 2202–1–ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 47. – Ст. 4472.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 26 июня 1992 г. № 3132–1–ФЗ «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. – № 30. – Ст. 1792.
5. Федеральный закон Российской Федерации от 20 февраля 1995 г. № 24–ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 8.
6. Закон Российской Федерации от 18 апреля 1991 г. № 1026–I «О милиции» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 16. – Ст. 503.
7. Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 45–ФЗ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 17. – Ст. 1455.
8. Федеральный закон от 10 января 1996 г. № 6–ФЗ «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации» // Российская газета. – 1996. – 18 января. – № 10.
9. Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

10. Федеральный закон Российской Федерации от 21 июля 1997 г. № 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586.

11. Федеральный закон Российской Федерации от 07 октября 2007 г. № 229–ФЗ «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3591.

12. Федеральный закон Российской Федерации от 17 июля 1999 г. № 177–ФЗ «О применении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О внесении изменений и дополнений в закон РСФСР «О милиции» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. – № 29. – Ст. 3698.

13. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

14. Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3–ФЗ «О полиции» // Российская газета. – 2011. – 8 февраля. – № 5401.

15. Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 2002 г. № 672 «О денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 27. – Ст. 2677.

16. Указ Президента Российской Федерации от 09 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 11. – Ст. 945.

17. Указ Президента Российской Федерации от 30 декабря 2004 г. № 1259 «Вопросы денежного довольствия сотрудников, имеющих специальные звания

и замещающих должности в центральных аппаратах некоторых федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – №41. – Ст. 4018.

18. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 января 2001 г. № 48 «Об отпусках сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, проходящих службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – №5. – Ст. 400.

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 04 июля 2002 г. №487 «Об установлении окладов денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, уголовно-исполнительной системы, государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 27. – Ст. 2704.

20. Приказ МВД РФ от 30 сентября 1999 г. №750 «Об утверждении положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел» // Российская газета. – 2000. – 25 мая. – № 100.

21. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. – № 17. – С. 25.

22. Приказ МВД РФ от 10 декабря 2003 г. № 965 «Об утверждении положений о премировании федеральных государственных служащих ФМС МВД России и подразделений по делам миграции МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации и оказании им материальной помощи» // Российская газета. – 2004. – 5 февраля. – № 20.

## 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

23. Постановление Президиума ВС РФ от 21 сентября 1992 г. № 3503–1 «Об оплате труда работников судов в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. – № 42. – Ст. 2349.

24. Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202–1 «Об утверждении положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 2. – Ст. 70.

25. Постановление ВС РФ от 20 мая 1993 г. № 4994–1 «О некоторых вопросах, связанных с применением Закона Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 23. – Ст. 817.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля. – № 72.

27. Решение Верховного Суда РФ от 28 января 2002 г. № ГКПИ 2001–1908 «О признании частично недействительным пункта 56 Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел, утвержденного Приказом МВД РФ от 30 сентября 1999 г. № 750» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2002. – № 10. – С. 39.

28. Решение Златоустовского городского суда от 15 февраля 2000 г. // Информационная справочно-правовая система Гарант.

29. Решение мирового судьи судебного участка № 1 г. Златоуста от 06 июля 2001 г. // Информационная справочно-правовая система Гарант.

30. Решение мирового судьи судебного участка № 1 г. Златоуста от 24 января 2003 г. // Информационная справочно-правовая система Гарант.

31. Решение Златоустовского городского суда от 04 августа 2005 г. // Информационная справочно-правовая система Гарант.

32. Решение мирового судьи судебного участка № 7 от 28 августа 2003 г. // Информационная справочно-правовая система Гарант.

### 3 Литература

33. Анисимов, В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих / В. Анисимов // Российская юстиция. – 2001. – № 3. – С. 20–23.

34. Артемьев, А. М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров / А.М. Артемьев. – М.: Типография МВД России, 2003. – С. 20–21.

35. Безлепкин, Б.Т. Судебная система, правоохранительные органы и прокуратура России: учебник / Б.Т. Безлепкин. – М.: Юрист, 2001. – 490 с.

36. Бессарабов, В.Г. Новое в законодательстве о прокуратуре / В.Г. Бессарабов // Законодательство. – 1999. – №6. – С. 24–25.

37. Габричидзе, Б.Н. Служебное право / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М.: Эксмо, 2003. – 480 с.

38. Головина, С.Ю. Трудовое право России/ С.Ю. Головина, М.В. Молодцов, – М.: Норма, 2004. – 547 с.

39. Григонис, Э.П. Правоохранительные органы / Э.П. Григонис. – СПб: Питер, 2001. – 430 с.

40. Гришковец, А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы / А.А. Гришковец // Государство и право. – 2002. – № 12. – С. 11–24.

41. Даровских, Ю. М. Правовые и организационные основы системы государственной службы / Ю. М. Даровских // Трудовое право. – 2004. – № 2. – С. 55–59.

42. Жилин, Г.А. Комментарий к Гражданско-процессуальному кодексу Российской Федерации / Г.А. Жилин. – М.: Эксмо, 2004. – 680 с.

43. Зайкин, А. Д. Российское трудовое право / А. Д. Зайкин. – М.: Юрист, 1998. – 540 с.

44. Зарубин, М. Ошибки стоят дорого / М. Зарубин // Милиция. – 2000. – № 6. – С. 40–43.

45. Источники законодательства о государственной службе / Под редакцией А.В. Оболонского. – М.: Дело, 2000. – 120 с.

46. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 420 с.

47. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под редакцией Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 580 с.

48. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под редакцией Ю.П. Орловского – М.: ИНФРА-М, 2004. – 610 с.

49. Костян, И. Время отдыха / И. Костян // Человек и труд. – 2003. – № 11. – С. 73.

50. Костян, И. Рабочее время / И. Костян // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 54.

51. Курочкина, В. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел / В. Курочкина // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 38–39.

52. Лушников, А.М. Содержание трудового договора / А. М.Лушников, М.В. Лушникова // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 56–62.

53. Мосиенко, В.П. Правоохранительные органы России / В.П. Мосиенко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 245 с.

54. Наумов, А. Суд как орган борьбы с преступностью, а прокуратура как институт общего надзора / А. Наумов // Российская юстиция. – 2002. – № 2. – С. 4–26.

55. Общая теория права и государства / под реакцией В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 1996. – 560 с.

56. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка/ С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: Азбуковник, 1997. – 600 с.

57. Поляков, С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / С. Поляков // Российская юстиция. – 1998. – № 12. – С. 23–25.

58. Сошникова, Т.А. Трудовое право России / Т.А. Сошникова. – М.: Эксмо, 2004. – 627 с.

59. Стенюков, М.В. Документы. Делопроизводство: практическое пособие по документационному обеспечению деятельности предприятия / М.В. Стенюков. – М.: Приор, 1996. – 230 с.

60. Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ТК «Велби», 2003. – 130 с.

61. Федорова, Т. Гражданский договор с сотрудником: как избежать ошибок / Т. Федорова // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С. 48–51.

62. Черданцев, А.Ф. Теория государства и права / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт-М, 2001. – 460 с.

63. Черников, В.В. Судебная система, правоохранительные органы, специальные службы России / В.В. Черников. – М.: Проспект, 2001. – 360 с.

64. Чирков, С.А. О некоторых вопросах дополнительного материального обеспечения за особые заслуги перед государством / С.А. Чирков // Гражданин и право. – 2003. – № 4. – С. 3–5.

65. Шептулина, Н.Н. Роль законодательства в рабочем времени / Н.Н. Шептулина // Секретарское дело. – 2005. – № 6. – С. 62–84.