

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
заведующий кафедрой КиАП,
к.ю.н., доцент

_____ Е.В. Титова
_____ 2021 г.

ОСОБЕННОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРАГАНХ ВНУТРЕННИХ
ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ)-40.05.02.2015.604.ВКР

Руководитель работы, к.ю.н.,
доцент кафедры
_____ Антон Радикович Гиздатов
_____ 2021 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-604
_____ Анастасия Ивановна Мансурова
_____ 2021 г.

Нормконтролер
специалист кафедры
_____ Наталья Александровна Миронова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
1 СЛУЖБА В ОРАГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
1.1 Понятие и сущность службы в органах внутренних дел и ее место в системе государственной службы.....	6
1.2 Правовой статус сотрудника органа внутренних дел ответственности.....	17
1.3 Стадии прохождения государственной службы в органах внутренних дел.....	31
2 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
2.1 Проблемы осуществления кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации.....	40
2.2 Проблемы соблюдения служебной дисциплины и законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79

ВВЕДЕНИЕ

Тема данной выпускной квалификационной работы – «Особенности прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Актуальность вопроса организации отдельного вида государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации обуславливается важностью данного правового института как особого инструмента обеспечения общественной безопасности, а также правопорядка в жизни современного государства.

Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации является разновидностью государственной службы Российской Федерации. Эту службу нельзя рассматривать как абсолютно самостоятельную категорию, обособленную от общего развития государственной службы Российской Федерации. Это заложено как в обязанности и функции органов внутренних дел Российской Федерации, а также в общую характеристику государственной службы Российской Федерации. Поэтому необходимо комплексно подходить к изучению государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

От того, какая государственная служба будет создана в этих органах, зависит решение сложных вопросов, связанных с состоянием преступности как в нашей стране, так и за рубежом.

Однако очевидно, что борьба с преступностью в современных условиях может осуществляться эффективно только при условии работы высококвалифицированных специалистов в органах внутренних дел Российской Федерации. Это означает необходимость создания нового корпуса госслужащих в соответствии с нынешней реальностью. Поэтому необходимо глубокое изучение вопросов, связанных с передачей государственной службы в органы внутренних дел Российской Федерации, правовым статусом государственных должностей и государственных служащих Российской Федерации.

На сегодняшний день действующее законодательство о службе в органах внутренних дел не в полной мере отвечает требованиям, предъявляемым к сотрудникам органов внутренних дел.

Государственная служба в Российской Федерации это государственно-правовой институт, представляющий собой сложный организм с множеством взаимосвязанных элементов, которые напрямую определяют судьбу государственности в России. Современная цивилизация, высокая культура, правопорядок и успешная борьба с преступностью, нравственность, развитие рыночной экономики и состояние международных отношений невозможны без сильного государства.

Общество непосредственно заинтересовано в сильном, надежном институте государственной службы, так как оно помогает решать сложные проблемы взаимодействия государства и общества. Такой институт способствует реализации всех решений, принятых на государственном уровне, в интересах каждого члена общества. Таким образом, общество вправе предъявлять повышенные требования к государственным служащим, объем которых должен возрастать по мере их продвижения по служебной лестнице. Полномочия государственных органов должны осуществляться профессионально подготовленными и безупречными во всех отношениях профессионалами, чтобы каждый член общества был уверен в своей способности отстаивать свои интересы. В силу этого актуальность совершенствования государственно-служебных отношений возрастает.

Ни один государственный орган, в том числе и МВД России, не сможет выполнять возложенные на него государством и обществом задачи, если его полномочия будут выполнять неквалифицированные сотрудники. Однако обучать квалифицированных сотрудников можно только при наличии научно обоснованной концепции такого обучения, если взаимоотношения между государством и службой были изучены на научном и теоретическом уровне и доступны практические рекомендации по улучшению государственной службы. Этот вывод не совсем соответствует состоянию государственной

службы в органах внутренних дел. Здесь отсутствуют научные исследования, много вопросов о правовом статусе отношений между государством и службой, отсутствует современная правовая база, отражающая изменения, которые произошли в вопросах государственной службы как на федеральном, так и на региональном уровнях. Мы говорим о настоящем и будущем этой службы в системе МВД России и способности работников решать поставленные задачи в сфере государственного управления в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охрана правопорядка, обеспечение общественной безопасности.

Целью работы является углубленное изучение правовых и теоретических основ прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации, регламентирующих правовой статус сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, а также поиск путей улучшения и совершенствования нормативного регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Для достижения цели исследования в работе ставятся следующие задачи:

1. Понимание общих вопросов теории права государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации по составным элементам
2. Определение и обозначение места государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации в общей системе государственно-служебных отношений Российской Федерации.
3. Исследование вопросов правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.
4. Анализ отдельных актуальных проблем государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.
5. Подготовка предложений по совершенствованию организационных и правовых основ деятельности органов внутренних дел Российской Федерации.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при прохождении государственной службы в органах внутренних дел.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие порядок прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации и регламентирующие порядок прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации, и правовой статус сотрудников органов внутренних дел.

В работе использовались Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», «О полиции», Положение «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» и другие нормативные акты.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили научные труды таких ученых, как: А.И. Стахов, Н.Ф. Попова, Н.М. Конин, М.А. Эскиев, Б.В. Россинский, П.П. Сергун и другие.

Методологическую базу дипломной работы составляют формально-логический, сравнительно-правовой, системный, конкретно-социологический методы.

Выполненная работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

1. СЛУЖБА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Понятие и сущность службы в органах внутренних дел и ее место в системе государственной службы

Прежде чем приступать к анализу сущности службы в органах внутренних дел России базисных вопросов ее прохождения, представляется целесообразным начать с уяснения самой дефиниции «государственной службы» и выявления специфики данного института.

К слову, данный вопрос в среде административистов решается весьма плюралистично, и дефиниция, которая была предложена В.М. Манохиным в середине 60-х гг., в более поздних источниках во многом дублируется. Так, он предложил понимать под ней одну из сфер функционирования государства по организации и нормативной регламентации личного состава государственных органов и иных государственных структур, а также саму деятельность такого личного состава - государственных служащих в области непосредственного осуществления задач и функций государства¹.

По мнению Г.В. Атаманчука, государственная служба, будучи целостным институтом, вбирает в себя два системно организованных сегмента:

а) норм, предписаний и стандартов, в которых воплощены организационно-процедурные и правовые основы осуществления государственной власти, равно как требований к субъектам соответствующих властеотношений(правовая составляющая);

¹ Стахов А.И. Административное право России: учебник для вузов / А.И. Стахов, П.И. Кононов. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. С.165.

б) граждан, которые имеют профессиональную подготовку и на регулярной основе реализуют компетенцию различных государственных органов (социальная составляющая)¹.

Выдающийся специалист в области административного права Ю.Н. Старилов рассматривает государственную службу как комплексно организованный правовой институт, упорядочивающий отношения, складывающиеся в процессе организации системы государственной службы (федеральная, муниципальная, отраслевая; государственная должность, реестр государственных должностей), статуса государственных служащих².

Заслуживает внимания трактовка государственной службы, данная Н.М. Кониным. В ее рамках он обособляет организационный и правовой аспекты, проявляющиеся в трех взаимосвязанных элементах:

1) организационное обеспечение функционирования личного корпуса государственных органов, его служащих (предполагает введение соответствующей должности в рамках государственного аппарата, строгая и индивидуализированная регламентация спектра полномочий и обязанностей, процедурных аспектов замещения той или иной должности и т.д.);

2) сама служебная профессиональная деятельность личного состава государственных органов в лице его служащих, выступающая формой реализации компетенции соответствующего государственного органа;

3) нормативное упорядочивание данной служебной профессиональной деятельности государственных служащих путем указания в соответствующих нормативных актах задач, функций и полномочий, организационно-правовых форм деятельности каждого государственного служащего³.

Здесь прослеживается так называемый институциональный подход к пониманию государственной службы, в рамках которого она выступает

¹ Попова Н.Ф. Административное право / Н.Ф. Попова. - 5-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. С.152.

² Россинский Б.В. Административное право: Учебник для вузов / Россинский Б.В., Старилов Ю.Н., - 6-е изд., пересмотр. - Москва: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. С.542.

³ Конин Н.М. Административное право / Н.М. Конин, Е.И. Маторина. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.342.

инструментом взаимодействия между государством и общественными структурами; упорядочивает социальное пространство, обеспечивает фундаментальные права и свободы человека, тем самым, повышая уровень жизни населения¹.

На основании анализа представленных позиций представляется возможным выделить специфических особенностей института государственной службы России.

Прежде всего, речь идет о деятельности государственно-значимого характера. Далее, она обеспечивает исполнение государственно-властных полномочий, присущих Российской Федерации (составным частям государства), равно как лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и ее субъектов.

Наконец, уместно резюмировать, что базисным признаком государственной службы выступает профессионализм, предполагающий непрерывно осуществляемую компетентную властную деятельность государственных служащих, которая нацелена, прежде всего, на реализацию функций государства.

Переходя к непосредственной теме нашего исследования, отметим, что государственная служба в органах внутренних дел воплощает собой один из фундаментальных компонентов системы государственной службы Российской Федерации, соотносясь с ней как часть с целым.

На сегодняшний день служба в органах внутренних дел примыкает к так называемым законодателем «иным видам службы», которые не получили развернутой нормативной регламентации в ч.1 ст.2 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»².

¹ Эскиев М.А. Понятие и сущность государственной службы как административно-правового института // Вопросы экономики и управления. 2017. №5. С. 54-57.

² Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2 июня 2003 г. № 22. Ст. 2063.

Показательно, что до момента вступления в силу Федерального закона от 13.07.2015 № 262 - ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹, которым были внесены существенные коррективы по вопросу перечня видов государственной службы, служба в органах внутренних дел примыкала к правоохранительной службе, что в немалой степени характеризует ее целевую направленность и специфику правовой природы.

Укажем, что на сегодняшний день отсутствует легальная дефиниция понятия «органов внутренних дел». Однако в научных исследованиях также превалирует их понимание в качестве государственных правоохранительных структур, предназначенных для борьбы с преступностью, охраны общественного порядка, утверждения основ законности и обеспечивающих общественную безопасность сообразно возложенным на них задачам.

Аналогичным образом, Ю.Н. Стариков изложил свое видение государственной службы в органах внутренних дел как правоохранительной службы, к которой, при широком подходе, примыкает любая государственно-служебная деятельность органов исполнительной власти в силу их нацеленности на претворение в жизнь законов и на обеспечение и защиту прав и свобод человека и гражданина.

И хотя мы в полной мере не разделяем данную позицию, считая целесообразным проводить демаркационную линию между соответствующими видами государственной службы, она имеет право на существование, поскольку в целом не лишена рационального начала и акцентирует внимание на правоохранительной направленности осуществляемой деятельности.

¹Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 262-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения видов государственной службы и признании утратившей силу части 19 статьи 323 Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации»// Собрание законодательства Российской Федерации от 20 июля 2015 г. № 29 (часть I). Ст. 4388.

В соответствии с п. 2 Указа Президента РФ от 21.12.2016 № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» основными задачами МВД России являются:

- конструирование и практическая реализация государственной политики в сфере внутренних дел;
- нормативно - правовая регламентация ОВД;
- защита жизни, здоровья, прав и свобод человека;
- противодействие преступности;
- охрана общественного порядка и собственности;
- обеспечение общественной безопасности;
- управление ОВД России внутренними войсками МВД России;
- обеспечение социальной и правовой защиты сотрудников органов внутренних дел, членов их семей¹.

Отсюда, вся система государственной службы предназначена для решения указанного спектра задач.

Единую централизованную систему органов внутренних дел составляют полиция, а также специально созданные организации и подразделения, уполномоченные на выполнение отдельных задач и осуществление ряда полномочий.

В соответствии с п. 14 Положения о Министерстве внутренних дел, в состав органов внутренних дел входят: центральный аппарат МВД России; территориальные органы МВД России; образовательные; научные; медицинские организации системы МВД России; окружные управления материально-технического снабжения системы МВД России; заграничный аппарат

¹ Указ Президента РФ от 21 декабря 2016 г. № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 26 декабря 2016 г. № 52 (часть V). Ст. 7614.

МВД России; организации культуры; спорта; редакции средств массовой информации; иные организации и подразделения, которые созданы для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

Следовательно, служащие органов внутренних дел исполняют свои должностные полномочия в указанных органах внутренних дел.

Отметим, что автономное и абстрагированное от иных видов государственной службы функционирование службы в органах внутренних дел не представляется возможным, и на данном аспекте в свое время поставил акцент П.П. Сергун, указывая, что, если государственную службу трактовать как родовой объект, то государственная служба в органах внутренних дел будет пониматься в качестве видового объекта¹.

В силу данного обстоятельства, ей в полной мере присущи общие черты властности, непрерывности, профессионализма и компетентности. Вместе с тем, служба в органах внутренних дел обладает объективно обусловленным качественным и функциональным своеобразием.

В научной литературе чаще всего ставится акцент на особом характере государственной службы в органах внутренних дел. По обоснованному замечанию П.П. Сергун, государственная служба может быть общего характера, проявляясь в межотраслевом аспекте, при котором реализация служебных полномочий опирается на унифицированные нормативы и требования безотносительно к той или иной сфере деятельности, а также специального, где явно проявляется себя отраслевая специфика деятельности корпуса служащих².

На основании анализа законодательства о государственной службе в органах внутренних дел, иных федеральных законов по тем или иным аспектам деятельности органов внутренних дел, а также специальной

¹ Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовое исследование. Дис. докт. юрид. наук: 12.00.02 / Сергун П.П. - М., 1998. С.54.

² Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовое исследование: дис. д-ра юрид. наук. М., 1998. С.87.

литературы представляется возможным выделение ряда квалифицирующих признаков данного вида службы:

- нормативно-правовое упорядочивание служебной деятельности в органах внутренних дел как федеральной государственной службы относится к ведению Российской Федерации;

- в качестве субъекта службы в органах внутренних дел может фигурировать лишь гражданин Российской Федерации;

- служба в органах внутренних дел базируется как на общих принципах государственной службы, так и с опорой на специфические базовые начала самой службы (к примеру, принцип централизованного управления службой в ОВД; единоначалие в организации и функционировании данной службы; примат начала субординации; компенсации соответствующими льготами установленных федеральными законами ограничений некоторых общегражданских прав и свобод сотрудников органов внутренних дел ввиду специфики данной службы).

- государственная служба в органах внутренних дел является федеральной службой, что предполагает организацию ее системы согласно территориальному критерию по всей территории Российской Федерации.

Возможность учреждения территориальных подразделений ОВД прямо следует из ч.1 ст.78 Конституции РФ, гласящей, что в целях реализации своих функций федеральные органы исполнительной власти вправе создавать свои территориальные органы.

Специфической чертой, в аспекте организационных основ государственной службы в соответствующих государственных органах, в том числе в МВД России и его территориальных органах, является то, что она может осуществляться только после издания приказа МВД России о наделении их руководителей полномочиями представителя нанимателя.

Делегирование данных полномочий осуществляется на основании приказа МВД России не персонифицировано, а по должности всем без исключения руководителям территориальных органов, штатные расписания

которых предусматривают должности государственной гражданской службы и финансовое обеспечение деятельности которых может осуществляться только за счет средств федерального бюджета¹.

Помимо изложенных признаков укажем также на еще один, интерес к которому в научных кругах все более возрастает. Речь идет о милитаризованности анализируемого вида служебной деятельности, понимаемой как ее приближенность к военной службе. К примеру, по мнению А.Л. Анисимова, сотрудники органов внутренних дел должны примыкать к группе милитаризованных государственных служащих, которые проходят службу в системе государственных органов исполнительной власти на должностях правоохранительной службы².

Служба в органах внутренних дел, равно как военная служба, базируется на факторе повышенного риска для жизни и здоровья соответствующих лиц. Этим во многом обусловлено наличие достаточно развитого механизма государственной защиты военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел, введение разного рода компенсаций в случае причинении вреда жизни и здоровью при исполнении служебных полномочий.

При этом такой профессиональный риск имманентно присущ обоим видам службы в силу выполняемых государственными служащими функций в сфере обеспечения внешней и внутренней безопасности России, и они всегда должны быть готовы рисковать жизнью и здоровьем во имя достижения задач, поставленных перед ними.

О милитаризованности службы в органах внутренних дел также свидетельствует право на применение сотрудниками ОВД нормативно регламентированных случаях физической силы, специальных средств и

¹ Радченко Н.С. Реализация организационно-правовых принципов прохождения государственной службы в органах внутренних дел / Н.С. Радченко, О.С. Батырова, А.К. Цаца. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 3 (241). С. 288-289.

² Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда сотрудников органов внутренних дел // Трудовое право. 2009. № 1. С.65.

огнестрельного оружия¹. При этом императивно установлена обязанность по прохождению сотрудниками органов внутренних дел периодической проверки на профессиональную пригодность к действиям в условиях, которые предполагают применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Кроме указанных, отметим также некоторые иные характерные черты государственной службы в органах внутренних дел:

1. Специфика процедуры поступления на службу в органы внутренних дел и ее прохождения (особенности назначения на должности в органах внутренних дел). К примеру, минимальный шестилетний стаж служебной деятельности в органах внутренних дел или семилетний стаж работы по специальности для замещения высших должностей федеральной государственной службы в органах внутренних дел; отсутствие заболеваний из перечня, который установлен применительно к данному виду служебной деятельности и иные.

2. Наличие ряда ограничений при прохождении службы в органах внутренних дел. Согласно п. 6 ч. 1 ст. 14 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» близкое родство или свойство с сотрудником органов внутренних дел блокирует возможность продолжения службы в органах внутренних дел, если замещение должности предполагает непосредственную подчиненность или подконтрольность.

3. Строгий подход законодателя к регламентации пределов допустимого и должного поведения сотрудников органов внутренних дел.

К примеру, согласно п. 2 ч. 1 ст. 13 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» на сотрудника

¹ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 2011 г. № 49 (часть I). Ст. 7020.

органов внутренних дел возложена обязанность по сохранению своих чести и достоинства и воздерживаться от принятия решений, базируясь на мотивах личной заинтересованности и подрывающие авторитет федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел¹.

4. Законодательное установление для сотрудников органов внутренних дел ряда специфических обязанностей, ограничений, запретов. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии и коррупции» сотрудник органов внутренних дел обязан уведомлять представителя нанимателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Укажем также, что в отношении сотрудников органов внутренних дел установлен ряд специфических запретов. Так, соответствующие служащие не имеет права допускать публичные высказывания, суждения и оценки, включая их изложение в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе решения вышестоящего государственного органа либо органа внутренних дел, где им замещается соответствующая должность, если это не составляет его должностные обязанности.

Подводя итог, укажем, что государственной службе в органах внутренних дел Российской Федерации совершенно обоснованно отведена особая ниша в структуре государственного аппарата Российской Федерации, что явственно следует из проанализированных нами специфических черт государственно-служебных отношений, возникающих при прохождении службы в органах внутренних дел.

На основании их анализа уместно сформулировать следующую обобщающую дефиницию службы в органах внутренних дел: под государственной службой в органах внутренних дел Российской Федерации

¹ Колокольцев В.А. Противодействие вызовам и угрозам безопасности граждан // Профессионал. 2018. -№ 2. С. 4-7.

следует понимать осуществляемую на профессиональной основе деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел либо в особых случаях на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, которая состоит в реализации от имени и по поручению государства властных полномочий по повседневному, непрерывному обеспечению защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, противодействия преступности, охраны общественного порядка и собственности, общественной безопасности, связанная с возможностью использования мер государственного принуждения, в том числе физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, характеризующаяся повышенным профессиональным риском, особой дисциплиной и системой служебного подчинения, финансируемая из федерального бюджета.

1.2 Правовой статус сотрудника органа внутренних дел

Вряд ли встретит возражения утверждение о том, что вопросы конструирования и последующего нормативного закрепления административно-правового статуса сотрудника органов внутренних дел не имеют временных границ и всегда актуальны как для самих практических работников данной сферы, так и исследователей-административистов.

Традиционно правовой статус вбирает в себя такие составляющие как права соответствующего сотрудника как представителя властной структуры, нормативно закрепленные и требуемые для надлежащего исполнения им своих профессиональных обязанностей, а также его обязанности и ответственность.

Правовой статус сотрудника органов внутренних дел основан на фундаментальных началах служебной деятельности в ОВД:

- законности, единоначалия и субординации;

- равного доступа к службе в ОВД и равных возможностей продвижения по службе сообразно наличествующим профессиональным и деловым качествам;

- императивного отбора на конкурентной основе;

- тесной координации между правами, обязанностями, ограничениями и запретами; специфических требований к уровню профессиональной компетентности и состоянию здоровья;

- нивелирования риска возникновения конфликта интересов и устранения любого рода коррупционных проявлений¹.

Нормативным фундаментом закрепления основ правового положения сотрудника органа внутренних является глава 3 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ, согласно п.1 ст. 10 которого статус сотрудника ОВД присваивается гражданину, который принял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в ОВД в различных должностях и которому в нормативно установленном порядке присвоено специальное звание.

Хотелось бы заметить, что в данном законе базовые атрибуты правового статуса сотрудника органов внутренних дел получили более обстоятельное освещение. Ранее действующее Положение о службе в ОВД лишь оговаривало юридически значимый факт выдачи сотруднику ОВД служебного удостоверения и жетона, не комментируя функциональное предназначение такого акта. Новый закон внес ясность по данному вопросу, тесно связывая наличие данных атрибутов с обладанием соответствующим лицом статуса сотрудника органов внутренних дел, приравнивая такое удостоверение к своего рода документу, удостоверяющему личность сотрудника.

Вместе с тем, разработчики Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» обошли стороной ключевой момент, наличествующий в

¹ Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. № 7 (91). С. 691-699.

ранее действующем Положении о содержательной составляющей правового статуса сотрудника органов внутренних дел, а именно указание на то, что данное лицо выполняет обязанности и пользуется правами в пределах своей компетенции согласно занимаемой им должности согласно действующему законодательству, присяге, настоящему Положению и контракту.

Вероятно, причина отказа от данной конструкции состоит в сосредоточенности законодателя на более детальном освещении отдельных составляющих правового статуса.

Очевидно, что ядром правового статуса сотрудника ОВД является спектр предоставленных ему прав и возложенных на него обязанностей. Перечень таких прав получил свое закрепление в ст. 11 Закона о службе.

Условно все права сотрудников ОВД можно дифференцировать на две группы.

К первой групп примыкают права, обеспечение реализации которых возложено на руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, выступающего от имени Российской Федерации в отношении сотрудников органов внутренних дел в качестве нанимателя безотносительно к его волеизъявлению в полном объеме. Уклонение от их выполнения или ненадлежащее выполнение влечет наступление установленной законом ответственности (это, в частности, право на денежное довольствие, на отдых и иные).

Вторая же группа прав вбирает в себя те, масштаб реализации которых индивидуализируется путем издания соответствующей организационной документации (положения, регламента, приказа). В качестве иллюстрации приведем право на получение премии, для которого необходимо издание соответствующего приказа с указанием лиц, участвующих в выполнении особо важного задания.

В качестве прогрессивного нововведения можно указать на выделение в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел» нормативных положений, регламентирующих права сотрудника органа внутренних дел, в

рамках обособленной статьи, а также общее увеличение количества таких положений. Рассмотрим их.

Например, сотрудник ОВД, будучи работником, обладает правом на надлежащие условия выполнения своих служебных обязанностей, что предполагает создание для него базисных и безопасных условий повседневной оперативно-служебной деятельности, удобных в физической и психологической плоскостях для достижения им требуемой результативности деятельности.

Сюда относится как ресурсная база (компьютеры, оргтехника, мебель и предметы интерьера; канцелярские товары; хозяйственные материалы и инвентарь, спецодежду и инструменты; программные продукты, литературу и т.д.), так и вспомогательные работы и услуги для оптимизации их деятельности (транспортные услуги, услуги связи, почтовые услуги, организация питания и иные).

Хотелось бы обратить внимание на некоторую условность формулировки данного права. Очевидна нацеленность законодателя на гарантирование сотруднику ОВД, равно как любому иному работнику, согласующегося с базовыми нормативами рабочего места, но не стоит забывать об априори рисковом характере его деятельности в условиях, не подпадающих под критерий «надлежащих» и порой неподвластных государственному контролю.

Неоднозначным также видится отнесение к разряду прав сотрудника ОВД на ознакомление с должностным регламентом (инструкцией) и иной документацией, закрепляющей перечень его должностных прав и обязанностей. Более логичным считаем позиционирование данного положения как обязанности такого сотрудника, неисполнение которой должно влечь его недопуск к служебной деятельности, ведь лицо, поступающее на службу в ОВД, обязуется исполнять должностные

обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок органа внутренних дел¹.

Необходимо также отметить право сотрудника ОВД на ознакомление с документами, содержащими критерии оценки результативности его служебной деятельности и условия продвижения по службе без каких-либо ограничений периодичности такого ознакомления.

Важной видится четкая документальная фиксация таких критериев эффективности исполнения служебных обязанностей, поскольку в их отсутствие видится невозможным предъявление претензий к соответствующему лицу по вопросу эффективности его службы и блокирует рычаги мотивации наложения дисциплинарного взыскания ненадлежащими итогами служебной деятельности.

Далее, одним из фундаментальных прав сотрудника ОВД выступает его право на отдых, вбирая в себя ряд разновидностей (перерыв в течение служебного дня; ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска), а также на денежное довольствие, являющееся основным инструментом материального обеспечения и стимулирования выполнения им служебных обязанностей.

В данном отношении хотелось бы пояснить, что законодатель позиционирует довольствие также как рычаг стимулирования, в то время как данную функцию выполняют скорее премии, доплаты и смежные с ними формы поощрения, имеющие дополнительный характер, а довольствие воплощает собой базовый уровень материального обеспечения, гарантированный государством.

К слову, данное право впервые получило такую нормативную формулировку и, тем самым, неизбежно повлекло более строгие требования к документации, затрагивающей вопросы материального обеспечения

¹ Головкин В.В., Нарышкин К.В. Правовой статус сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: проблемы и перспективы развития // Научный вестник Омской академии МВД России. 2019. №7. С.98.

сотрудников ОВД и обязывает Правительство России оперативно реагировать на риски в отношении инфляционных процессов.

В этом отношении показателен Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», устанавливающий обязательные правила об индексации размеров окладов денежного содержания с опорой на федеральный закон о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период, где отражены соответствующие инфляционные факторы и риски¹.

В п.5 ст. 11 Закона о службе также закреплено право сотрудника ОВД на получение информации и материалов, которые необходимы для выполнения им своих служебных обязанностей.

Важным видится признание законодателем права сотрудника ОВД на внесение предложений о совершенствовании тех или иных аспектов в сфере его служебной деятельности. Вместе с тем, конструкция его закрепления несколько непоследовательна, ведь вполне очевидно, что такие предложения будут затрагивать какую-то острую проблему или оговаривать неудовлетворительное положение в том или иной сегменте работы, и критический анализ, произведенный таким сотрудником, может поставить его в затруднительное положение.

В силу изложенного, указанное право должно быть подкреплено гарантиями защиты сотрудника, который выразил критическую оценку; равным образом, целесообразно в рамках отдельного пункта или даже статьи

¹ Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 25 июля 2011 г. № 30 (часть I). Ст. 4595.

оговорку в отношении нормативных актов, которые касаются вопросов внесения таких предложений¹.

Далее, согласно п. 6 ст. 11 Закона о службе, сотруднику ОВД в законодательно установленных случаях должен быть предоставлен доступ к сведениям, обладающим статусом государственной и иной охраняемой законом тайны в случае невозможности выполнения своих служебных обязанностей без ознакомления с такими данными.

Здесь снова укажем на некоторую некорректность формулировки, поскольку, согласно положениям ст. 12 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности», сам факт участия сотрудников ОВД в оперативно-розыскных мероприятиях, даже не оговаривая факт получения им в их процессе сведений, документов, предметов, уже составляет государственную тайну². Здесь речь идет не об использовании таких сведений, а об их получении, что диктует целесообразность расширения смыслового диапазона анализируемой статьи. Помимо прочего, с учетом корректив, внесенных в 2012 г. в УК РФ, Закон о службе необходимо дополнить запретом на разглашение указанных сведений.

Сотрудник ОВД в силу своей служебной деятельности обладает правом доступа в государственные и муниципальные органы, общественные объединения и организации.

Также сотрудник ОВД обладает правом ознакомления с отзывами о его служебной деятельности до момента их внесения в его личное дело, а также на ознакомление с материалами личного дела. Сотруднику не может быть отказано в приобщении к своему личному делу письменных объяснений и

¹ Миренкова Е.П. Особенности правового статуса сотрудников органов внутренних дел / Е.П. Миренкова, И. Н. Кремёнов. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 21 (259). С. 365-367.

² Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации от 14 августа 1995 г. № 33. Ст. 3349.

иных материалов¹. В то же время такое право формально есть лишь у сотрудников полиции, в то время как сотрудники юстиции и внутренней службы его не имеют, что вступает вразрез с конституционными постулатами (ст. 24)² и ТК РФ.

Отсутствует также ясность по вопросу права сотрудника на защиту своих персональных данных, поскольку оно не сопровождается отсылками к федеральному законодательству, а, между тем, следует учитывать, что самостоятельная защита им таких данных неосуществима чисто физически, поскольку носители таких сведений хранятся у работодателя, что предполагает осуществление функции по защите непосредственно им самим. Но должная детализация механизма реализации данного права сотрудника ОВД в законе отсутствует, что делает анализируемую норму абстрактной.

Однако в качестве достоинства данной новеллы отметим предпринятую законодателем попытку по централизованному изложению спектра ситуаций, в том или ином ключе касающихся персональных данных сотрудников органов внутренних дел.

Так, федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел, равно как его территориальные подразделения, уполномочен на ведение личных дел, учетной документации сотрудников органов внутренних дел, банков данных о сотрудниках и гражданах, поступающих на службу в органы внутренних дел, в которых размещены персональные данные сотрудников, сведения об их служебной деятельности и стаже службы, а также персональные данные членов семей сотрудников и граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел. Как видим, случаи, в которых

¹ Ванюшин Я.Л. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие для вузов / Я.Л. Ванюшин, И.Н. Ванюшина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. С.57.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

актуализируются вопросы защиты персональных данных сотрудника, весьма многочисленны.

Сотрудник ОВД имеет право на продвижение по службе в ОВД по критериям: результативности своей службы; служебного стажа; квалификационного уровня; профессионального образования.

В данной ситуации ведущим выступает принцип выслуги, предполагающий продвижение сотрудника ОВД по служебной лестнице благодаря достигнутым им итогам вкупе с аккумулированным уровнем профессиональной компетентности¹. Показательно отсутствие запрета на применение дискриминационных критериев, что является обычной законотворческой практикой в большинстве европейских стран.

Сотрудник ОВД имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку в установленном порядке. Вряд ли подлежит оспариванию важность данного права для укомплектования кадрового состава ОВД поистине квалифицированными кадрами².

Неслучайна в данном отношении весьма разветвленная ведомственная и не ведомственная регламентация (к примеру, Указ Президента России от 16 января 2013 года №21 «О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение»; приказ МВД России от 10 августа 2012 года № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации»; приказ МВД России от 30 мая 2013 г. № 318 «О некоторых вопросах организации подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации» и др.).

¹ Административная деятельность ОВД: учебник для вузов / под ред. М.В. Костенникова, А.В. Куракина. - М.: Издательство Юрайт, 2015. С.342.

² Маюров Н.П. Подготовка и повышение квалификации кадров в правоохранительных органах зарубежных государств // Кадровая и воспитательная работа в правоохранительных органах: состояние, проблемы и перспективы: Материалы межведомственной научно-практической конференции, 7 апреля 2000 г., СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. С.87.

Далее, сотрудник ОВД имеет право на рассмотрение служебного спора, право инициировать служебную проверку, обращаться к вышестоящим должностным лицам, а также в вышестоящие органы либо суд для защиты своих прав и законных интересов, а также в целях преодоления спорных ситуаций, имеющих отношение к его служебной деятельности.

Сотрудник ОВД имеет право на обязательное государственное страхование жизни и здоровья; на их государственную защиту, равно как и страхование жизни и здоровья членов его семьи и имущества; на государственное пенсионное обеспечение и медицинское обеспечение; на обеспечение жильем; на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы, принимая во внимание особенности службы в ОВД; на применение физической силы и специальных средств, применение и использование оружия.

Также сотрудник вправе создать и (или) участвовать в неполитических общественных объединениях в свободное от службы время, когда это не порождает конфликта интересов. Кроме того, он вправе безвозмездно участвовать в управлении общественными и государственными организациями, действующими в сфере военно-прикладных и служебно-прикладных видов спорта.

Отметим, что перечень обязанностей, возложенных на сотрудников ОВД, также освещен на уровне федерального законодательства в столь развернутом виде впервые. Согласно ст. 12 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел», сотрудник ОВД обязан:

- 1) знать и соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере внутренних дел;

- 2) знать и исполнять должностной регламент (должностную инструкцию) и требования иной документации, затрагивающей его права и обязанности, исполнять приказы и распоряжения прямых руководителей, исключая те, которые прямо идут вразрез с нормативными положениями;

3) обращаться по служебным вопросам к своему непосредственному руководителю, а в случае потребности и к прямому руководителю, известив непосредственного руководителя;

4) в рамках своей служебной деятельности соблюдать права и законные интересы граждан, общественных объединений и организаций;

5) соблюдать внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, а также как можно оперативно извещать непосредственного начальника о наступлении временной нетрудоспособности и иных обстоятельствах, несовместимых с выполнением им своих служебных обязанностей;

6) поддерживать должный квалификационный уровень и на регулярной основе проходить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведения, с которыми он стал осведомлен в связи с выполнением служебных обязанностей;

8) бережно относиться к государственному имуществу, включая вверенное ему для выполнения служебных обязанностей;

9) представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (аналогичное правило установлено в отношении его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей);

10) информировать непосредственного руководителя о подаче заявления о выходе из гражданства Российской Федерации в день такой подачи;

11) избегать рисков проявления злоупотребления предоставленными служебными полномочиями, придерживаться установленным ограничениям и запретам, а также требованиям к служебному поведению сотрудника;

13) извещать руководителя о факте личной заинтересованности, влекущей риск возникновения конфликта интересов в рамках служебной деятельности, принимая меры по нивелированию такого риска;

Здесь важно указать, что на законодательном уровне отсутствует конкретизация формы и срока такого сообщения, что вносит значительные проблемы в процедуру привлечения сотрудника к ответственности за невыполнение этой обязанности. Считаем целесообразным придерживаться формата направления рапорта, адресованного непосредственному начальнику.

14) уведомлять непосредственного руководителя, органы прокуратуры Российской Федерации либо иные государственные структуры о каждой ситуации обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;

15) соответствовать по уровню физической подготовки квалификационным требованиям, которые предъявляются к замещаемой им должности;

16) регулярно проходить профилактическое медицинское обследование;

17) своевременно рассматривать обращения граждан и организаций;

18) в установленном законом порядке на временной основе исполнять по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел обязанности, которые не предусмотрены должностным регламентом по замещаемой должности в органах внутренних дел, без освобождения от замещаемой должности;

19) пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию в соответствии с федеральным законом;

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

Для четкой регламентации границ возможного поведения закон также оговаривает круг ограничений и запретов, имеющих отношение к службе в правоохранительных структурах, включая органы внутренних дел.

По своей содержательной сущности запреты и ограничения являются специфическим видом обязанностей, и, по мнению М.В. Костенникова, А.В. Куракина, «запреты, вытекающие из режима государственной службы, подлежат нормативному закреплению в императивной форме, порождают обязанность, состоящую в запрете на совершение определенных действий, указанных в законе¹.

На основании законодательства о государственной службе в ОВД уместно выделить ряд ограничений в отношении служащих соответствующих структур.

Так, принятие гражданина на службу в ОВД или продолжение им соответствующей деятельности невозможны в случае:

- признания его недееспособным или ограниченно дееспособным на основании судебного решения, вступившего в законную силу;
- осуждение его за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, а равно наличие судимости, в том числе снятой или погашенной;
- прекращение в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, кроме ситуаций, если на момент рассмотрения вопроса о возможности нахождения сотрудника органов внутренних дел на службе преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;
- отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, которые обладают статусом государственной и иной охраняемой законом

¹ Костенков М.В., Куракин А.В. Административный запрет как средство противодействия коррупции в системе государственной службы. М.: Юнити-Дана, 2018. С.57.

тайны, если использование таких сведений неразрывно связано с выполнением им служебных обязанностей;

- несоответствия требованиям к состоянию здоровья по занимаемой им должности в ОВД;

- близкого родства или свойства с сотрудником ОВД, если замещение должности предполагает непосредственную подчиненность одного из них другому;

- выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения или наличия гражданства (подданства) иностранного государства;

- представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в органы внутренних дел.

В рамках данного параграфа также важно отметить, что сотрудники ОВД не имеют права трудоустройства на условиях совместительства на предприятиях, в учреждениях и организациях, которые не относятся к системе Министерства внутренних дел Российской Федерации; в отношении них установлен общий запрет на занятие предпринимательством (исключая сферу творчества, науки и преподавательской работы). Данное требование преследует цель обеспечения максимально возможной независимости сотрудников ОВД при исполнении своих служебных обязанностей и нивелирования риска злоупотребления ими своими полномочиями, руководствуясь корыстными мотивами.

Несмотря на весьма развернутую регламентацию ограничений и запретов для сотрудников ОВД, некоторые авторы верно отмечают, что в силу примата в современных реалиях антикоррупционного вектора государственной политики видится вполне закономерным и предсказуемым дальнейшее увеличение пласта соответствующих запретов, что особенно

актуально для служащих правоохранительной сферы ввиду специфики их деятельности¹.

Резюмируя изложенное, отметим, что анализ новелл, внесенных в законодательство о службе в органах внутренних дел в аспекте регламентации правового статуса служащих, позволяет отметить весьма высокий уровень их правовой обеспеченности и планомерное совершенствование законодательной техники.

Вместе с тем, даже в рамках обновленного законодательства нами был выявлен ряд дефектов, пробелов и неточностей, требующих своего оперативного устранения в целях оптимизации практики правоприменения.

1.3 Стадии прохождения государственной службы в органах внутренних дел

К базисным этапам (или элементам) прохождения государственной службы в органах внутренних дел отнесены: поступление (приём) на службу; перемещение по службе; присвоение специальных званий; аттестация; профессиональная подготовка сотрудников; поощрения и привлечение к ответственности; прекращение службы. Рассмотрим базисные аспекты.

Специфика выполняемых задач (как правило, зачастую неблагоприятные и опасные условия), предполагает комплектование кадрового состава ОВД, с одной стороны, при следовании началам открытости и равенства, но с другой стороны - при учете особых требований к уровню профессиональной, физической подготовки и морально-нравственной устойчивости, что предполагает яркое проявление состязательности.

Говоря об общих требованиях к претендентам на должности государственной службы в ОВД, укажем, что законодатель исходит и общей

¹ Нагорных Р.В. Административно-правовое регулирование государственной службы Российской Федерации в правоохранительной сфере: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2017. С.24.

минимальной границы в 18 лет с пояснением о запрете применения каких-либо дискриминационных принципов (пола, расы, национальности, имущественного и должностного положения, отношения к религии и т.д.). Данное лицо должно владеть государственным языком Российской Федерации, обладать требуемым квалификационным арсеналом и уровнем физической подготовки.

Что касается предельного возраста поступления на службу в ОВД, то для замещения должностей рядового состава и младшего начальствующего состава он составляет 35 лет, должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава - 40 лет.

Если лицо поступает в образовательное учреждение высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, возрастная граница установлена в 25 лет.

Законодательство содержит ряд ограничений для поступления на службу в ОВД, где фигурирует возраст лица, его физическое состояние, наличие вступившего в законную силу судебного решения о признании такого лица недееспособным или ограниченно дееспособным, наличие имевшийся или имеющейся судимости; близкое родство или свойство между лицами, которые в силу служебного положения непосредственно соподчинены между собой. Как видим, спектр ограничений и запретов идентичен тому, что был нами рассмотрен ранее.

В процедурном аспекте замещение должностей рядового и начальствующего состава ОВД осуществляется путем заключения контракта; по итогам конкурса; путем назначения на должность. Контрактная форма замещения должностей в рамках государственной службы в ОВД выступает в качестве относительно новой формы комплектования корпуса служащих. Ее значение вряд ли можно переоценить, ведь, с одной стороны, контракт придает черты демократичности и состязательности процедурам приема на службу, формируя определенные гарантии для защиты сотрудников таких

структур¹. И все же наиболее распространенным способом замещения должностей в органах внутренних дел является назначение, сопровождающееся изданием письменного приказа начальника внутренних дел. При поступлении на службу на всех сотрудников ОВД возлагается обязанность по принятию Присяги, являющейся клятвой на верность служения народу и государству.

При этом не исключена возможность установления испытательного срока для лица, впервые поступающего на такую службу, продолжительностью от двух до шести месяцев, за исключением случаев, когда гражданин назначается на должности высшего начальствующего состава, при назначении на должность по итогам конкурсных процедур.

Испытание предполагает как выполнение поручений по должности, так и мероприятия по индивидуальному обучению под руководством непосредственного начальника и наставника, назначение которого оформляется изданием соответствующего приказа.

При этом законодатель установил запрет на ношение стажером табельного оружия, а также на его вовлечение в оперативные мероприятия, влекущие вероятные риски для его жизни, - кроме того, его недостаточная компетентность может повлечь нарушение законности и ущемление прав, свобод и законных интересов граждан.

Когда испытательный срок подойдет к завершению, руководителем органа внутренних дел составляется итоговое заключение, являющееся основанием для издания приказа о назначении стажера на должность либо увольнения в случае отрицательного заключения.

Прохождение службы в органах внутренних дел - сложное, многогранное явление, охватывающие довольно широкий круг проблем.

Непосредственно сам процесс прохождения государственной службы в органах внутренних дел представлен совокупностью специфических юридических фактов, в которых отражено служебно-правовое положение

¹ Гайдов В.Б. Служба в органах внутренних дел. Омск, 2018. С.98.

сотрудников. Речь идет, в частности, о замещении вышестоящей вакантной должности, присвоении очередного специального звания, аттестации, зачислении в списки резерва кадров для выдвижения, направлении на переподготовку и повышение квалификации и иные¹.

В качестве ключевых аспектов прохождения государственной службы фигурируют, в частности, принятие присяги, присвоение специальных званий, перемещение по службе. Суть присяги состоит в клятве служить закону и народу, чем подчеркивается специфика деятельности сотрудника органов внутренних дел.

Сотрудники ОВД при достаточном уровне профессиональной компетентности, требуемой выслуге лет и других законодательно закрепленных факторах в индивидуальном порядке получают специальные звания.

Оговорим, что высокая результативность служебной деятельности и образцовое поведение могут повлечь присвоение очередного специального звания в досрочном порядке либо на одну ступень выше специального звания, которое предусмотрено по занимаемой штатной должности.

Напротив, если имеет место сокращение штатной численности и не представляется возможным перевод сотрудника ОВД на аналогичную должность, при наличии его согласия он подлежит переводу на нижестоящую должность. Его согласие не требуется при наличии заключения военно-врачебной комиссии, в котором констатируется его физическое несоответствие требованиям к занимаемой должности; согласно выводам аттестационной комиссии при выявлении служебного несоответствия такого сотрудника, а также в порядке дисциплинарного взыскания.

Несмотря на тот факт, что после разработки «Дорожной карты» реформирования МВД, где одним из ведущих векторов было

¹ Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Е.В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е.В. Охотского. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. С.231.

совершенствование кадровой компетентности, прошло более пяти лет, данное направление не утратило своей актуальности. В силу данного обстоятельства, среди всех аспектов прохождения службы в ОВД особая ниша отведена институту аттестации, преследующего цель объективной оценки уровня профессиональной оснащенности и деловой компетентности сотрудника для решения вопроса о его служебном соответствии¹.

Законодатель установил периодичность проведения такой аттестации - один раз в четыре года в замещаемой должности, а в ряде ситуаций во внеочередном порядке.

Проведение аттестации может быть как плановым, так и внеплановым. В первом случае сотрудник, который заключил контракт о службе в органах внутренних дел на определенный срок, должен пойти через аттестационные процедуры в случае пролонгации контракта; если контракт заключен на неопределенный срок или вовсе отсутствует, - через каждые пять лет служебной деятельности. Проведение аттестации в плановом порядке предусмотрено также при окончании сотрудником учебного заведения.

Процедура внеплановой аттестации предусмотрена:

- если сотрудник представлен к назначению на вышестоящую должность;
- при перемещении на нижестоящую должность, в другую службу или подразделение органов внутренних дел, за исключением понижения в качестве меры дисциплинарного взыскания;
- в случае увольнения в силу служебного несоответствия за грубое либо систематическое нарушение служебной дисциплины, а также при совершении поступков, которые идут вразрез с предъявляемыми к такому лицу требованиями.

Установлен общий запрет на проведении аттестации сотрудников, которые занимают ту или иную должность менее года, за исключением тех,

¹ Маликов Ж.К. Особенности прохождения государственной службы в органах внутренних дел: поступление и аттестация // Проблемы правоохранительной деятельности. 2019. №5. С.65-73.

кто представлены к увольнению по дискредитирующим мотивам, а также сотрудники - женщины в период их беременности и ухода за детьми до момента достижения ими трехлетнего возраста (для них установлен срок проведения аттестации в один год после выхода на службу).

Нормативное урегулирование аттестации осуществлено в ст. 33 ФЗ «О службе в ОВД РФ» и Приказе МВД России от 1 февраля 2019 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»¹, в которых, однако, само понятие «аттестации» никак не раскрывается, и фигурируют лишь цели ее проведения.

В литературе представлены различные позиции по данному вопросу. Так, А.А. Гришковец предлагает понимать аттестацию в качестве административно-правового рычага оценки профессиональных и личностных качеств служащего ОВД для выявления его соответствия замещаемой должности и в целях максимизации результативности его деятельности².

Заслуживает внимания трактовка Е.В. Елфимовой и А.Ю. Софроновой, понимающих аттестацию сотрудника ОВД как процедуры, на которую уполномочен особый коллегиальный орган, проводимой с учетом начал всесторонности, объективности, коллегиальности, полноты и завершающейся формулированием соответствующих рекомендаций, являющихся основанием для принятия уполномоченным руководителем аттестуемого решения о дальнейшем осуществлении им служебной деятельности³.

Принятие решения по итогам аттестационных процедур происходит путем проведения открытого голосования при выявлении большинства голосов за то или иное заключение. Итоги аттестации могут быть как

¹ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 23 марта 2018 г.

² Гришковец А.А. Государственная служба / отв. ред. Н.Ю. Хаманева. - Москва, 2018. С.566.

³ Елфимова Е.В., Софронова А.Ю. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законодательства // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. №. 1. С.103-108.

благоприятными, если будет признано соответствие лица замещаемой должности и рекомендовано занятие им вышестоящей должности, так и влекущими отрицательные последствия в виде перевода служащего на нижестоящую должность или увольнения со службы в ОВД.

Есть и относительные заключения аттестационной комиссии, в соответствии с которыми лицу дается срок (не более года) для нивелирования выявленных дефектов в его служебной деятельности, либо он направляется на профессиональное обучение с последующим проведением аттестации¹.

В случае несогласия сотрудника с выводами аттестационной комиссии законодатель предусматривает его право на обжалование итогов в установленном порядке. Данная жалоба должна быть рассмотрена в течение одного месяца со дня ее направления, и при констатации ее обоснованности организуется проведение новой аттестации с повторным рассмотрением всех значимых нюансов.

Данной процедуре во многом присущ субъективизм, ведь оценка уровня профессионализма сотрудника обусловлена аналитическими способностями руководства и сложившимися между ними деловыми отношениями, что, однако, не умаляет ее значимости. Вместе с тем, было бы целесообразным на нормативном уровне закрепить критерии и правила такой оценки сообразно замещаемой должности, что положительно бы отразилось на повышении качественного уровня аттестационных процедур и их объективности.

Говоря о завершении служебной деятельности в органах внутренних дел, отметим, что в качестве таких правопрекращающих юридических фактов выступают: увольнение, утрата гражданства, признание сотрудника безвестно отсутствующим или его смерть.

Увольнение сотрудника ОВД предусмотрено, если:

¹ Климкина Е.В. Правовое регулирование прав сотрудника органов внутренних дел в рамках процедуры аттестации // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 98-101.

- он сам изъявил такое желание;
- в случае достижения им предельного возраста;
- по выслуге лет, дающей право на пенсию;
- при истечении срока службы, который был оговорен в условиях контракта; при нарушении контрактных условий;
- в случае сокращения штатной численности в силу ликвидации или реорганизации органа внутренних дел;
- при болезненном состоянии, несовместимом со служебной деятельностью (однако лишь на основании заключения военно-врачебной комиссии);
- по причине служебного несоответствия в результате проведения аттестационной процедуры;
- при грубом или систематическом нарушении дисциплины; в случае совершения проступков, которые противоречат требованиям, предъявляемым к личным, нравственным качествам сотрудника;
- при наличии обвинительного приговора суда, вступившего в законную силу.

При наличии любого основания для прекращения служебной деятельности императивно наличие приказа начальника об увольнении сотрудника из органов внутренних дел либо исключения из списков личного состава лиц, прекративших гражданство Российской Федерации или признанных судом безвестно отсутствующими, а также умерших или погибших сотрудников.

В качестве гарантии прав служащего установлена обязанность начальников по их информированию о предстоящем увольнении в срок, не превышающий два месяца до увольнения. Помимо этого, с ними должна быть проведена беседа для разъяснения оснований для принятия такого

решения, информирования о льготах, конкретизации тех или иных аспектов его материально-бытового обеспечения и решения иных важных нюансов¹.

Увольнение сотрудников ОВД влечет их снятие со специального учета МВД России. Если служащий не согласен с основаниями такого увольнения, закон предусматривает возможность обжалования соответствующего приказа в течение месяца со дня его вручения под расписку. Есть также альтернативный путь - обращение в вышестоящую ведомственную структуру для получения разъяснений и решения вопроса о восстановлении на службе.

Завершая главу, отметим следующее.

Становление Российской Федерации на траекторию формирования поистине демократического, правового государства с должным режимом законности предполагает максимизацию результативности функционирования всех правоохранительных структур, где одна из важнейших ролей отведена органам внутренних дел.

Изложенное диктует необходимость повышения сотрудниками данных органов своей профессиональной компетентности и оптимизации самого нормативного базиса их функционирования, поскольку, несмотря на достаточно высокий уровень правового регулирования данной сферы, мы убедились в наличии некоторых проблем и коллизий. Очевидно, что система МВД РФ требует переосмысления и внесения соответствующих корректив, где начальным этапом могло бы стать конструирование Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации».

В какой мере предложенные нами рекомендации найдут свое практическое воплощение - покажет лишь время и практика правоприменения.

¹ Бялт В.С. Правовое регулирование условий прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения // вестник Санкт-Петербургского университета 2018. №7. С.56-62.

2 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Проблемы осуществления кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации

Прежде чем анализировать проблемные аспекты кадровой политики в структурах органов внутренних дел, видится целесообразным обратиться к исходной категории «кадровой политике», выявить ее составляющие компоненты и цели.

Среди одного из приоритетных векторов, имманентно присущих стратегии деятельности органов внутренних дел (далее ОВД), неизменно фигурирует оптимизация эффективности кадровой политики, обеспечение данных структур поистине компетентными, стабильными кадрами с эффективными механизмами их подбора, обучения и оценки их знаний¹.

Дело в том, что решение задач, возложенных на ОВД со стороны общества и государства, императивно требует наличия у служащих соответствующего уровня профессионализма, высокой степени устойчивости к стрессовым ситуациям, умений оперативного принятия управленческих решений в условиях динамично меняющейся внешней среды и иных.

Кадровая составляющая в органах внутренних дел представляет собой содержательно плюралистичное и крайне ответственное направление деятельности, предполагающее системный подход к решению управленческих, социально-экономических, нравственных, правовых, психологических и иных задач.

Как видится, наибольшим содержательным охватом обладает дефиниция кадровой политики органов внутренних дел, предложенная Л.М. Колодкиным.

¹ Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, О.Л. Морозов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.127.

По его мнению, кадровая политика представляет собой комплексную полиструктурную систему, вбирающую в себя весь кадровый состав органов внутренних дел, закономерности и культуру их взаимодействия, морально-психологический климат, нравственный облик данной категории государственных служащих, традиции и правовые нормы деятельности, общую и правовую культуру личного состава¹.

Также следует отметить трактовку А.Н. Позднышева, считающего, что кадровая политика органов внутренних дел представляет собой стратегию конституционных государственных органов по формированию, совершенствованию и результативному применению кадрового потенциала МВД России для обеспечения государственной безопасности.

Она вбирает в себя совокупность научно-теоретических идей, взглядов, принципов, отношений, которые нацелены на установление целей, задач, и комплекс организационно-практических мероприятий, обеспечивающих разработку форм, методов, механизмов, технологий подбора, распределения, оценки, мотивации эффективного профессионального использования специалистов, конструирование профессиональных требований к сотрудникам органов внутренних дел².

Базовыми постулатами, предопределяющими конструирование кадровой политики в системе МВД России, являются:

- законность, гуманность и демократизм;
- научная обоснованность и рациональность;
- плановость и целеустремлённость;
- гласность, обеспечение равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел сообразно наличествующим навыкам и знаниям;

¹ Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общей редакцией Е.В. Охотского. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.232.

² Служба в органах внутренних дел как особый вид государственной службы: Монография / А.Н. Позднышов; Отв. ред. - Д.К. Нечевин. - Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2002 (ЗАО Книга). С.87.

– подчинённость целям, задачам и интересам системы органов МВД России;

– системный и дифференцированный подход;

– гласность, стабильность и доступность системы профессиональной подготовки кадров;

– синтез единоначальных и коллегиальных начал при принятии кадровых решений на всех уровнях управления;

– сочетание преемственности, опоры на опыт ветеранов органов внутренних дел с периодической ротацией кадров;

– социальная справедливость при принятии кадровых решений¹.

Однако, как показывает практика, некомпетентность многих сотрудников ОВД и их легкомысленное отношение к нормативным требованиям, влекут формирование в глазах населения облика лиц, неспособных к реальному установлению торжества режима законности и правопорядка в стране, к защите фундаментальных прав и свобод личности.

К слову, именно показатели слабого кадрового состава структур ОВД, их недостаточной компетентности во многом определяют частые случаи нарушения законности и служебной дисциплины в целом.

В условиях современных реалий общая нацеленность и содержание кадровой стратегии ОВД определена рядом деструктивных факторов:

- весьма жесткими барьерами для проводимой политики реформирования ОВД (где особо значим вопрос ограниченного государственного финансирования и ресурсного обеспечения данных мероприятий);

- уровень преступности ежегодно снижается, в то время когда качественный состав меняется, последние годы резкий рост показывают преступления в сфере информационно-коммуникационных технологий.

- ростом угроз возникновения чрезвычайных ситуаций;

¹ Стахов А.И. Административно-процедурная регламентация деятельности органов исполнительной власти в России. - Москва: Наука, 2019. С.656.

- снижением престижа службы в органах внутренних дел, уровня материального обеспечения и гарантий социальной защиты сотрудников органов внутренних дел, лиц, уволенных со службы, и членов их семей, а также работников органов внутренних дел и гражданского персонала МВД России;

- ухудшением качества профессиональной подготовки личного состава органов внутренних дел и снижением важных характеристик кандидатов на должности в данные структуры;

- излишне долгим и непоследовательным процессом конструирования нового нормативного фундамента для функционирования органов внутренних дел¹.

Между тем, именно уровень профессиональной подкованности, самодисциплины и служебной этики в значительной степени определяют преодоление всей совокупности проблем по обеспечению правопорядка и безопасности, престиж и авторитет органов внутренних дел в обществе.

Именно данные постулаты стали исходными в рамках конструирования Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года):

- универсальность кадровой стратегии в отношении всех органов внутренних дел;

- поддержание равновесия между правами и интересами сотрудника ОВД, с одной стороны, и ведомства - с другой;

- позиционирование кадровой политики в системе МВД России в качестве неотъемлемого компонента государственной кадровой политики и орудия ее претворения в действительность.

¹ Ольшевская А.В. О сущности и назначении работы с кадрами органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. №4. С.89-94.

Однако в действительности, несмотря на масштабные цели, выявляется ряд острых проблем, требующих своего урегулирования.

Актуальна проблема кадрового резерва в ОВД, регламентация которого осуществляется приказом МВД России от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений»¹.

Под кадровым резервом понимается группа квалифицированных и инициативных сотрудников, сформированная путем индивидуализированного отбора и комплексной оценки для рассмотрения их в качестве кандидатов для замещения должностей руководителей либо начальников из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава в территориальных структурах МВД России².

Безусловно, это эффективный механизм превенции «кадрового голода», инструмент мотивации персонала для профессионального совершенствования и важная гарантия обеспечения каждому права на карьерный рост сообразно имеющемуся арсеналу навыков и деловых качеств. Однако в данной области есть некоторые проблемы, требующие решения. Прежде всего, отсутствует четкость в регулировании системы своевременного назначения на вышестоящую должность сотрудника, который включен в кадровый резерв. Указанный ранее Приказ оговаривает возможность включения сотрудника в кадровый резерв для замещения нескольких должностей.

На практике имеют место ситуации, когда сотрудник из кадрового резерва подходит по всем параметрам для искомой должности, однако его

¹ Приказ МВД РФ от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // Российская газета от 10 декабря 2012 г. № 284.

² Воронов Д.В., Клещенко Е.Ю. Формирование кадрового резерва в органах внутренних дел как условие для реализации основного права на равную для всех возможность продвижения в работе // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2017. № 2. С. 56-58.

назначение необоснованно затягивается, что не самым лучшим образом отражается на его общей мотивации. Как видится, это дефект сотрудников кадрового аппарата, которые неспособны рационально оценить потребность в замещении должностей.

Далее, все сотрудники, числящиеся в кадровом резерве, обеспечиваются индивидуальными программами подготовки. На практике они зачастую составляют индифферентно к персональным качествам и особенностям личности кандидата на замещение руководящей должности, что блокирует возможности формирования у него навыков, требуемых согласно той или иной должности.

Также укажем, что нередко руководители в процессе дачи мотивированного отзыва на кандидатов на включение в кадровый резерв базируются на субъективных оценках в силу отсутствия четкой нормативной системы оценки сотрудников ОВД.

Отмечается формальное отношение к предписаниям законодателя и достаточно поверхностное изучение личности кандидатов. Это предполагает важность разработки перечня компетенций, являющихся исходными ориентирами при отборе кандидатов на ту или иную должность.

Смежной с ранее рассмотренной является проблема отсутствия нормативных указаний о важности проведения аттестации в случае исключения сотрудника ОВД из кадрового резерва в силу ненадлежащего исполнения им своих должностных обязанностей.

Дело в том, что, решение о включении сотрудника в данный резерв для замещения вышестоящей должности в ОВД базируется на итогах аттестационных процедур.

В данном отношении не совсем логичным видится исключение служащего из такого резерва по анализируемому основанию без аналогичной процедуры - более того, порядок такого исключения вовсе не регламентирован должным образом, что создает «правовой вакуум» и лазейку для недобросовестного усмотрения.

Между тем, именно аттестация призвана решать вопросы о компетентности сотрудника и качестве выполнения им своих служебных обязанностей¹.

Нельзя не учесть усложнение того что, в приказе не предусмотрено обязанности для руководителя назначать сотрудника на ту должность, в резерве для замещения которой он находится. Мы считаем, что п. 2 ст. 78 подлежит пересмотру, так как назначение на должность руководителя может значительно облегчить работу в ситуации с кадровой течкой. Несомненно, руководитель знающий свой личный состав, может являться показателем эффективности в работе и выполнением поставленных задач.

В перечне рекомендаций, на принятие которых уполномочена аттестационная комиссия, отсутствует той, которая бы оговаривала возможность исключение сотрудника из кадрового резерва за неудовлетворительное выполнение своих служебных обязанностей, снижение уровня и результатов служебной деятельности, хотя п. 23 Порядка формирования кадровых резервов МВД России устанавливает такие отрицательные последствия для сотрудника ОВД².

Отсюда, явственно ощущается потребность во внесении корректив в ч. 4 ст. 33 Закона о службе в ОВД, путем закрепления нового основания для проведения аттестации сотрудника ОВД вне очереди, состоящего в неудовлетворительном выполнении своих служебных обязанностей, снижении качественных показателей и результативности его служебной деятельности для принятия решения об его исключении из кадрового резерва.

¹ Елфимова Е.В. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законодательства // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. №8. С.78-82.

² Приказ МВД РФ от 30 августа 2012 г. №827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений" // Российская газета от 10 декабря 2012 г. № 284.

В то же время требует своего пересмотра п.23.8 Порядка формирования кадровых резервов МВД России в части указания на то, что исключение из кадрового резерва по основанию, изложенному в п. 23.2, обуславливает необходимость предварительного проведения заседания аттестационной комиссии, что сделает требования к процедуре зачисления и исключения сотрудников ОВД в кадровый резерв унифицированными и будет содействовать оценке целесообразности такого исключения.

Несколько дефективен в своем нормативном упорядочивании также вопрос о сроке проведения аттестации в отношении ранее прикомандированного сотрудника ОВД, который прибыл к месту осуществления постоянной служебной деятельности по истечении срока прикомандирования (наличие согласия сотрудника ОВД позволяет его прикомандирование к иному федеральному органу государственной власти или к организации с оставлением в кадрах МВД России для выполнения задач, которые имеют прямое отношение к его деятельности).

Закон гласит, что, когда срок прикомандирования сотрудника подходит к завершению, на него возлагается обязанность по прохождению очередной аттестации в общем порядке, хотя он проходил службу на должностях в органе государственной власти (а не в ОВД), по сути, не выполняя обязанностей по замещаемой им должности. Вполне очевидно, что при данных обстоятельствах нарушаются фундаментальные постулаты профессионализма и компетентности государственных служащих¹.

Ведь логично, что ранее прикомандированный сотрудник должен быть обеспечен временем для адаптации и возвращению к требуемому уровню профессиональной компетентности согласно замещаемой должности, которым он располагал ранее.

Отсюда, считаем более справедливым в отношении данной категории служащих ОВД установить сроки аттестации, аналогичные закрепленным

¹ Занина Т.М., Набиев В.В. Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Административное право и процесс. 2016. № 9. С.118.

для сотрудников ОВД, подлежащих назначению на иную должность (не раньше, чем по истечению годичного срока после завершения срока прикомандирования)¹.

Процедура проведения самой аттестации сотрудников ОВД также требует своего пересмотра.

Так, согласно нормативным предписаниям, мотивированный отзыв непосредственного руководителя такого служащего должен давать объективное представление о профессиональной компетентности такого лица и его личных, деловых характеристиках.

Формально задача по обстоятельному анализу данных качеств аттестуемого, его мотивационной шкалы, уровня потребностей и специфики темперамента отнесена к ведению руководителей (начальников) всех уровней.

Вместе с тем, опыт практической деятельности наглядно иллюстрирует, что руководители (начальники) служб и подразделений полиции, как правило, не обладая специальным образованием в области психологии и диагностики личности, часто весьма поверхностны в оценке личности сотрудника, опираясь на формальные показатели его работы, соблюдение им норм служебной дисциплины, что делает такую оценку усеченной и не позволяющей объективно оценить весь спектр его личностных проявлений.

В данном отношении укажем, что каждое территориальное подразделение МВД России располагает отделом, задействованным в сфере морально-психологического обеспечения, укомплектованным специально образованными кадрами. Они на профессиональной основе осуществляют диагностику индивидуально-психологических характеристик служащих ОВД (интервью, анализ документации, социометрия, тренинги и иные методы), а

¹ Гришкoveц А.А. Государственная гражданская служба: учеб. курс / отв. ред. Н.Ю. Хаманева. М., 2018. С.243.

также могут составить прогноз результативности их дальнейшей профессиональной деятельности.

На сегодняшний день предоставление результатов последнего психологического обследования аттестуемого сотрудника осуществляется лишь на основании запроса аттестационной комиссии, при этом максимальный срок ограничен пятью рабочими днями¹.

Считаем целесообразным сделать предоставление такого заключения психолога к заседанию аттестационной комиссии императивным. В связи с этим, заслуживает внимания также вопрос о включении в состав данной комиссии психологического работника, что связано с априори стрессовым и рисковым характером служебной деятельности сотрудников ОВД - и только специалисты с соответствующей квалификацией смогут выявить пригодность конкретного сотрудника для дальнейшего прохождения службы.

Как видится, учет данных рекомендаций смог бы содействовать выполнению сотрудниками ОВД их служебных полномочий наиболее высоком профессиональном уровне для успешного решения стоящих перед ними стратегических векторов.

В целом, к сожалению, приходится констатировать тот факт, что сегодня во многом сошла «на нет» социально организованная ротация кадров, существенная доля работает в отрыве от специальности и безотносительно к профессиональной квалификации. Ситуация еще более усугубляется процессами проводимого реформирования правоохранительной системы, дефекты которых сразу проявили себя на практике.

В Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 N 1830 "Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых

¹ Приказ МВД РФ от 14 марта 2012 г. № 170 «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Гарант».

осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации"¹ говорится, что с 1 января 2021 года было положено начало мерам, преследующим цель оптимизации корпуса государственных служащих в России, и сокращение численности штата МВД РФ предусмотрено вплоть до апреля 2021 года, что нацелено на максимизацию денежного содержания оставшегося состава (график предусматривает уменьшение численности территориальных органов на 10%, центральных — на 5%).

Проиллюстрируем некоторые последствия на уровне функционирования территориальных подразделений МВД РФ.

К примеру, речь идет о существенном сокращении сотрудников на районном уровне, что негативно отразилось на работе с населением, особенно отдельных поселков городского типа и сельских населенных пунктов. Для подачи заявления граждане иной раз должны были преодолеть не одну сотню километров, что обусловило потребность в создании передвижных пунктов полиции².

Кроме того, серьезной является проблема абстрагирования регионов от финансирования полиции в аспекте выплат набоков из регионального бюджета. В этом отношении требуется издание документа, закрепляющего

¹ Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 N 1830 "Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации" Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru>).

² Раживина И.В. Проблемные вопросы формирования кадрового состава территориальных органов внутренних дел в современных условиях // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2018. №5. С.45.

четкий механизм осуществления такого финансового содействия территориальным структурам МВД РФ.

Хотя ст. 72 Конституции РФ относит вопросы правопорядка и общественной безопасности к сфере совместного ведения федерального центра и регионов, хотелось бы разделить позицию первого заместителя председателя Комитета Совета Федерации по обороне и безопасности А.А. Чекалина, отмечающего отсутствие федерального нормативного акта, в котором была бы внесена ясность в вопросы финансовых и материально-технических полномочий регионов в сфере правопорядка.

Отмечается целесообразность конструирования соответствующего Постановления Правительства, постатейно регламентирующего финансовые полномочия региона, включая имеющие отношение к содержанию школьных инспекторов правопорядка, муниципальных инспекторов охраны общественного порядка (помощников участковых уполномоченных), пунктов охраны общественного порядка, систем «Безопасный город» и «Автоматизированный город», а также на муниципальные доплаты к денежному довольствию за сверхурочные, работу в ночное время и в особых условиях¹.

Не способствует притоку молодых и перспективных кадров в ОВД также то обстоятельство, что, согласно новым правилам, военные и служащие правоохранительных структур для выхода на пенсионное обеспечение по выслуге лет должны работать на пять лет дольше (25 лет) - срок учебы в военном образовательном учреждении исключен из общего стажа служебной деятельности.

Безусловно, в рамках данного параграфа априори невозможно осветить весь спектр проблем, имеющих в сфере кадровой политики ОВД России на сегодняшний день - нами были затронуты, как видится, наиболее резонансные и острые моменты, обнажающие потребность в принятии

¹ Плохих Г.И. Специальная подготовка сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие / Г.И. Плохих; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2018. С. 350.

оперативных мер законотворческого, организационного, социально-психологического и экономического характера.

Имеются иные существенные проблемы кадрово-обеспечительной направленности, существенно блокирующие потенциал службы в органах внутренних дел России.

Речь идет, в частности:

- о дефективности применяемых методик выявления и прогнозирования потребностей персонала государственной службы;
- об отсутствии профориентационной работы в отношении данной категории служащих;
- о недостаточном правовом обеспечении механизмов и технологий отбора и продвижения служащих ОВД с превалирующей их ориентацией на профессионально значимые умения и навыки;
- о недостаточности денежного содержания служащих ОВД только за счет средств соответствующего бюджета, поскольку это препятствует созданию надежных стимулов их деятельности.

Еще одной проблемой является отсутствие единой системы оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих.

Несмотря на широкий спектр нормативных правовых актов, посвященных регламентации государственной службы, ключевой закон в данной сфере, предназначенный для формирования устойчивого фундамента для развития и укрепления государственной службы, не смог реализовать изначально заложенный в него потенциал и выполнить обозначенную задачу, в том числе в рамках службы в ОВД.

Так, он не смог нивелировать такие деструктивные явления как:

- неконтролируемый рост управленческого персонала;
- расцвет бюрократизма, препятствующего формированию экономических отношений нового типа, и искажающего государственную социальную политику;

- вовлечение значительного массива чиновничества различных уровней управленческой деятельности в политическую борьбу, что влекло саботаж государственных решений;

- коррупцию, которая глубоко «пустила корни» в государственном аппарате;

- устрашающе низкий уровень исполнительной дисциплины.

Как видится, главная проблема в рассматриваемой сфере заключена в недоверии граждан к аппарату государственной власти и его политике. Это проистекает из того обстоятельства, что институт общественного мнения является одним из самых важных факторов демократии и реализации волеизъявления граждан, поскольку он играет роль связующего компонента между властными структурами и обществом.

Повышение уровня доверия граждан к служащим ОВД, как видится, предполагает выполнение ряда стратегически значимых векторов:

- в рамках кадровой политики ориентироваться на постулат о потребности в генерации принципиально нового поколения профессионалов, способных служить в органах внутренних дел в сложных, переходных условиях.

- усиление противодействия коррупционным явлениям в сфере государственной службы;

- повышение компетентности государственных служащих (все еще проявляется тенденция роста числа государственных служащих, чей образовательный уровень не согласуется с квалификационными требованиями по замещаемой должности).

- обеспечение отбора на службу с последующим продвижением сотрудников органов внутренних дел лишь с опорой на «принцип заслуг» и «принцип равных возможностей», обеспечивающего большую представительность и доступность органов внутренних дел для различных социальных и демографических формирований;

- нравственное воспитание государственных служащих, в том числе, в аспекте повышения корректности государственных служащих во взаимоотношениях с гражданами;

- сосредоточение на профилактических мерах в сфере девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел (пересмотреть качество профессионального психологического отбора, благодаря которому удастся оперативно выявить лиц с асоциальными и корыстными мотивами).

- повышение мотивации государственных служащих к улучшению качества своей деятельности (в данном отношении следует по достоинству оценить потенциал системы индивидуальных окладов и контрактного механизма, где наличествует четкая корреляция между размером денежного вознаграждения и качеством выполнения служащим ОВД своих обязанностей)¹.

Безусловно, в рамках данного параграфа невозможно охватить весь спектр проблем в сфере государственной службы, однако, вышеизложенное позволяет прийти к выводу о том, что обозначенные проблемы выступают в качестве барьеров для эффективного функционирования данного института и препятствуют внедрению инновационных методов и форм организации, планирования, ресурсного обеспечения служащих ОВД и стимулирования их профессиональной деятельности.

2.2 Проблемы соблюдения служебной дисциплины и законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Российская Федерация ориентирована на человека, его права и свободу, на строгое определение форм и границ вмешательства в сферу гражданского общества, законность становится прерогативой государственных институтов и общественных объединений. Рассматривая всю идею верховенства закона в

¹ Концевик К.В. Поощрения государственных гражданских служащих // Молодой ученый.2017.№14. С. 520-523.

современной России можно отметить, что официально она в конечном итоге закреплена в действующей Конституцией, но это начальный этап ее реализации и до тех пор, пока она не будет полностью реализована не будет гарантии возврата к какой-либо форме антидемократического режима, а для этого требуется не мало времени и усилий.

Несмотря на то что, Министерство внутренних дел пытается принимать меры, но нарушение закона и служебной дисциплины продолжают.

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав¹.

В соответствии с ч.2 ст. 49 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

¹Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ « О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – Рос. газ. № 12 от 07.12.2011.

Федерации»¹ грубыми нарушениями служебной дисциплины сотрудниками полиции является:

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

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

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

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

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

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

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

¹Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ « О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – Рос. газ. №12 от 07.12.2011.

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

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

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

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

14) сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

15) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

За состояние служебной дисциплины в ОВД ответственность возлагается на начальника. В его обязанности входит:

а) обеспечивать соблюдение подчиненными сотрудниками законодательства Российской Федерации, служебной дисциплины;

б) четко отдавать приказы и распоряжения подчиненным, проверять точность и своевременность их исполнения;

в) соблюдать установленные порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел, уважать честь и достоинство подчиненных, не допускать ущемления их законных прав и интересов, протекционизма, преследования сотрудников по мотивам личного характера;

г) принимать меры по противодействию коррупции;

д) знать и анализировать состояние служебной дисциплины, морально-психологического климата в подчиненном органе внутренних дел (подразделении), своевременно принимать меры по предупреждению нарушений служебной дисциплины сотрудниками;

е) всесторонне изучать личные и деловые качества подчиненных;

ж) создавать необходимые условия для службы, отдыха и повышения квалификации подчиненных, профессиональной служебной и физической подготовки;

з) обеспечивать гласность и объективность в оценке служебной деятельности подчиненных;

и) воспитывать у подчиненных чувство ответственности за выполнение служебных обязанностей;

к) подавать личный пример дисциплинированности, образцового выполнения служебных обязанностей;

л) принимать меры по выявлению, пресечению и профилактике нарушений служебной дисциплины сотрудниками, а также причин и условий их совершения.

Дисциплинарные права, предоставляемые руководителям (начальникам), определяются Министерством внутренних дел Российской

Федерации. Руководитель (начальник) при временном исполнении им обязанностей по должности пользуется дисциплинарными правами по этой должности. Руководитель (начальник) несет персональную ответственность за поддержание служебной дисциплины во вверенном ему органе внутренних дел (подразделении)¹.

Пример руководителя в исполнении долга так же является частью формирования дисциплинарных правоотношений.

При выполнении служебных обязанностей, сотрудник обязан использовать моральные и правовые нормы.

Дисциплинарные нормы основываются и на моральных требованиях, которые не регламентированных правовыми предписаниями. Законность на юридическом языке понимается как строгое исполнение законов и иных правовых актов органами государства, должностными лицами, гражданами и общественными организациями.

Законность при исполнении обязанностей государственной службы формирует необходимый характер отношений между властью и гражданами, обществом в целом, обеспечивают авторитетность и эффективность социального управления.

Законность одновременно является универсальным конституционным и общеправовым принципом, соблюдение которого обязательно в практической деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, их должностных лиц и служащих, а также предприятий и организаций (независимо от формы собственности и организационно-правовой формы), их руководителей, граждан, иностранцев и апатридов.

Истинная законность может быть обеспечена лишь в демократическом правовом и социальном государстве, безусловно признающим приоритет прав, свобод и законных интересов человека во всех сферах общественных

¹ Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации». Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012 № 43. Ст. 5808.

отношений, и обеспечивающим ему достойную жизнь в социально-экономическом и нравственно-культурном отношении.

Очень часто возникает вопрос об ответственности граждан, но об ответственности должностных лиц вопрос не рассматривается. А ведь чаще всего в деятельности госслужащих мы можем увидеть злоупотребление должностными обязанностями.

«Служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел является одной из разновидностей государственной дисциплины, так как складывается в сфере деятельности государства и является необходимым элементом его организации. Ее можно рассматривать с двух сторон: как совокупность морально-правовых норм, устанавливающих служебные обязанности и права сотрудников, и как практическое соблюдение этих правил или фактическое поведение сотрудников при выполнении ими служебных полномочий¹».

Служебная дисциплина является основополагающим фактором повышения эффективности и оптимальности деятельности органов внутренних дел и требует постоянного осуществления мер по ее укреплению. В свою очередь, укрепление дисциплины требует комплексного подхода, который заключается в точном учете и соблюдении организационно-правовых, социальных и моральных факторов, влияющих на ее состояние, в том числе:

1. Совершенствование правового регулирования отношений в сфере служебной дисциплины.
2. Совершенствование системы мер по осуществлению кадровой политики.
3. Повышения уровня научной организации труда, его оплаты и стимулирования.
4. Решения социальных проблем.

¹Примак Т. К. Совершенствование законодательства как средство обеспечения законности (по материалам деятельности органов внутренних дел): Автореф. дис. канд. юрид. наук. Москва.2018. С.19

5. Усиление индивидуально-воспитательной работы с личным составом.

В ходе проведения анкетирования 20 сотрудников МВД были получены результаты (см. приложение 1,) рабочие места в структуре сокращаются(100%), тем самым сотрудники полиции все чаще подвергаются увеличением на них нагрузки, увеличивается «бумажная» работа (90%), отпуск и переработка остаются не использованными, чаще всего негласно сотрудники свой отпуск проводят на работе(80%), денежное довольствие остается неизменным(100%)(см. приложение 2). Из выше перечисленного, можно сделать вывод что, государство не может обеспечить сотрудникам предусмотренные законом гарантии и льготы, а также достойную оплату труда из-за этого происходит утечка кадрового резерва, возлагаются дополнительные задачи на сотрудников.

Таким образом, правовой кризис проявляется в несовершенстве самого законодательства, регулирующего и юридически гарантирующего профессиональную деятельность сотрудников, а также нарушение законности и служебной дисциплины.

За длительное время разногласие и недоверие сложившиеся между народом и госслужащими по-прежнему остаются. По статистке взятой с официального сайта министерства внутренних дел России за 2020 год только 15% доверяют сотрудникам МВД, скорее доверяют 43%, скорее не доверяют и определенно не доверяют 35%, 7% затруднились ответить.

По нашему мнению, чтобы на сегодняшний день восстановить доверие населения к органам внутренних дел, нужно проводить глобальную реформу, ужесточать меры наказания за правонарушения, искоренять преступность внутри системы МВД России.

Поэтому необходимо, прежде всего, на законодательном уровне разработать стандарты поведения должностных лиц и государственных служащих, которые должны соответствовать ответственности, что могло бы

существенно ограничить возможность мотивировать применение решения корыстными интересами.

Следует отметить, что в настоящее время борьба с коррупцией в государственном аппарате осуществляется преимущественно с помощью уголовно-правовых средств, а административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы явно недооцениваются¹.

Низкая профессиональная культура и профессиональная правовая неосведомленность являются основной причиной нарушения закона. Каждому сотруднику необходимо устойчиво положительное отношение к закону и его практическому применению. Наличие профессиональных навыков и приемов - основа профессиональной культуры и правосознания.

Анализ причин нарушений закона и служебной дисциплины государственными служащими в системе МВД России, позволяет предположить, что природа этих негативных явлений так или иначе связана с профессиональной деформацией личности сотрудника правоохранительных органов.

В связи с тесным контактом с различными категориями людей, многофункциональностью обязанностей и разнообразием социальных отношений множество должностей, специальностей, профессий на государственной службе следует отнести к видам сложной профессиональной деятельности.

Сотрудникам правоохранительных органов приходится сталкиваться с самым тяжелым социальным контингентом, характеризующимся наличием антиобщественных настроений.

Спецификой государственной службы является такой фактор, как регламентированный характер деятельности служащих, что подразумевает

¹ Куракин А.В. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы Российской Федерации: дис. доктор юридических. наук: 12.00.14. - Моск. гос. университет, Москва, 2017 – С.35

необходимость руководствоваться фиксированными и заранее установленными правилами. Положительная сторона этого - способность развивать качества воли, точности и ясности. Однако чрезмерное их проявление приводит к возникновению соответствующих моделей поведения, что влечет за собой поверхностную оценку сотрудником определенной правовой ситуации и стремление как можно быстрее ее разрешить «по образцу», без углубления в ее содержание.

В случае, когда сотрудники органов внутренних дел сталкиваются с недостаточно продуманными с правовой точки зрения, а зачастую с противоречивыми моментами службы, возникает ситуация, приводящая к формальному отношению своих функциональных обязанностей, сосредоточению внимания на отчетность, а не на улучшение основной стороны профессиональной деятельности. «Не четкий перечень служебных функций ставит сотрудников в уязвимую позицию в отношении с гражданами. Если они не вмешиваются в ситуацию, то это может быть истолковано как бездействие; если же проявляют и инициативу, то в отдельных случаях это воспринимается как превышение полномочий. Частота возникновения таких противоречий сказывается отрицательно и ведет к изменению профессиональных возможностей и личностных особенностей сотрудника»¹.

Низкая социальная оценка деятельности сотрудника органов внутренних дел из-за недостаточного финансового и технического обеспечения системы «препятствуют качественному выполнению функциональных обязанностей сотрудников, вызывая ощущение профессионального бессилия и неудовлетворенности трудом»².

¹ Соловей Ю. П. Приоритет закона в правовом регулировании деятельности полиции // Актуальные проблемы теории борьбы с преступностью и правоприменительной практики. Тюмень, 2017, С.6

²Сергун П. П. Служба в органах внутренних дел. Справочник. Саратов, 2008, С.7

Тенденция к снижению уровня жизни сотрудников правоохранительных органов вынуждает их искать дополнительный доход за пределами МВД и совершать различные преступления и проступки.

«Деятельность правоохранительных органов предоставляет властные полномочия, которые предоставлены для более полной реализации должностных обязанностей, направленных на обеспечение безопасности, благополучия и спокойствия граждан. Они проявляются в возможности применения мер принуждения, выяснения подробных обстоятельств личной жизни людей, ограничения свободы отдельных граждан, применение силы и др.» Опасность заключается в том, что у сотрудников может выработаться склонность к злоупотреблению этих методов работы. Недостаточная профессиональная подготовка и отсутствие должностных специальных знаний и навыков так же приводят к действию с позиции силы и ведут к профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел.

Особенности службы в органах внутренних дел характеризуются повышенной ответственностью за характер и результаты своих действий, когда успехи остаются незамеченными, но практически каждая ошибка становится объектом пристального внимания руководства и карается по закону. Сотрудники большинства подразделений ориентированы на граждан, обратившихся за профессиональной помощью. Осознание сотрудником важности принимаемых решений и учет возможных негативных последствий вызывает состояние напряженности и тревоги. В результате степень ответственности и нагрузке по службе возрастает, что создает предпосылки для формирования дезадаптивных характеристик личности¹.

Для деятельности сотрудников органов внутренних дел характерна эмоциональная насыщенность с дефицитом положительных впечатлений.

¹ Павлевин В. С. К проблеме психологической детерминации профессиональной деформации у сотрудников органа внутренних дел // Проблемы кадровой и воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации. Омск-2019, С.41

Постоянное пребывание в эмоциональных условиях приводит к потере психической энергии и физических сил. В одних случаях преобладает снижение трудоспособности, затруднения в концентрации внимания и принятия самостоятельных решений, эмоциональная неустойчивость и быстрая утомляемость, в других – агрессивные тенденции¹.

Период профессиональной адаптации имеет особое значение в возникновении предпосылок для развития профессиональной деформации. Наиболее сложной в этот период является сфера служебного взаимодействия начальника и подчиненного, так как руководитель является объектом подражания для молодого сотрудника, и если он является носителем профессиональной деформации, это обязательно отразится на личности подчиненного.

Кроме того, у сотрудника органа внутренних дел возможны «нереалистично высокие требования, трудиться в полную силу, но недоволен результатом. При этом он может сформулировать точные критерии оценки своего успеха, с одной стороны, и собственных усилий, с другой»².

Таким образом, законность, являясь принципом деятельности ОВД, требует от каждого сотрудника правильного исполнения законов и ведомственных нормативных актов, усвоения и использования в своей служебной деятельности правовых знаний, правомерного поведения, как при исполнении должностных обязанностей, так и вне службы, предупреждения и пресечения противоправных действий со стороны граждан и должностных лиц.

Нарушения законности, допускаемые сотрудниками ОВД в процессе осуществления правоохранительной деятельности, в отличие от дисциплинарных проступков, всегда отрицательно сказываются на

¹ Белослудцев В. И. проблемы психологического обеспечения профилактики профессиональной деформации у сотрудников исправительных учреждений // Психопедагогика в правоохранительных органах. Москва-2018.С.36

²Такасаева К. Р. Морально-психологические проявления профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Автореф. дис. канд. псих. наук. Москва 2006, С.14

обеспечении правопорядка и ущемляют права, свободы, законные интересы граждан и организаций¹.

В современных условиях особую актуальность приобретают порядок и организованность среди личного состава. Нарушения законности и дисциплины сотрудниками ОВД МВД России представляют серьезную опасность для эффективности оперативно - служебной и боевой деятельности всего личного состава, дискредитируют в глазах населения

Министерство внутренних дел Российской Федерации как институт государственной власти отрицательно сказывается на доверии граждан к органам внутренних дел. Необходимо повышать личную ответственность руководителей за результаты профилактической работы с подчиненными по вопросам укрепления служебной дисциплины, морально-психологическое состояние в своих подразделениях.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел – изменение профессиональных возможностей и личности сотрудника в асоциальную сторону, возникающее в результате негативных особенностей содержания, организации и условий служебной деятельности.

В целом профилактика профессиональной деформации - это система профилактических мероприятий, направленных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений данного явления, включающая реализацию мероприятий аналитического, организационного, управленческого, воспитательного и психологического характера.

Правосознание играет серьезную профилактическую роль, и в его формировании важное место занимает воспитание и формирование духовно-нравственных качеств сотрудников органов внутренних дел. Материальным подкреплением образовательного процесса являются меры по усилению социальной защиты сотрудников, которые также должны распространяться

¹Кубышко В.Л. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: Учебное пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2018.С.23

на ветеранов и пенсионеров. Эта забота дает сегодня сотрудникам чувство уверенности в завтрашнем дне.

Действенным средством улучшения кадрового состава государственного аппарата является организация государственной службы на принципах служебной карьеры¹.

Мы считаем, что присвоение звания и повышение сотрудника по должности должно прямо зависеть не от стажа работы в органах, а от объективных факторов, к ним можно отнести: навыки, опыт, реальные показатели работы, уровень образования, компетентность сотрудника. Стремление к повышению должно мотивироваться и стимулироваться системой МВД в полном объеме стандартов.

При действии данного механизма на решении о поступлении на службу в правоохранительные органы будет влиять не только стремление защищать закон и обеспечивать безопасность граждан, но и возможность карьерного роста, повысить социальный статус и финансовое положение.

Самостоятельным аспектом выступает профессиональная деформация, связанная с личностными особенностями сотрудников правоохранительных органов. Здесь важным моментом является знание и умение сотрудников применять различные методы коррекции личностных качеств. Не каждый может выдержать сильное и продолжительное эмоциональное напряжение, но каждый способен научиться регулировать свое эмоциональное состояние.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что явление профессиональной деформации носит комплексный характер, поэтому решение этой проблемы также должно быть комплексным, а не ограничиваться одним направлением.

Таким образом, государственная политика должна быть направлена на устранение факторов, приводящих к развитию профессиональной деформации сотрудника внутренних дел и на ее исправление.

¹ Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. Москва- 2008 .С.27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на активные меры, предпринимаемые правоохранительными органами России, преступность остается серьезным фактором, оказывающее деструктивное, негативное влияние на дальнейшее развитие страны, а также на эффективную реализацию государственных реформ.

Сегодня наблюдается конфликт корыстных интересов при распределении зон влияния между криминальными структурами, обострение криминальной ситуации, тенденцию роста преступности. В результате увеличивается объем и сложность задач, решаемых органами внутренних дел. Выполнение этих требований возможно только при создании благоприятных условий для работы органов внутренних дел.

В своей работе мы постарались выявить некоторые проблемы государственной службы в органах внутренних дел, которые, требуют по возможности наиболее быстрого решения. К таким проблемам можно отнести следующие.

1. Государственные служебные отношения в Российской Федерации находятся в стадии становления. Законодательство, регулирующее эти отношения, еще до конца не сформировано. Поэтому его эффективность будет во многом зависеть от состояния научных разработок и их практического применения.

В связи с этим должна быть разработана единая государственная политика в области регулирования деятельности правоохранительной системы с целью поднятия престижа государственной службы в органах внутренних дел, социальной и правовой защищенности сотрудников.

При этом необходимы не только разработки и принятие правовых актов, регламентирующие данные вопросы, но и теоретические разработки всех элементов государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

2. В экстремальных условиях работают практически все службы и подразделения органов внутренних дел Российской Федерации – нагрузка значительно возросла на сотрудников, причем, одна из причин такой нагрузки это значительный некомплект в ОВД. Продолжается системная работа по укреплению кадрового потенциала.

Правоохранительные органы испытывают острый нехватку кадров. Это связано с тем, что государство не может обеспечить своим служащим достойный уровень денежного содержания, полностью реализовать социальные гарантии и льготы, предоставленные им и закрепленные в законодательстве. Проблему совершенствуют механизмы отбора и подготовки кадров. Но чтобы решать эту проблему нужно именно на уровне организации работы: добавить еще больше вакансий, чтобы минимизировать нагрузку и, конечно, же минимизировать «бумажную» работу. Кроме того, на них возлагаются и дополнительные задачи из-за некомплекта.

3. Существующая организационная структура системы МВД России считается громоздкой и дорогостоящей. Особенно это касается аппарата управления.

Необходимость реорганизации ведомства связана с потребностями государства в финансовых средствах, а также с желанием оптимизировать работу ряда структур. Вполне реально установления конкретной целевой направленности деятельности структур и функционального содержания.

Главным этапом усовершенствования можно назвать: конкретное разграничение компетенции между подразделениями, улучшение координации их деятельности, существенное сокращение количества должностей руководящего состава.

4. Главное место в повышении эффективности деятельности органов внутренних дел Российской Федерации занимает система ее оценки.

Оценка деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, достаточно близка с контролем над ней. Следовательно, оценка, как и контроль, должна иметь три разновидности уровня: оценка и контроль,

осуществляемые вышестоящими органами; внутриведомственная оценка и оценка населения.

Каждый из названных уровней имеет свои естественные особенности, которые будут отражаться и на произведенных им оценках.

Важное значение при этом, приобретает осторожность и профессионализм тех субъектов, которые будут осуществлять оценку деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Оценивающие должны не только детально знать специфику деятельности системы органов внутренних дел, но и за минимальное время глубоко вникнуть в суть проблемы, объективно оценить количество и качество проделанной работы. При этом важно не допускать субъективизма и тенденции к занижению результатов.

Необходимо изменить и сам критерий оценки – процентные соотношения раскрытия преступлений, очень часто сотрудники работают на показатели, а не на качество.

В качестве одного из критериев оценки деятельности органов внутренних дел активно используется показатель «отношения населения к деятельности органов внутренних дел». Следовательно, это обоснованно и естественно, так как целью деятельности правоохранительных органов является правовая защита граждан, поэтому их мнение о том, удовлетворительны ли результаты деятельности органов внутренних дел по охране общественного порядка и борьбе с преступностью, конечно, должно входить составной частью в оценку деятельности правоохранительных органов. Без опоры на население, на институты гражданского общества нельзя решить и столь значимую задачу, как профилактика экстремизма и преступности в целом.

Таким образом, самым оптимальным вариантом является комбинированная оценка, которая должна будет содержать в себе данные, полученные на всех трех уровнях.

В связи с вышеизложенным отметим, что система МВД РФ требует достаточно серьезной реформы, инициировать которую может разработка и принятие федерального закона «О правоохранительной службе России. Федерация».

Проблемы которые, мы рассмотрели в данной работе являются актуальными на сегодняшний день, но это только часть. Они пересекаются между собой, и если будет решение хотя бы одной из них, она потянет по цепочке за собой другие, тем самым можно будет претендовать на идеальную систему МВД России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
- 2 Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2 июня 2003 г. № 22. Ст. 2063.
- 3 Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 262-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения видов государственной службы и признании утратившей силу части 19 статьи 323 Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации»// Собрание законодательства Российской Федерации от 20 июля 2015 г. № 29 (часть I). Ст. 4388
- 4 Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 2011 г. № 49 (часть I). Ст. 7020
- 5 Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты

- Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 25 июля 2011 г. № 30 (часть I). Ст. 4595.
- 6 Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации от 14 августа 1995 г. № 33. Ст. 3349.
 - 7 Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ « О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – Рос. газ. 2011. 7 декабря.
 - 8 Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации». Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012 № 43. Ст. 5808.
 - 9 Указ Президента РФ от 21 декабря 2016 г. № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 26 декабря 2016 г. № 52 (часть V). Ст. 7614.
 - 10 Приказ МВД РФ от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // Российская газета от 10 декабря 2012 г. № 284.
 - 11 Приказ МВД РФ от 30 августа 2012 г. №827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений" // Российская газета от 10 декабря 2012 г. № 284.
 - 12 Приказ МВД РФ от 14 марта 2012 г. № 170 «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»

Федерации» // СПС «Гарант».

- 13 Приказ МВД России от 1 февраля 2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»//Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 23 марта 2018 г.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда сотрудников органов внутренних дел // Трудовое право. 2009. № 1. С.65.
- 2 Белослудцев В. И. проблемы психологического обеспечения профилактики профессиональной деформации у сотрудников исправительных учреждений // Психопедагогика в правоохранительных органах. Москва-2018.С.36
- 3 Бялт В.С. Правовое регулирование условий прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения //вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. №7. С.56-62.
- 4 Ванюшин Я.Л. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие для вузов / Я.Л. Ванюшин И.Н. Ванюшина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. С.57.
- 5 Воронов Д.В., Клещенко Е.Ю. Формирование кадрового резерва в органах внутренних дел как условие для реализации основного права на равную для всех возможность продвижения в работе // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2017. № 2. С. 56-58.
- 6 Гайдов В.Б. Служба в органах внутренних дел. Омск, 2018. С.98.
- 7 Головки В.В., Нарышкин К.В. Правовой статус сотрудника органов

- внутренних дел Российской Федерации: проблемы и перспективы развития // Научный вестник Омской академии МВД России. 2019. №7. С.98.
- 8 Гришковец А.А. Государственная служба / отв. ред. Н.Ю. Хаманева. - Москва, 2018. С.566.
 - 9 Гришковец А.А. Государственная гражданская служба: учеб. курс / отв. ред. Н.Ю. Хаманева. М., 2018. С.243.
 - 10 Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы Российской Федерации- Москва 2008. С.27
 - 11 Занина Т.М., Набиев В.В. Проблемы правового регулирования проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Административное право и процесс. 2016. № 9. С.118.
 - 12 Елфимова Е.В. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законодательства//электронное приложение к Российскому юридическому журналу.2019. №8. С.78-82.
 - 13 Климкина Е.В. Правовое регулирование прав сотрудника органов внутренних дел в рамках процедуры аттестации // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 98-101.
 - 14 Колокольцев В.А. Противодействие вызовам и угрозам безопасности граждан // Профессионал. 2018. -№ 2. С. 4-7.
 - 15 Конин Н.М. Административное право / Н.М. Конин, Е.И. Маторина. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.342.
 - 16 Концевик К.В. Поощрения государственных гражданских служащих // Молодой ученый.2017.№14. С. 520-523.
 - 17 Костенникова М.В., Куракина А.В. Административная деятельность ОВД: учебник для вузов – Москва: Издательство Юрайт, 2015. С.342.
 - 18 Костенков М.В., Куракин А.В. Административный запрет как средство противодействия коррупции в системе государственной службы. М.:

- Юнити-Дана, 2018. С.57.
- 19 Кубышко В.Л. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: Учебное пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2018.С.23
 - 20 Куракин А.В. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы Российской Федерации: дис. доктор юридических. наук: 12.00.14. – Моск. гос. университет, Москва, 2017 – С.35.
 - 21 Маликов Ж.К. Особенности прохождения государственной службы в органах внутренних дел: поступление и аттестация // Проблемы правоохранительной деятельности. 2019. №5. С.65-73.
 - 22 Маркушин А.Г., Морозов О.Л. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов /. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.127.
 - 23 Маюров Н.П. Подготовка и повышение квалификации кадров в правоохранительных органах зарубежных государств // Кадровая и воспитательная работа в правоохранительных органах: состояние, проблемы и перспективы: Материалы межведомственной научно-практической конференции, 7 апреля 2000 г., СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. С.87.
 - 24 Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. № 7 (91). С. 691-699.
 - 25 Миренкова Е.П. Особенности правового статуса сотрудников органов внутренних дел / Е.П. Миренкова, И. Н. Кремёнов. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 21 (259). С. 365-367.
 - 26 Нагорных Р.В. Административно-правовое регулирование государственной службы Российской Федерации в правоохранительной сфере: автореф. дис. д-ра юрид. наук. М., 2017.

- С,24.
- 27 Ольшевская А.В. О сущности и назначении работы с кадрами органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. №4. С.89-94.
 - 28 Охотский Е.В. . Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. С.232.
 - 29 Павлевин В. С. К проблеме психологической детерминации профессиональной деформации у сотрудников органа внутренних дел // Проблемы кадровой и воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации. Омск-2019, С.41
 - 30 Плохих Г.И. Специальная подготовка сотрудников органов внутренних дел-учеб. пособие / Г.И. Плохих; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2018. С. 350.
 - 31 Позднышов А.Н Служба в органах внутренних дел как особый вид государственной службы: Монография / Отв. ред. - Д.К. Нечевин. - Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2002 (ЗАО Книга). С.87.
 - 32 Попова Н.Ф. Административное право / Н.Ф. Попова. - 5-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. С.152
 - 33 Примак Т. К. Совершенствование законодательства как средство обеспечения законности (по материалам деятельности органов внутренних дел): Автореф. дис. канд. юрид. наук. Москва.2018. С.19
 - 34 Радченко Н.С. Реализация организационно-правовых принципов прохождения государственной службы в органах внутренних дел / Н.С. Радченко, О.С. Батырова, А.К. Цаца. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 3 (241). С. 288-289.
 - 35 Раживина И.В. Проблемные вопросы формирования кадрового состава территориальных органов внутренних дел в современных условиях // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2018. №5. С.45.

- 36 Россинский Б.В. Административное право: Учебник для вузов / Россинский Б.В., Стариков Ю.Н., - 6-е изд., пересмотр. - Москва: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. С.542.
- 37 Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовое исследование: дис. д-ра юрид. наук. Москва, 1998. С.87
- 38 Сергун П. П. Служба в органах внутренних дел. Справочник. Саратов, 2008, С.7.
- 39 Соловей Ю. П. Приоритет закона в правовом регулировании деятельности полиции // Актуальные проблемы теории борьбы с преступностью и правоприменительной практики. Тюмень, 2017, С.6
- 40 Стахов А.И. Административное право России: учебник для вузов / А.И. Стахов, П.И. Кононов. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. С.165.
- 41 Стахов А.И. Административно-процедурная регламентация деятельности органов исполнительной власти в России. - Москва: Наука, 2019. С.656.
- 42 Такасаева К. Р. Морально-психологические проявления профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: Автореф. дис. канд. псих. наук. Москва 2006, С.14
- 43 Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. №. 1. С.103-108.
- 44 Эскиев М.А. Понятие и сущность государственной службы как административно-правового института // Вопросы экономики и управления. 2017. №5. С. 54-57.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ
ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ
ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 N 1830 "Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральным служб и федеральным агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации"-Официальный интернет-портал правовой информации (<https://www.garant.ru>).

Анкетирование

Происходят ли сокращения в вашей организации?	Да	Нет
Повышается ли оплата труда в связи с сокращением?	Да	Нет
Увеличилась ли рабочая нагрузка ?	Да	Нет
Представляется ли отпуск и переработки ?	Да	Нет
Если предоставлен отпуск, выходите ли вы на работу?	Да	Нет
Является ли повешенный объем работы основополагающим фактором для увольнением	Да	Нет

Результаты анкетирования

Проценты соотношений	Да	Нет
Происходят ли сокращения в вашей организации?	100%	0%
Повышается ли оплата труда в связи с сокращением?	0%	100%
Увеличилась ли рабочая нагрузка ?	90%	10%
Представляется ли отпуск и переработки ?	100%	0%
Если предоставлен отпуск, переработки выходите ли вы на работу?	80%	20%
Является ли повешенный объем работы основополагающим фактором для увольнением	100%	0%