

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно – Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой

/А.В. Прохоров/

13 июня 2019 г.

Особенности прохождения государственной службы в органах внутренних дел

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01_2019.140.ВКР

Консультанты, (должность)

Руководитель работы
к.ю.н., доцент

/В.А. Морозков/

07 июня 2019 г.

Консультанты, (должность)

Автор работы
обучающийся группы ДО - 441

/В.А. Сабанина/

06 июня 2019 г.

Консультанты, (должность)

Нормоконтролер

/Н.В. Назарова/

07 июня 2019 г.

Челябинск 2019

АННОТАЦИЯ

Сабанина В.А. Особенности прохождения государственной службы в органах внутренних дел. – Челябинск: ЮУрГУ, ДО-441, 80 с., ил. нет, таб. нет, библиогр. список – 26 наим., прил. нет, слайдов нет.

Необходимость в научной комплексной детальной проработке вопросов правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел в условиях её реформирования predeterminedелили **актуальность** и выбор темы настоящей выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является научно-теоретический анализ понятия и изучения административно-правового статуса сотрудника в ОВД, в том числе самой государственной службы, изучении ее особенностей, а также комплексное, системное исследование нормативно-правовой базы, регламентирующей прохождение государственной службы в данных органах, разработка научно обоснованных предложений по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели исследования были определены следующие **задачи**:

1. раскрыть сущность и содержание понятия «административно-правовой статус госслужащего в органах внутренних дел»;
2. проанализировать особенности возникновения и прекращения служебных отношений , а также в процессе прохождения государственной службы в органах внутренних дел;
3. рассмотреть особенности правового положения сотрудника полиции.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	11
1.1 Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел в лице госслужащих: понятие, его содержание в науке административного права.....	11
1.2 Анализ нормативно - правовых актов, регулирующих правовое положение сотрудника органов внутренних дел.....	18
2 АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	32
2.1 Общая характеристика основных элементов прохождения государственной службы в органах внутренних дел.....	32
2.2 Комплектование кадров органов внутренних дел: понятие, принципы и основные этапы.....	49
2.3 Основания и последствия окончания, приостановления службы в органах внутренних дел.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Построение российского правового государства, способного эффективно решать поставленные перед ним задачи путём государственного управления, напрямую зависит от системы органов государственной власти и соответствующей ей модели государственной службы.

Сложившаяся на сегодняшний день система государственной службы в Российской Федерации несомненно требует совершенствования и дальнейшего развития. Эта потребность обуславливается необходимостью формирования государственной службы как целостного государственного правового института, создания оперативной системы управления государственной службой, внедрения эффективных технологий и современных методов кадровой работы, повышения эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Все это порождает проводимое системное реформирование государственной службы, начатое с 2001 года, когда Президентом России была принята Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации.

В дальнейшем вопросы реформирования государственной службы Российской Федерации были отражены в следующих значимых для государственно-правового развития страны документах: Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации» № 1336 от 19 ноября 2002 года, Концепция административной реформы в Российской Федерации № 1789-р от 25 октября 2005 года.

Изменения коснулись всех видов государственной службы Российской Федерации, в том числе и правоохранительной, разновидностью которой является государственная служба в органах внутренних дел.

Необходимость в научной комплексной детальной проработке вопросов правового регулирования прохождения государственной службы в органах

внутренних дел в условиях её реформирования предопределили **актуальность** и выбор темы настоящей выпускной квалификационной работы.

Кроме того, следует заметить и то, что первый этап реформы МВД не решил ключевых проблем, однако был необходим. Об этом заявил министр внутренних дел России Владимир Колокольцев на [заседании расширенной рабочей группы по реформированию органов МВД](#).

"Принятые на первом этапе реформы меры были необходимы. Однако для получения результата они оказались недостаточны, не оправдали в полной мере ожидания граждан. Именно поэтому важна оптимизация нашей работы, предстоит еще многое сделать, чтобы граждане реально ощутили позитивные изменения в системе органов внутренних дел", — сказал Колокольцев.

Министр подчеркнул, что остались нерешенными такие узловые проблемы как, например, "палочная" система, система учета и регистрации заявлений и сообщений о преступлениях, оценка качественного результата деятельности полиции, дисциплина и законопослушность сотрудников полиции.

Он также призвал учитывать и кадровую ситуацию в министерстве. «Мы только-только вышли из одной структурной пертурбации и если сейчас втянемся в другую, то это может просто дезориентировать сотрудников», - отметил Колокольцев.

При этом он в очередной раз подчеркнул, что вариант реформирования органов внутренних дел, осуществленный Грузией, где в свое время уволили всех прежних сотрудников и набрали новых, России не подходит. «При сегодняшней ситуации такие решения у нас не просто невозможны, они опасны», - отметил глава МВД.

"Без принципиального решения перечисленных вопросов дальше двигаться нельзя, реформа начинает неизбежно пробуксовывать. В том, что изменения необходимы, разногласий у МВД, экспертного и профессионального сообщества нет", — отметил глава МВД.

Он также подчеркнул, что, начиная новый этап реформы, необходимо тщательно просчитать последствия принимаемых решений, учесть все мнения и предложения.

Объектом исследования ВКР выступают совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе прохождения государственной службы в органах внутренних дел.

Предмет исследования ВКР: является ряд особенностей становления и развития института государственной службы в органах внутренних дел России, закономерности механизма прохождения государственной службы, а также утверждённый комплекс нормативных правовых актов, регулирующих данную сферу правоотношений.

Цель ВКР состоит в научно-теоретическом анализе понятия и изучения административно-правового статуса сотрудника в ОВД, в том числе самой государственной службы, изучении ее особенностей, а также в комплексном, системном исследовании нормативной правовой базы, регламентирующей прохождение государственной службы в данных органах, разработке научно обоснованных предложений по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели исследования были определены следующие **задачи**:

- раскрыть сущность и содержание понятия «административно-правовой статус госслужащего в органах внутренних дел»;
- рассмотреть особенности правового положения сотрудника полиции;
- проанализировать особенности правового регулирования и правоприменительной практики механизма правоотношений, связанного с поступлением на службу в органы внутренних дел, ее прохождением и прекращением

Теоретическую основу исследования ВКР составили труды таких ученых, как Атаманчук Г.В., Бахрах Д.С., Бельский К.С., Кулакова Ю.М., Михайлюк П.А., Матвеев С.П., Россинский Б.В., Стариков, Ю.Н., Черепанов В.В., Щукина Т.В.,

Бородин С.Ф., Ромашов Р.А., Глушаченко С.Б., Сальников В.П., Гельдибаев М.Х. и др.

Эмпирическую базу исследования составляют: Конституция Российской Федерации, Федеральные законы, Постановления Правительства РФ, Приказы МВД России и др. нормативно-правовые акты, а также различные статистические данные и примеры судебной практики. Определенную роль сыграли материалы с места прохождения практики.

Методологию исследования составляют методы административного права, в частности общенаучные и частнонаучные методы, применяемые при изучении и анализе социально-правовых явлений и процессов: диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой, исторический, системный, структурно-функциональный, социологический.

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из 2 глав и 6 параграфов, присутствует заключение и библиографический список, общий объём работы составляет 80 страниц.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1 Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел в лице госслужащих: понятие, его содержание в науке административного права

Министерство внутренних дел России ведет свой отсчет с 1802 года. За многие десятилетия своего существования в его структуре произошла масса изменений, что было связано с изменениями в обществе и Российском государстве. Являясь одной из основных силовых структур, стоящих на защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, полиция функционирует в системе государственных органов, имея свой административно-правовой статус. Все выше изложенное определяет актуальность данного вопроса, тем более что в литературе ведутся постоянные споры, касающиеся именно административно-правового статуса сотрудника ОВД в Российской Федерации. Следует отметить, что из всего многообразия споров наибольшее их число касается функций полиции, ее прав и обязанностей. К тому же, проводимые у нас в стране административные исследования в области правового регулирования деятельности полиции показали назревшую объективную необходимость качественного изменения концепции и нормативно-правовой базы в части административно-правового статуса полиции. Особенно ясно это стало после вступления в силу нового кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Именно поэтому была сделана попытка обобщения различных точек зрения на эти проблемы, выдвижения своих идей по совершенствованию законодательства, регулирующего эти моменты.

Для начала следует обозначить, что вообще понимается под административно-правовым статусом как институтом административного права. Говоря об административно-правовом статусе субъектов права, следует, прежде всего, определиться с понятием самого субъекта права.

Профессор С. С. Алексеев, даёт следующее толкование: «Субъекты права — это лица, обладающие правосубъектностью, то есть граждане, организации,

общественные образования, которые могут быть носителями прав и обязанностей, принимать участие в правоотношениях».

При этом следует проводить различия между субъектом права и субъектом правоотношений. Субъект права имеет потенциальную способность вступать в правоотношения, а субъект правоотношений — это фактический участник правовых связей, он обязательно принимает в них участие. Так или иначе, в каком-либо случае субъект права может и не быть участником правоотношений. Важно учитывать, что если гражданин не совершает административных правонарушений, то он не является субъектом административно-деликтных отношений. Так, например, гражданин Украины, который находится за ее пределами, может теоретически ни в какие административно-правовые отношения не вступать, то есть не быть их субъектом, однако, субъектом административного права он является, поскольку его, как гражданина, административно-правовые нормы наделили комплексом прав и обязанностей.

В административном праве под субъектом понимают носителя прав и обязанностей в сфере государственного управления, которые предусмотрены административно-правовыми нормами, способного предоставлять права реализовывать, а положенные обязанности выполнять.

Из данного определения следует, что кандидат на статус субъекта административного права по своим особенностям вероятно способен быть носителем субъективных прав и обязанностей в сфере государственного управления, то есть должен иметь комплекс социальных предпосылок, позволяющих предоставить ему субъективные права и обязанности.

К таким особенностям (социальным предпосылкам) относятся: а) внешняя независимость, которая характеризуется наличием системообразующих признаков; б) персонализация в общественном отношении управленческого типа, то есть выступление в виде единого лица — персоны; в) способность выражать и осуществлять индивидуализирующую волю в отношениях с государством, или государственную волю в процессе административно-правового регулирования

общественных отношений. Претендент, имеющий названные особенности, получает статус субъекта только в том случае, если государство, используя административно-правовые нормы, делает его носителем прав и обязанностей, которые реализуются последним в сфере государственного управления.

Понятие «статус» включает в себя то постоянное, основополагающее в правовом состоянии субъекта, которое вместе с правосубъектностью содержит также определенный круг основных прав и обязанностей. Конкретные же права и обязанности отображают специфику реального правового положения лица, которое связано с наличием тех или иных юридических фактов, а не основой общего положения субъекта в данной правовой системе.

Итак, правовой статус ассоциируется со стабильным правовым состоянием субъекта, а правовое положение изменяется в зависимости от правоотношений, в которые он вступает. Но здесь следует иметь в виду, что существуют такие понятия, как «общий правовой статус» и «специальные правовые статусы», последние являются совокупностью прав и обязанностей, которые конкретизируют и дополняют общие права и обязанности относительно разных лиц, имеющих разное служебное, семейное и т.п. положение. Стоит отметить, что учёные - административисты также различают общий и специальные административно-правовые статусы.

Говоря об элементах правового статуса, как правило, выделяют правосубъектность и определенный круг основных прав и обязанностей.

Правосубъектность тесно связана с правовым статусом. В теории права правосубъектность определяется как способность лица быть субъектом права, иметь права и обязанности, принимать участие в правоотношениях.

Но, как представляется, этого недостаточно. Более точным кажется такое определение данной категории: сущность правосубъектности состоит в том, что она определяет те юридически значимые характеристики, которые превращают реальное (персонально индивидуализированное) лицо в носителя того ли иного статуса.

Правосубъектность в сфере частного и публичного права достаточно различна. В сфере публичного права — это, в общем, вопросы власти и подчинения, вопросы компетенции государственных органов и должностных лиц, с одной стороны, — а с другой — пассивной, как правило, правосубъектности подчиненных и подвластных лиц, их обязанностей и ответственности, которые следуют из властных актов государственных органов и должностных лиц.

Административная правосубъектность состоит из таких структурных элементов, как административная правоспособность и административная дееспособность.

Административная правоспособность — это способность субъекта иметь права и обязанности в сфере государственного управления. Правоспособность появляется с момента возникновения субъекта. Если речь идет о физическом лице, — то с момента рождения гражданина; если о юридическом — с момента государственной регистрации предприятия, учреждения, организации и т.д. Прекращается — с момента исчезновения субъекта, то есть с момента ликвидации предприятия, учреждения, организации, а если речь идет о физическом лице, то с момента его смерти.

Административная правоспособность зависит же от пола, возраста, состояния здоровья, образования и т. п, то есть не является одинаковой для всех субъектов административного права.

Административная правоспособность может быть полной или ограниченной. Ограничение правоспособности состоит в том, что в результате действия административных-правовых норм происходит: 1) сужение круга прав. В данном случае конкретный гражданин полностью или частично лишается некоторых прав, предоставленных ему лично. Например, лишение права на управление транспортными средствами в результате осуществления правонарушения, предусмотренного ст. 130 КоАП; 2) возложение на граждан дополнительных обязанностей. В этом случае на гражданина, вне его воли, в административном порядке органом управления возлагаются дополнительные

обязанности. Такие обязанности могут быть персонифицированными, т. е. обращенными к конкретному лицу, могут иметь общий характер, например, обязанность придерживаться определенных правил при пребывании в районах эпидемий, эпизоотии, экологических катастроф; обязанность придерживаться режимных требований при работе с предметами ограниченного использования и т. п.

Административная дееспособность — это способность субъекта самостоятельно, осмысленными действиями реализовывать предоставленные ему права и выполнять возложенные на него обязанности в сфере государственного управления. Составной частью дееспособности является административная деликтоспособность, то есть способность субъекта нести за нарушение административно-правовых норм юридическую ответственность.

Административная дееспособность возникает позднее правоспособности, хотя возрастные границы ее не устанавливаются. Административная деликтоспособность наступает с 16 лет.

Статус органов внутренних дел, их роль и место в системе органов государственной власти обуславливаются фактом их принадлежности к системе исполнительной ветви власти.

Место органов внутренних дел в системе органов исполнительной власти определяется задачами и функциями, которые они выполняют.

Прежде всего, это задачи по сохранению и поддержанию общественного порядка в стране, укреплению законности, защите прав и свобод человека и гражданина, противодействию преступности. Выполнение данных задач определяет особенности исполнительной деятельности органов внутренних дел. Это проявляется, в том, что сотрудники органов внутренних дел при исполнении своих задач выходят за пределы собственной отрасли.

Таким образом, система органов внутренних дел выполняет задачу не внутриотраслевого характера. Она сформирована для того, чтобы обеспечивать правопорядок в обществе.

Эта отличительная черта определяет правовой статус органов внутренних дел среди всех органов государственной власти. Далее, нами было рассмотрено понятие «административно - правовой статус сотрудника органов внутренних дел».

Однако, прежде чем перейти к определению понятия «административно - правовой статус сотрудника органов внутренних дел», необходимо рассмотреть такую трактовку понятия как «правовой статус личности».

Правовой статус личности – одна из категорий, определяющая природу и место субъектов права в системе общественных отношений, их права и прямые обязанности по отношению к другим субъектам. Правовому статусу в отечественной литературе уделялось значительное внимание, но единого мнения по вопросам его понятия и содержания не достигнуто. Многие авторы спорят по поводу соотношения понятий «правовой статус» и «правовое положение».

Например, профессор Н.В. Витрук считает, что данные понятия не являются идентичными. В понятие «правовой статус личности» он включает юридические права и свободы, юридические обязанности, законные интересы личности, признаваемые государством.

Второй подход заключается в том, что в основу понятия «правовой статус личности» входят лишь права и обязанности. Профессор Г.В. Мальцев считает, что «система прав и обязанностей – сердцевина, центр правовой сферы, и здесь лежит ключ к решению основных юридических проблем».

Третий подход выражается в тождественности указанных выше понятий. Данного подхода придерживался такой профессор, как Л.Д. Воеводин. Он считает, что в структуру правового статуса должны входить: гражданство; общая правоспособность; принципы правового положения личности, конституционные права и свободы человека и гражданина, являющиеся «центром» основ правового положения личности; юридические обязанности; юридические гарантии, обеспечивающие осуществление прав и свобод и исполнение обязанностей.

Рассмотрев различные подходы к определению правового статуса личности, приходим к выводу, что все авторы в основу указанных понятий включают права, свободы и обязанности.

В науке правовой статус принято подразделять на общий, индивидуальный и специальный правовой статус. Сотрудники органов внутренних дел, кроме общего и индивидуального имеют специальный правовой статус, так как наделены отдельными правами и обязанностями, не присущими гражданам.

В виду отсутствия законодательно закреплённого понятия «административно - правовой статус сотрудника органов внутренних дел» предложена авторская трактовка данного толкования.

Так, административно - правовой статус сотрудника органов внутренних дел – это совокупность определенных государством прав, свобод и обязанностей сотрудников органов внутренних дел, регулируемых нормами административного права.

В данном понятии содержатся элементы административно-правового статуса сотрудника органов внутренних дел. К ним относятся: - права сотрудника органов внутренних дел; - обязанности сотрудника; - ответственность сотрудника органов внутренних дел.

Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел характеризуется рядом особенностей, которые выражаются через должности рядового или начальствующего состава, служебные права и обязанности, полномочия.

Изучив данный вопрос, мы пришли к следующим выводам:

Проанализировав различные точки зрения относительно понятийного аппарата мы предлагаем под административно - правовым статусом сотрудника органов внутренних дел понимать совокупность определенных государством прав, свобод, обязанностей и социальных гарантий сотрудников органов внутренних дел, регулируемых нормами административного права.

К особенностям административно-правового статуса сотрудника органов внутренних дел относим:

- обязанности сотрудников данной категории ,в том числе защита прав и свобод человека и гражданина, при условии риска для своей жизни и здоровья;
- наличие специальных (повышенные) требований; к сотрудникам, при приеме на службу;
- определение специального статуса путём присвоения специального звания, выдачи формы одежды, знаков различия, служебных удостоверений, жетонов с личными номерами;
- ношение, хранение, применение и использование огнестрельного оружия и (или) специальных средств;
- аттестация сотрудника органов внутренних дел.

1.2 Анализ нормативно-правовых актов, регулирующих правовое положение сотрудника органов внутренних дел

Четкое регулирование статуса должности государственного служащего, необходимо не только для определения его дееспособности как участника государственно-служебных отношений, но и для правильного установления общей численности управленческого аппарата и его структурных подразделений, соотношения разных категорий, групп и при необходимости сокращения и упрощения государственного аппарата.

Как показывает современная практика, только при строгом распределении между государственными служащими, особенно руководителями, всего объема функций государственного органа или его структурного подразделения, определении конкретных обязанностей и прав для каждой должности, форм и методов работы исполняющего ее лица, взаимоотношений с другими служащими, в том числе других государственных органов, профессиональная служебная деятельность может протекать в нужном ритме, устраняются неразберихи,

повышается уверенность, инициатива и персональная ответственность государственных служащих.

Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» подразделяет должности государственной службы на виды. В каждом виде государственной службы должность имеет свои особенности. Таким образом, должности правоохранительной службы учреждаются в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина¹.

Под должностью государственной службы понимается учрежденная в установленном порядке первичная структурная (организационная) единица государственного органа (учреждения), определяющая функциональное предназначение, полномочия и ответственность замещающего ее лица, а также расходы его нанимателя (государства, субъекта РФ) на его содержание и создание условий для выполнения им должностных обязанностей. В штатном расписании государственного органа (учреждения) указываются наименование, место и роль должности, перечень должностей, кому они подчинены, кто им подчинен. Внутренняя структура любого государственного органа (учреждения) рассматривается как определенная система различных по своему назначению и уровню должностей.

Исходя из законодательного закрепления понятия должности государственной службы и применительно к органам внутренних дел можно выделить составляющие этого понятия. Должность в органах внутренних дел:

- 1) является их структурной единицей;
- 2) учреждается в установленном законодательством порядке;

¹ Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 02.06.2003. – № 22. – Ст. 2063.

3) наделяет государственно-властными полномочиями сотрудника органов внутренних дел, а также его обязанностями и правами;

4) включает денежное содержание, устанавливаемое Правительством Российской Федерации.

Каждая должность в органах внутренних дел образуется в дискреционном, т.е. распорядительным порядке. Правовыми актами федеральных органов государственной власти определяется ее место в служебной иерархии, название, а также порядок замещения.

Система должностей в органах внутренних дел включает в себя должности рядового, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава. Такая систематизация основана на выстраивании специальных званий по порядку.

Кроме должностного положения, сотрудники органов внутренних дел имеют специальные звания, которые, в отличие от должностей, не являются элементами структуры органа, а присваиваются по должности персонально. Существует связь между должностями, с одной стороны, и специальными званиями с другой, но связь эта не абсолютная, так как иногда лицо, имеющее более низкое специальное звание, но занимающее вышестоящую должность, является начальником лица, имеющего более высокое звание, но занимающего нижестоящую должность.

Другим определяющим элементом правового статуса сотрудника органов внутренних дел являются государственно-властные полномочия, обусловленные занимаемой должностью. Осуществление сотрудниками органов внутренних дел правоохранительных функций невозможно без наделения их государственно-властными полномочиями. Сотрудники уполномочены государством от его имени разрешать в пределах своей компетенции возникающие вопросы и ситуации. Их властные полномочия характеризуются совокупностью следующих признаков:

1) право давать основанные на законе распоряжения и указания лицам, не находящимся по отношению к ним в непосредственном подчинении;

2) выступать от имени государственного органа, в котором они проходят службу, и государства в целом, которое предоставило им властные полномочия;

3) в необходимых случаях имеют право применять меры государственного принуждения¹.

В то же время, учитывая различную направленность полномочий, разницу в объеме власти и характере мер государственного принуждения, сотрудники органов внутренних дел могут наделяться властными полномочиями как в отношении лиц, не связанных с ними по службе, так и в отношении лиц и подразделений, находящихся у них в подчинении.

Несложно заметить, что в обоих случаях сотрудники выступают как представители власти. Толкование термина «представитель власти» можно увидеть в примечании к статье 318 Уголовного кодекса Российской Федерации: «Представителем власти признается должностное лицо правоохранительного или контролирующего органа, а также иное должностное лицо, наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц и организаций, не находящихся от него в служебной зависимости».

Вместе с тем сотрудники органов внутренних дел напрямую не отнесены законодательством к представителям власти, хотя их принадлежность к данной категории ни у кого не вызывает сомнения. Такой вывод напрашивается из того, что, к примеру, сотрудники полиции наделены соответствующими полицейскими полномочиями и правом применения мер непосредственного государственного принуждения. Представителем власти является не только начальник органа внутренних дел (полиции), но и постовой сотрудник органов внутренних дел, наделенный соответствующими государственно-властными полномочиями и правом давать указания, связанные с обеспечением общественного порядка, которые носят общеобязательный характер. Такие полномочия выражаются через наделение сотрудников органов внутренних дел правом на совершение действий,

¹ Михайлюк, П.А. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел [Текст] / П.А. Михайлюк // Административное и муниципальное право. - 2010. - № 7. - С. 46-51.

связанных с ограничением прав граждан: это доставление в органы внутренних дел, задержание административного, так же уголовно-процессуального характера и т. п., которые они могут совершать при определенных условиях. Важным является право сотрудников органов внутренних дел применять к лицам, не выполняющим требования закона, такие средства принуждения, как физическая сила, специальные средства, огнестрельное оружие.

Также основными чертами правового статуса сотрудника органов внутренних дел как представителя власти являются:

1) направленность его государственно-властных полномочий за пределы органа внутренних дел;

2) наделение его полномочиями по применению мер государственного принуждения;

3) реализация полномочий в территориальном отдалении от конкретного органа внутренних дел, в котором он осуществляет свою деятельность.

Государственно-властные полномочия предоставляются сотруднику органов внутренних дел для качественного исполнения обязанностей. Это третий элемент его правового статуса. Государственно-властные полномочия и обязанности тесно переплетаются друг с другом. Так, полномочия, которыми обладает сотрудник, представляют собой вид и меру должного поведения, обязанность поступать соответствующим образом. В то же время обязанности являются самостоятельным элементом правового статуса сотрудника органов внутренних дел и характеризуют сущность его государственно-служебной деятельности. Их анализ позволяет говорить об общих (служебных) обязанностях, которые возведены в ранг нормативных предписаний и устанавливаются законодательством для всех либо для определенного круга государственных служащих, и конкретных (должностных) обязанностях, которые определяются должностными инструкциями и положениями. Поэтому в рамках данного элемента правового статуса сотрудника органов внутренних дел выделяют две группы обязанностей: служебные и должностные.

К служебным обязанностям сотрудника можно отнести, например:

- 1) добросовестное их исполнение;
- 2) обеспечение защиты прав и законных интересов граждан;
- 3) сохранение государственной и иной охраняемой законом тайны, а также неразглашение ставших ему известными сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан;
- 4) оказание помощи гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев;
- 5) принятие мер к спасению людей, по предотвращению и пресечению правонарушений, задержанию лиц по подозрению в их совершении.

Данный перечень служебных обязанностей, возлагаемых на сотрудников, является далеко не исчерпывающим. Их круг сводится к обеспечению соблюдения Конституции Российской Федерации, реализации федеральных законов, а также законов субъектов Российской Федерации. Именно они характеризуют правовой статус сотрудников органов внутренних дел как представителей власти. Эти обязанности сотрудники выполняют на всей территории России, независимо от занимаемой должности, места нахождения и времени¹.

Должностные обязанности, как было отмечено, определяются должностными инструкциями, положениями, уставами, которые разрабатываются на основе квалификационных требований и утверждаются руководителями органов внутренних дел и их структурных подразделений. Посредством данных актов конкретизируется выполнение надлежащих функций, взаимодействие структурных подразделений, система связей между сотрудниками, а также их персональная ответственность за порученный участок деятельности.

¹ Матвеев, С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования[Электронный ресурс]: монография / С.П.Матвеев; науч. ред. Ю.Н. Стариков. – Воронеж : Воронеж. ин-т МВД России,2012. - С.23 - Режим доступа: <http://www.dislib.ru/yuridicheskie/15086-7>

Должностные обязанности устанавливаются не персонально для каждого сотрудника, а определяются тем служебным местом, которое сотрудник занимает в организационной структуре органа внутренних дел.

Существенным элементом в структуре правового статуса сотрудника органов внутренних дел являются права, сопровождающие его государственно-служебную деятельность. Права сотрудника органов внутренних дел означают определенную юридическую возможность поступать так или иначе. Права, а точнее, их соблюдение, создают условия защищенности, как в правовой, так и в социальной сферах.

Анализ законодательства, регламентирующего прохождение государственной службы в органах внутренних дел, позволяет говорить о двух группах прав сотрудников, где первую группу составляют права, способствующие непосредственному выполнению служебных и должностных обязанностей, а ко второй группе относятся служебные права, частично влияющие на выполнение служебных обязанностей, сопровождающие государственно-служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел.

Общие полномочия сотрудника полиции - это его права и обязанности как гражданина России, и как государственного служащего.

Так, сотрудник органов внутренних дел имеет право на:

- на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для выполнения служебных обязанностей;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

- на оплату труда и другие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и контрактом о прохождении службы в полиции;

- на защиту своих персональных данных;

- на продвижение по службе в полиции;

- на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку в установленном порядке;
- на защиту своих прав и законных интересов, включая обжалование в суд их нарушения;
- на государственную защиту жизни и здоровья, жизни и здоровья членов его семьи, а также принадлежащего ему и членам его семьи имущества;
- применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие по основаниям и в порядке, предусмотренном законом «О полиции», а также ряд других прав, закрепленных в ст. 28 Закона.

Обязанности сотрудника органов внутренних дел состоят в том, чтобы:

- знать и соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты в сфере внутренних дел, обеспечивать их исполнение; проходить в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, регулярные проверки знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов в указанной сфере;
- выполнять служебные обязанности в соответствии с должностным регламентом; выполнять приказы и распоряжения руководителей (начальников), отданные в установленном порядке и не противоречащие федеральному закону;
- обращаться по служебным вопросам к своему непосредственному начальнику, а при необходимости и к прямому начальнику, поставив при этом в известность непосредственного начальника;
- соблюдать при выполнении служебных обязанностей права и законные интересы граждан, общественных объединений и организаций;
- соблюдать внутренний распорядок территориального органа, распорядок организации, входящей в систему федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, где он проходит службу;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей;

- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

- беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для выполнения служебных обязанностей;

- представлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства (подданства) иностранного государства;

- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные со службой в полиции, а также соблюдать требования к служебному поведению сотрудника полиции;

- сообщать непосредственному начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при выполнении служебных обязанностей, и принимать меры по предотвращению такого конфликта;

- уведомлять непосредственного начальника, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы о каждом случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений¹.

¹ Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции" от 22.12.2014 № 431-ФЗ (последняя редакция) [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2014. - № 52 - Ст. 7542

Вместе с этим, немаловажным представляется, что такой профессор как, В.Б. Гайдов, предлагает следующую дифференциацию обязанностей:

1. Служебные - возведены в ранг нормативных предписаний и устанавливаются федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, актами МВД России.

Именно они характеризуют правовой статус служащего органов внутренних дел как представителя федеральной исполнительной власти. К таким обязанностям можно отнести следующие: соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных правовых актов; обеспечение соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан; добросовестное исполнение должностных обязанностей и иные.

2. Должностные - определяются должностными инструкциями и положениями. К ним можно отнести такие обязанности, как, при заключении индивидуального контракта соблюдать его условия; соблюдать присягу, внутренний порядок и служебную дисциплину; в случае служебной необходимости выполнять обязанности, непредусмотренные контрактом (на срок от одного месяца в течении календарного года с выплатой должностного оклада не ниже, чем по занимаемой должности) .

Можно сказать, что служебные права носят обеспечивающий характер, их объем призван создать служащему надлежащие условия для выполнения обязанностей. Профессор В. Б. Гайдов предлагает права также разделить на две группы:

1. Права, способствующие непосредственному выполнению служебных обязанностей. К ним можно отнести, например, право на обеспечение надлежащих условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей; ознакомление с документами, регламентирующими деятельность сотрудника; право на отдых; право на оплату труда; должностной рост, в том числе переподготовку, повышение квалификации, стажировку; членство в профессиональном союзе (ассоциации) и др.

2. Права, сопровождающие государственно-служебную деятельность служащего органов внутренних дел, например, право на форменную одежду установленного образца; постоянное ношение и хранение табельного огнестрельного оружия и специальных средств (после прохождения соответствующей подготовки); предоставление всех видов довольствия; погребение.

Последним элементом правового статуса сотрудника органов внутренних дел является ответственность. Ответственность - устойчивая основа всех элементов, образующих правовой статус сотрудника. Она служит важным средством обеспечения законности и дисциплины, поэтому ее следует считать своего рода способом контроля за деятельностью сотрудника.

Ответственность предстает взаимодействующим звеном между сотрудником и должностью правоохранительной службы с ее составляющими: полномочиями, обязанностями и правами. Так, превышение государственно-властных полномочий либо ненадлежащее выполнение обязанностей сотрудником квалифицируется как дисциплинарный проступок, административное правонарушение или преступление и, следовательно, влечет за собой юридическую ответственность.

Основным видом юридической ответственности сотрудников является дисциплинарная ответственность, реализующаяся в дисциплинарных взысканиях.

Основанием для дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, т. е. нарушение правил, обязанностей службы, служебной дисциплины. Дисциплинарные взыскания применяются в порядке служебного подчинения, только определенным кругом руководителей органов внутренних дел, в пределах их компетенции и перечня взысканий, установленного статьей 38 Положения о службе в органах внутренних дел:

1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) понижение в должности; 5) снижение в специальном звании на одну ступень; 6) лишение нагрудного знака; 7) увольнение из органов внутренних дел.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

Взыскание в виде понижения в должности или увольнения из органов внутренних дел не применяется к сотрудникам органов внутренних дел, замещающим должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации¹.

Основанием административной ответственности сотрудника органов внутренних дел является административное правонарушение. К административной ответственности привлекаются сотрудники за нарушение общеобязательных правил, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях. Особенности административной ответственности сотрудников органов внутренних дел определены статьей 2.5 КоАП России².

Уголовная ответственность в отношении сотрудников органов внутренних дел наступает за совершение преступления. В Уголовном кодексе Российской Федерации особо выделены должностные преступления: злоупотребление властью или служебным положением, превышение власти или служебных полномочий, халатность, получение взятки, должностной подлог³.

¹ Берекашвили Л.Ш., Игнатов В. П. Обеспечение прав и свобод человека правоохранительными органами Российской Федерации. В вопросах и ответах [Текст] : учебное пособие / Л. Ш. Берекашвили - М: Щит-М, 2011 г. - С. 20.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (часть первая) от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.04.2016) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru

³ Уголовный кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.03.2016) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru

Сотрудники могут привлекаться и к материальной ответственности, которая, в отличие от других видов юридической ответственности, носит восстановительный характер. Она наступает за служебный проступок, причинивший вред имуществу органов внутренних дел, и выражается в возмещении виновным нанесенного ущерба.

Изучение Конституции РФ, законов и иных нормативных актов, регулирующих деятельность персонала системы ОВД, позволяет выделить следующие основные элементы правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации:

- 1) наличие должности в органах внутренних дел Российской Федерации;
- 2) государственно-властные полномочия, обусловленные занимаемой должностью;
- 3) служебные права и обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;
- 4) ответственность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Таковы основные нормы, составляющие правовой статус сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Они затрагивают практически все элементы правового института служебной деятельности сотрудников, приближая таким образом, уровень правового регулирования данного вида государственной службы к принципам правового государства.

Вместе с тем в условиях дефицита кадров, обязанностей и льгот, предлагаем пересмотреть систему льгот для сотрудников органов внутренних дел, которые непосредственно связаны с правоохранительной и правоприменительной деятельностью:

1. Увеличить денежное содержание до уровня соответствующих званий должностей, подразделений ФСБ, Следственного комитета, войск РОСГВАРДИИ, Прокуратуры.
2. Ввести систему предполагаемой надбавки.

3. Усилить внимание вопросам обеспечения жильём сотрудников ОВД, в том числе передача служебного жилья участковым уполномоченным полиции по отработке 10 лет в данной сфере.

2 АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1 Общая характеристика основных элементов прохождения государственной службы в органах внутренних дел.

В связи с возникшим преобразованием государственного управления, активизацией исполнительной власти, связанной с регулированием вопросов комплектования территориальных органов внутренних дел МВД России, а также изменением всей экономической и политической систем правовое регулирование прохождения государственной службы в органах внутренних дел приобретает все большую значимость⁸.

Также следует отметить, что за последние несколько лет произошло усиление влияния криминального фактора. Это выражается в том, что повышается уровень преступности в периоды неустойчивого социально-экономического положения страны и регионов. Одной из значимых качественных характеристик современного периода выступает рецидивоопасность преступности. В 2014 г. впервые за всю историю изучения преступности повторные деяния в общей структуре составили более половины всех преступлений – 50,7 %, в 2015 г. – 51,8 %, в 2016 г. – 54,0 %, в 2017 г. – уже 56,0 %. В том числе, обращаясь к выдержкам из отчётов лиц Ген. Прокуратуры, в 2016 году доля привлекаемых к ответственности должностных лиц превысила около 39 тыс. человек. Возрастает и количество коррупционной антинаправленности, что на 1,4% больше, по сравнению с 2015 годом. Общее количество совершённых преступлений в 2016 году составляет - 1500000 тыс. преступлений, а в 2015 - 1200000 тыс. преступлений. По данным статистики МВД России с января по сентябрь 2017 года выявлено 18969 преступлений коррупционной направленности, из которых 5596 совершены в крупном и особо крупном размерах, что на 13,6 % больше, чем за

⁸ Стариков, Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? [Текст] / Ю.Н. Стариков // Журнал российского права, 2014. - № 9 - С. 14-19.

2016 год. Согласно этой же статистике с января по сентябрь 2017 года МВД было выявлено 5298 преступлений, связанных со взяточничеством (1287 — в крупном или особо крупном размерах), из которых 2730 — получение взятки, 1900 — дача взятки и 668 — посредничество во взяточничестве.

В соответствии с показателями Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, в 2015 году 91,1 % осуждённых за преступления коррупционной направленности (по количеству составов преступлений) осуждены за дачу или получение взяток до 50 тысяч рублей., 7,6 % составляют дела с взятками от 50 тыс. до 1 млн руб. И только в 1,3 % дел взятки превысили 1 млн. руб⁹.

Если суммировать эти данные с данными о среднем размере взяток (145,4 тыс. руб. по данным МВД), можно сделать вывод, что главный фокус работы правоохранительных органов — бытовая коррупция, а это не тот уровень коррупции, от которого исходит наибольшая угроза.

Нужно также учесть, что, по статистике Генеральной прокуратуры, в период с декабря 2009 года — по настоящее время в Российской Федерации всего зарегистрировано преступлений коррупционной направленности в количестве около 89849¹⁰.

Таким образом, можно считать обоснованной оценку уровня коррупции в современной России как недопустимо высокого и угрожающего национальной безопасности России.

Кроме того, исходя из послания Президента Федеральному Собранию и его речи на Коллегии МВД РФ, также отмечается о реальном положении раскрываемых дел, которое в настоящее время меняется медленно. В 2018 году, как и в предыдущих годах практически каждое второе преступление оставалось нераскрытым. В соответствии с данным положением выносилось

⁹ Корниленко, Ю. А. Коррупция в статистике современной России [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2017. — №46(180). — С. 203-205. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/180/46475/>

¹⁰ Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cdep.ru/corruption>

замечание: «Следует серьёзно повысить качество следствия и дознания. На данном участке особенно важны талант и профессионализм сотрудников.» При этом просится всемирная поддержка тех, кто смело и честно исполняет свой долг. В целом обеспечения надлежащего уровня этой работы, чтобы виновные в преступных деяниях не уходили от наказания.

Нынешняя преступность становится всё более острой, она применяет новейшие методы, происходит изменение форм преступных проявлений. При этом формы преступных посягательств бывают настолько нестандартными, что правоохранительным органам приходится сталкиваться с серьезными проблемами. К одним из таких можно отнести гипноз, который в настоящее время довольно часто используется в качестве способа преступлений. Вследствие чего, большое значение придается обеспечению общественной безопасности, а перед органами внутренних дел ставятся задачи, во многом определяемые изменившейся криминогенной ситуацией. В связи с этим к лицам, проходящим государственную службу в органах внутренних дел, предъявляются все более ужесточенные требования.

Отличительной чертой государственной службы в органах внутренних дел принято выделять, прежде всего, осуществление органами внутренних дел деятельности, ориентированной на надежную охрану жизни и здоровья граждан, на обеспечение общественного порядка и общественной безопасности, охрану собственности и борьбу с терроризмом. Законодательство, регулирующее вопросы прохождения государственной службы в органах внутренних дел, требует дальнейшего улучшения в соответствии с проводимой в стране реформой государственной службы¹¹.

Все перечисленные обстоятельства, с одной стороны, свидетельствуют об актуальности темы вопроса, а с другой - указывают на необходимость комплексного исследования организационно-правовых основ прохождения государственной службы в органах внутренних дел.

¹¹ Авдейко, А.Г «Реформа МВД России: правовой аспект»: интернет-интервью от 21.10.2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа : www.consultant.ru.

Служба в органах внутренних дел всегда имела свою специфику, обусловленную задачами, которые они выполняют в процессе осуществления своей деятельности.

Согласно ФЗ, служба в органах внутренних дел - федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации¹².

Прохождение государственной службы в органах внутренних дел всегда осуществляется на различных должностях. Должностью определяется правовое положение служащего, его функциональная роль, место в государственном органе и системе органов.

«Каждая должность имеет свой определенный статус, который в конечном итоге формирует основные обязательные требования к кандидату по ее замещению.

Само по себе замещение как характеризующий этап означает, что конкретное лицо принимается на должность при помощи определенного организационно-правового способа. Лицо, занимающее установленную должность, наделяется рядом полномочий. С этого момента происходит практическое применение целей, задач, функций органов и подразделений МВД России.

Последний характеризующий этап - это ликвидация должности, которая означает прекращение действия не только статуса должности, но и статуса

¹²Федеральный закон от 30.11.2011 № 342 - ФЗ (последняя редакция) «О службе в органах внутренних дел российской федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

сотрудника органа внутренних дел. Ликвидация оформляется определенным актом.

Иначе говоря, прохождение службы в органах внутренних дел включает в себя такие элементы, как: прием на службу, перемещение по службе, присвоение специальных званий, условия службы, прекращение службы и т.д.

При приеме на службу в органы внутренних дел должен соблюдаться ряд условий и требований. На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

К сожалению, как показывает практика, большинство руководителей подразделений на местах недооценивают работу с людьми на стадии оформления на службу как важнейшего фактора повышения эффективности боевой и оперативно-служебной деятельности. Нередко такие индивидуальные особенности сотрудников, как растерянность, эмоциональные срывы, неумение преодолевать трудности, действовать в экстремальных условиях, которые возможно прогнозировать на стадии ознакомительной психологической беседы с кандидатом на службу, приводят к снижению качества выполнения служебных задач, психологической дезадаптации, гибели сотрудников¹³. В этой связи определяющая роль в процессе качественного комплектования служб и подразделений полиции (и,

¹³ Нормативные материалы по организации работы с личным составом органов внутренних дел [Электронный ресурс] : Сборник методических рекомендаций. - М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002. - С. 160. - Режим доступа: https://дгск.мвд.рф/Documents/M_R

как следствие, высокие оперативно-служебные показатели) принадлежит организации работы сотрудников кадровых аппаратов, психологов и руководителей среднего звена по выявлению и оценке деловых и психологических качеств кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел.

Зачисление в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме в должности курсанта, слушателя также является поступлением на службу в органы внутренних дел. В образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме вправе поступать в том числе граждане, не достигшие возраста 18 лет.

При этом предельный возраст поступления на службу в органы внутренних дел устанавливается:

1. для замещения должностей в органах внутренних дел - 35 лет;
2. для поступления в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме - 25 лет.

Возрастные ограничения для поступления на службу в органы внутренних дел граждан, ранее проходивших службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, определяются возрастными ограничениями для пребывания на службе в органах внутренних дел, установленными статьей 88 Федерального закона.

Гражданин не может быть принят на службу в органы внутренних дел в случаях, если он:

- 1) имеет вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на его постоянное проживание на территории иностранного государства;
- 2) является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу;

3) неоднократно в течение года, предшествовавшего дню поступления на службу в органы внутренних дел, подвергался в судебном порядке административному наказанию за совершенные умышленно административные правонарушения;

4) подвергался уголовному преследованию, которое было прекращено в отношении его за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения, прекращенных не менее чем за три года до дня поступления на службу в органы внутренних дел), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент рассмотрения вопроса о возможности принятия на службу преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

5) не согласен соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности и нести ответственность, если эти ограничения, запреты, обязанности и ответственность установлены для сотрудников органов внутренних дел настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, психофизиологические исследования (обследования), тестирование, направленные на выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами.

В ходе изучения кандидата на службу в органы внутренних дел или в период прохождения им испытательного срока в случае его установления на гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, оформляется личное поручительство, которое состоит в письменном обязательстве сотрудника органов внутренних дел, имеющего стаж службы не менее трех лет, о том, что он ручается за соблюдение указанным гражданином ограничений и запретов, установленных для сотрудников настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Личное поручительство в органах внутренних дел Российской Федерации, главным образом, представляет собой рекомендацию с положительной характеристикой поручителя за гражданина Российской Федерации, рекомендуемого на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

Данное поручительство адресуется должностному лицу, имеющему право приема на службу в органы внутренних дел рекомендуемого гражданина Российской Федерации.

Личное поручительство, как правило, оформляется таких в целях, как:

1. Укрепление служебной дисциплины и законности среди сотрудников, предупреждения происшествий и правонарушений с их участием.
2. Формирование высококвалифицированного управленческого звена кадров органов внутренних дел, снижение текучести кадров.
3. Повышение ответственности руководителей и иных должностных лиц органов внутренних дел за принимаемые кадровые решения.
4. Устранение коррупционных рисков и улучшение качества отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел.
5. Предотвращение возможности формирования коррупционных связей.

Поручитель может быть в установленном порядке назначен наставником рекомендованного им лица, если они проходят службу в одном подразделении. Поручитель за ненадлежащее выполнение обязанностей наставника может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Результаты поручительства отражаются в характеризующих служебную деятельность поручителя документах и учитываются при принятии управленческих решений.

Поручитель несёт моральную ответственность перед служебным коллективом, в котором проходит службу рекомендованное им лицо, за соблюдение указанным лицом соответствующих ограничений и запретов, а в

случаях, установленных настоящим Порядком, дисциплинарную ответственность.

В случае расторжения контракта и увольнения рекомендованного лица в течение двух лет после поступления на службу в органы внутренних дел по отрицательным основаниям поручитель также привлекается в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Если же приём гражданина Российской Федерации на службу в органы внутренних дел всё-таки осуществился, то копия поручительства направляется в кадровое подразделение по месту службы поручителя для приобщения к его личному делу.

Поручительство оформляется в письменном виде в присутствии руководителя кадрового подразделения (помощника по кадрам) по месту прохождения службы поручителя, который протоколирует поручительство, удостоверяя подпись поручителя, а также указанную в поручительстве информацию о поручителе.

В поручительстве указываются:

1. Специальное звание, фамилия, имя, отчество, должность поручителя, стаж его службы в органах внутренних дел.
2. Фамилия, имя, отчество рекомендуемого лица, сведения о совместной с ним службе (работе), продолжительности знакомства, его деловых, личных и нравственных качествах, профессиональных знаниях, умениях и навыках.
3. Информация о соблюдении рекомендуемым лицом требований Конституции Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, должностных обязанностей, дисциплины, норм морали и профессиональной этики.
4. Сведения об отсутствии у рекомендуемого лица противоправных, личных корыстных интересов, коррупционных связей или отношений с преступной средой.
5. Информация о согласии рекомендуемого лица с направлением поручительства в кадровое подразделение органа внутренних дел.

Для поступления на службу в органы внутренних дел граждан лично представляет в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальный орган, подразделение:

- заявление с просьбой о поступлении на службу в органы внутренних дел по форме, установленной федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел;

- паспорт гражданина Российской Федерации;

- персонально заполненную и подписанную анкету по форме, установленной Правительством Российской Федерации;

- собственноручно написанную автобиографию;

- документы об образовании и (или) о квалификации;

- документы воинского учета - для военнообязанных и граждан, подлежащих призыву на военную службу;

- трудовую книжку, за исключением случаев, если служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые либо если трудовая книжка утрачена, или копию трудовой книжки, если гражданин на момент изучения его документов работает по трудовому договору;

- уведомление или свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;

- сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по форме, установленной законодательством Российской Федерации;

1. согласие, выраженное в письменной форме, на проведение мероприятий, связанных с оформлением допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, и проверкой достоверности сообщенных гражданином сведений;

2. согласие, выраженное в письменной форме, на обработку персональных данных гражданина в целях изучения возможности приема его на службу в органы внутренних дел.

Иные документы, помимо вышеперечисленных, обычно представляются в случаях, установленных законодательством Российской Федерации. Документы, после заверения их копий уполномоченным должностным лицом, возвращаются гражданину в день их предъявления.

Прием на службу осуществляется путем заключения контракта между гражданином и соответствующим начальником органа внутренних дел. Контракт вступает в силу со дня, определенного приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя о назначении гражданина на должность в органах внутренних дел, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

В случаях и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации, правоотношения между Российской Федерацией и гражданином (сотрудником органов внутренних дел) возникают на основании контракта в результате:

- поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса;
 - зачисления в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме по результатам прохождения вступительных испытаний;
- 1) назначения на должность в органах внутренних дел;
 - 2) восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Изменение правоотношений на службе в органах внутренних дел (назначение сотрудника органов внутренних дел на другую должность в органах внутренних дел) осуществляется на основании согласия или ходатайства сотрудника, выраженных в письменной форме в его обращении к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю (рапорт).

Без согласия сотрудника органов внутренних дел правоотношения на службе в органах внутренних дел изменяются только в случаях, предусмотренных Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел» и Федеральным законом «О полиции».

Итак, что такое контракт. Контракт - это соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел. Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон, отражённые нами в ранее действующей 1 главе.

С гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел, заключается первый контракт. По времени прохождения он может заключаться на неопределенный срок или на определенный срок. Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел (ст.88 Федерального закона).

Срочный контракт заключается в случаях, когда правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом замещаемой должности в органах внутренних дел или условий прохождения службы. Заключение срочного контракта возможно как с освобождением сотрудника органов внутренних дел от замещаемой должности в органах внутренних дел, так и без такового. В случае освобождения сотрудника от замещаемой должности после прекращения указанного контракта ему предоставляется для замещения другая должность в органах внутренних дел, но не ниже ранее замещавшейся.

Контракт утрачивает силу со дня прекращения сотрудником органов внутренних дел службы в органах внутренних дел, заключения с ним нового

контракта, а также в иных случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Условия контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного контракта.

В контракте предусматривается ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей и взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации. Запрещается требовать от сотрудника органов внутренних дел выполнения обязанностей, не установленных контрактом и должностным регламентом (должностной инструкцией).

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами контракта. Один экземпляр контракта передается сотруднику органов внутренних дел, другой хранится в его личном деле. Приложениями к контракту могут являться документы, относящиеся к прохождению службы в органах внутренних дел, подписанные сторонами контракта.

Для гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности в органах внутренних дел, на замещение которой он претендует, устанавливается испытание на срок от двух до шести месяцев. При поступлении на службу в органы внутренних дел на должность, при замещении которой присваивается специальное звание полиции, установление испытания на срок менее трех месяцев не допускается.

На период испытания кандидат назначается стажером на соответствующую должность в органах внутренних дел без присвоения ему специального звания. Во время испытания стажер выполняет обязанности и пользуется правами в соответствии с замещаемой должностью в органах

внутренних дел и условиями трудового договора. В период испытания осуществляется дальнейшее изучение деловых и личных качеств стажера.

Не позднее, чем за 14 дней до окончания срока испытания непосредственный руководитель (начальник) стажера подготавливает заключение в письменной форме о выполнении стажером служебных обязанностей в период испытания. Это заключение после ознакомления с ним стажера представляется уполномоченному руководителю на утверждение. Срок испытания засчитывается в стаж службы в органах внутренних дел (выслугу лет).

Испытание обычно не устанавливается:

- для граждан, назначаемых на должности высшего начальствующего состава;
- для граждан, поступающих в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме;
- для граждан, назначаемых на должности по результатам конкурса.

Поступая на службу, сотрудники принимают Присягу, которая является клятвой на верность служению народу и государству.

Одним из требований службы в органах внутренних дел является то, что их сотрудникам запрещается работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях (независимо от форм собственности), не входящих в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации; запрещается заниматься предпринимательской деятельностью, за исключением творческой, научной и преподавательской работы. Такое требование обусловлено специфичностью службы в органах внутренних дел и преследует цель, суть которой состоит в том, чтобы сотрудники были независимы от должностных лиц данных предприятий, учреждений, организаций при исполнении своих служебных обязанностей и не использовали в связи с этим свое служебное положение в корыстных целях.

Большое значение в формировании высокопрофессионального личного состава органов внутренних дел оказывает аттестация их сотрудников. В процессе ее проведения определяется служебное соответствие каждого сотрудника предъявляемым законом к нему требованиям. Если сотрудник при поступлении на службу заключил контракт на определенный срок, то аттестация проводится при его продлении.

При заключении контрактов на неопределенный срок аттестация проводится через каждые 4 года. Аттестация проводится также при переводе на вышестоящую должность, при перемещении на нижестоящую должность, в другую службу или подразделение, а также при увольнении сотрудника по служебному несоответствию, за грубое нарушение или систематическое нарушение дисциплины, за совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника органов внутренних дел.

Прекращение или расторжение контракта с сотрудником органов внутренних дел, увольнение его со службы в органах внутренних дел и исключение из реестра сотрудников органов внутренних дел осуществляются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем.

Сотрудник органов внутренних дел, замещающий должность высшего начальствующего состава, увольняется со службы в органах внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел после освобождения от должности указом Президента Российской Федерации.

Сотрудник органов внутренних дел, имеющий специальное звание полковника полиции, полковника внутренней службы или полковника юстиции, увольняется со службы в органах внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. При этом дата увольнения сотрудника устанавливается приказом уполномоченного руководителя.

На сотрудника органов внутренних дел, увольняемого со службы в органах внутренних дел, оформляется представление, содержащее сведения об основании увольнения, о стаже службы (выслуге лет) в органах внутренних дел, возрасте, состоянии здоровья сотрудника, наличии у него прав на получение социальных гарантий в зависимости от основания увольнения, а также иные сведения, перечень которых определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В случае гибели (смерти) сотрудника органов внутренних дел, признания его в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления умершим кадровым подразделением федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел оформляется заключение, содержащее сведения о членах семьи сотрудника и об иных лицах, имеющих право на получение социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В последний день службы сотрудника органов внутренних дел уполномоченный руководитель или по его поручению иное должностное лицо обязаны выдать этому сотруднику трудовую книжку и осуществить с ним окончательный расчет.

Если в последний день службы в органах внутренних дел сотрудником органов внутренних дел не получена на руки трудовая книжка по причинам, не зависящим от действий уполномоченного руководителя, сотруднику направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте. Со дня направления указанного уведомления уполномоченный руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Гражданин, уволенный со службы в органах внутренних дел, должен быть исключен из реестра сотрудников органов внутренних дел не позднее чем через один месяц со дня издания приказа об увольнении.

Увольнение со службы в органах внутренних дел сотрудника органов внутренних дел в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке не допускается.

Погибший (умерший), признанный в установленном порядке безвестно отсутствующим или объявленный умершим сотрудник органов внутренних дел исключается из реестра сотрудников органов внутренних дел со дня смерти (гибели) или вступления в законную силу решения суда о признании сотрудника безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим.

В случае несогласия сотрудника с решением об увольнении его из органов внутренних дел он имеет право на обжалование такого решения. Положением предусмотрен административный и судебный порядок обжалования решения об увольнении.

На основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Прохождение государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации - это долговременный процесс, начинающийся с возникновением государственно-служебных отношений, т.е. с момента замещения служащим государственной должности, продолжающийся с дальнейшим перемещением по службе, присвоением очередных специальных званий, проведением оценки и аттестации служащих и заканчивающийся прекращением службы.

В частности, нами можно выделить, что служба в МВД имеет ряд таких особенностей как: ненормированный рабочий день, рейды(проверки), усиленный вариант службы, носит в себе различные служебные командировки, представляет жёсткую систему отчётности, контроль за распоряжением доходов, а также расходов(отчёты о доходах, расходах в том числе семьи и несовершеннолетних), коррупционная составляющая.

Как итог, данные обременения и ограничения заставляют кандидатов на службу задуматься в её перспективе

Из этого следует говорить о том, что при дальнейшем рассмотрении и решении данных положений, первостепенное значение, прежде всего,

приобретает изучение особенностей службы в органах внутренних дел, а значит и совершенствования её правовой регламентации, создания надлежащих организационных основ на базе комплексных подходов.

2.2 Комплектование кадров органов внутренних дел: понятие, принципы и основные этапы

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

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

Одним из тому верных суждений, высказанных на данный счёт министром МВД РФ, а именно, Владимиром Колокольцевым было замечено следующее. «Мы - люди в погонах. Как нас назовут, так и будем работать.» И действительно. Подбор компетентных, отвечающих интересам государства и граждан кадров - одна из самых важных проблем на всем протяжении существования института государственной службы.

В области комплектования во главу угла должны быть поставлены не количественные, а качественные показатели состава органов внутренних дел. Особое внимание необходимо уделять формированию действенного профессионального полицейского корпуса. Мы должны заниматься не набором, а отбором тех лучших из лучших, которые сегодня должны служить в органах внутренних дел¹⁴.

¹⁴ Выступление Министра внутренних дел России генерал армии Нургалиева Р. на встрече с личным составом Главного управления МВД России по г. Москве. от 17.08.2011 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://мвд.рф/news/item/163648/>

Федеральный закон «О службе в ОВД РФ и внесение изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ представляет собой существенные изменения в процедуре приема на службу в ОВД. В частности, когда действовало Положение о службе в ОВД, и в проектах Закона о службе в ОВД, речь шла лишь о выявлении у кандидата устоявшейся алкогольной, наркотической и иной токсической зависимости. В принятой редакции ст. 17 Закона эти требования для кандидатов стали более «жесткими». Теперь же речь идет не о такой стадии заболевания, когда зависимость уже сформировалась у кандидата, а о ранних этапах: выявлении факта потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ.

Предъявляются особые квалификационные требования и к образованию по тем категориям должностей, исполнение служебных обязанностей по которым связано с расследованием или организацией расследования уголовных дел, административным расследованием, рассмотрением дел об административных правонарушениях либо проведением антикоррупционных и правовых экспертиз: «В число квалификационных требований к должностям среднего, старшего и высшего начальствующего состава, выполнение обязанностей по которым предусматривает расследование или организацию расследования уголовных дел, административное расследование, рассмотрение дел об административных правонарушениях либо проведение антикоррупционных и правовых экспертиз, входит наличие высшего профессионального юридического образования. Лишь в исключительных случаях и на условиях, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, на эти должности могут быть назначены лица, имеющие другое высшее профессиональное образование и опыт работы, позволяющий выполнять служебные обязанности»¹⁵.

¹⁵ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342 - ФЗ (последняя редакция) «О службе в органах внутренних дел российской федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

В зависимости от характера направления деятельности, планка требований к наличию образования для должностей среднего начальствующего состава в ОВД может варьироваться и меняться.

В настоящее время в нормативных правовых актах, регламентирующих прохождение государственной службы, понятие подбора кадров органов внутренних дел специально не учтено. Исходя из этого, обратимся к следующим мнениям учёных, профессоров.

Профессор, Т.В. Щукина, вводит в оборот понятие кадровой процедуры, под которой понимается «официально установленный порядок действий кадровой службы и привлекаемых структурных подразделений органа государственной власти для осуществления определенного направления деятельности службы»¹⁶.

В настоящее время процедура подбора кандидатов на должности органов внутренних дел урегулирована нормами Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», ФЗ о службе в ОВД, а также приказа МВД России от 18 июля 2014 года № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан РФ на службу в органы внутренних дел».

На основании рассмотрения данных положений можно говорить о том, что под данной процедурой следует понимать прием на службу в органы внутренних дел граждан, способных выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел добросовестно, на высоком профессиональном уровне.

На ясных и понятных принципах должна строиться как общегосударственная, так и ведомственная кадровая политика МВД России, поскольку в последнем, как отмечает Председатель Государственной Думы С.Е. Нарышкин, «мелочей не бывает. Здесь важно все: и адекватность

¹⁶ Щукина, Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации : новации и развитие [Текст]: монография / Т.В. Щукина. - Воронеж: Науч.кн., 2011. - 56 с.

требований при поступлении людей на госслужбу, и объективность оценки их результатов труда, и многое другое».

Вопрос, связанный с определением принципов подбора кадров, привлекал внимание ряда российских ученых. Так, профессор И.Б.Дуракова выделяет следующие принципы отбора кандидатов на службу:

- невозможность активного отбора претендентов без знания требований к вакантной должности;

- отбор претендентов не всегда должен проходить относительно жестких требований, которые выставляет вакантная должность. Из этого следует, что на практике наиболее пригодный кандидат - это не всегда абсолютная копия его желаемого портрета, сформированного предприятием, поэтому отбор необходимо проводить с позиций лишь относительного сходства характеристик;

- необходимость избегать сознательных и несознательных субъективных влияний на отбор претендентов, например протекций или предубеждений ¹⁷.

В свою очередь, профессор А.И. Турчинов классифицирует принципы отбора на базовые и специальные ¹⁸.

Базовые принципы связаны с таким важным принципом подбора на службу (работу), как равенство. Без нормативного закрепления и строгого соблюдения принципа равенства при приеме на государственную службу невозможно укомплектовать государственные органы компетентными специалистами и реализовывать борьбу с коррупционным патронажем, который негативно влияет на подбор кадров, а следовательно, на деятельность всего государственного органа в целом.

¹⁷ Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта [Электронный ресурс] : Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 84 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/899756>

¹⁸ Управление персоналом [Электронный ресурс] : Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М.: Изд-во РАГС, 2009. - 488 с. - Режим доступа: <https://uchebnik.online/personalom-upravlenie/>

Профессор В.В. Черепанов выделяет следующие принципы приема и поступления (отбора) лиц на государственную службу:

- конституционный принцип - равный доступ граждан на государственную службу (в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой);

- отбор кадров на государственную службу в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями, критериями и правовыми нормами;

- социально-демографическая авторитетность - наличие в системе государственной службы различных слоев населения страны (по полу, возрасту, образованию, этнической принадлежности и т.д.), жесткого распределения при этом не должно быть;

- исключение всякой дискриминации при приеме на государственную службу¹⁹.

По мнению профессора Л.М. Колодкина, работа по отбору кандидатов должна строиться на следующих принципах:

- присутствия четких целей, координирующих с целями организации или ее подразделений;

- обеспеченности ресурсами;

- наличия эффективных методов и процедур;

- организационного обеспечения;

- периодической оценки результатов отбора кандидатов;

- конечного результата работы, который должен поддаваться качественной или количественной оценке;

- совершенствования системы отбора кандидатов²⁰.

В свою очередь профессор М.В. Артемова к принципам подбора кадров относит:

¹⁹ Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник для студентов / В.В. Черепанов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 679 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107.html>.

²⁰ Социология [Текст]: курс лекций / Общ.ред. Л.М. Колодкина. - М., 2003. - С. 56.

- 1) добровольность вступления в правоотношение;
- 2) оперативность, эффективность и плановость;
- 3) научную обоснованность;
- 4) демократизм и гласность;
- 5) соответствие качеств кандидата требованиям должности;
- 6) обеспечение права личности на защиту достоинства в процессе отбора и собеседований;
- 7) применение методов и приёмов подбора, не противоречащих законодательству и принятым нормам нравственности;
- 8) содействие учреждений государственной службы занятости и частных агентств по подбору персонала;
- 9) обеспечение равенства доступа к государственной и муниципальной службе;
- 10) запрет дискриминации;
- 11) самостоятельность работодателя в определении потребности в кадрах и путях её удовлетворения;
- 12) соблюдение требований закона относительно специальных форм подбора кадров.

Таким образом, анализ научных подходов, их плюсов и минусов относительно определения принципов подбора кадров позволяет нам сделать вывод о том, что наиболее универсальными принципами подбора кадров для органов внутренних дел являются следующие:

- 1) равенство - равные права кандидатов на должности органов внутренних дел с учетом квалификационных требований, независимо от пола, расы, национальности происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

- 2) объективность - объективная оценка кандидатов на должности органов внутренних дел, исключая случаи коррупционного протекционизма и

направленная исключительно на выявление соответствия кандидатов предъявляемым к должности квалификационным требованиям;

3)состязательность - замещение должностей в органах внутренних дел путем конкурсного отбора кандидатов, направленного на выявление наиболее квалифицированных сотрудников, способных на должном уровне выполнять задачи, поставленные перед МВД России;

4)уважение прав и свобод кандидатов на должности в органах внутренних дел, недопущение использования в процессе отбора методов, которые могут нанести моральный, материальный ущерб или физический вред кандидатам;

5)конфиденциальность - сохранение в тайне персональных данных кандидатов, полученных в процессе сбора информации о них.

Проанализировав действующее законодательство и сложившуюся на его базе правоприменительную практику, нами была условно разделена процедура комплектования кадров органов внутренних дел на следующие этапы:

1)поиск кандидатов;

2)изучение кандидатов, оценка их личных, деловых и профессиональных качеств;

3)рассмотрение вопроса о назначении кандидата или о допуске к участию в конкурсе на замещение должности в органах внутренних дел по итогам проведенных мероприятий;

4)проведение конкурсной процедуры для выявления наиболее достойных кандидатов для назначения на должности в органах внутренних дел.

Рассмотрим подробнее каждый из этих этапов.

Успешный подбор кандидатов на службу в органы внутренних дел зависит в первую очередь от выбранного способа поиска кандидатов. Обладая информацией о кадровой политике, структуре территориального органа внутренних дел, основных направлениях его деятельности и приемлемой организационной культуре, кадровая служба может начать подбор

необходимых кандидатов на должности органов внутренних дел. Её работе на данном направлении будет способствовать и повышение доступности информации о деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Граждане должны знать об основных требованиях, предъявляемых к претендентам, правовых и социальных гарантиях и т.д.

Профессора, Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремин справедливо отмечают, что на процесс набора кандидатов влияют факторы внешней и внутренней среды. Данное положение в полной мере относится и к подбору кадров в органах внутренних дел, где также различают внутренние и внешние источники подбора кадров.

К факторам внешней среды цитируемые авторы относят: законодательные ограничения; ситуацию на рынке рабочей силы; состав рабочей силы на рынке и месторасположение организации(учреждения).

Факторы внутренней среды: кадровая политика - принципы работы с персоналом, стратегические кадровые программы, например принцип должностного продвижения работников, уже занятых в производстве, принцип пожизненного найма, образ организации - насколько она считается привлекательной как место работы.

Достижение целей кадровой политики осуществляется по следующим основным направлениям деятельности:

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

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

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

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

Методы набора персонала из внутреннего источника разнообразны. Таковыми являются:

- 1) внутренний конкурс;
- 2) совмещение профессий;
- 3) ротация.

При подборе кадров из внутренних источников в последние годы значительное внимание уделяется ротации, причем не только как современному методу набора персонала, но и как важному инструменту противодействия коррупции в системе государственной службы. Коррупция же в правоохранительных органах в целом и органах внутренних дел в частности представляет повышенную общественную опасность, поскольку вследствие коррупции устраняются субъекты, призванные вести борьбу с этим негативным социально-правовым явлением, поразившим в настоящее время практически все органы государственной власти и управления.

Ротация представляет собой (горизонтальное) перемещение сотрудников с одной должности на другую, т.е. не на вышестоящую, а на равнозначную должность в рамках одного предприятия учреждения или организации. Перемещать служащих «по горизонтали» необходимо вследствие того, что длительное пребывание в одной должности снижает трудовую мотивацию, сотрудник ограничивает кругозор рамками одного участка, привыкает к недостаткам, перестает обогащать свою деятельность новыми методами и формами работы. Смена мест дает возможность сравнить ситуации, быстрее

адаптироваться к новым условиям и позволяет снизить уровень коррупционных практик, набирающих в последнее время значительные обороты.

В целом, несмотря на то что уровень раскрытых дел о взяточничестве и подкупе не отражает всей картины коррупционной деятельности в Российской Федерации, он тем не менее показателен в аспекте численных соотношений развития коррупции.

Вдобавок, обращаясь к анализу судебной практики, нами было отмечено, что чаще всего в судебном порядке оспариваются такие основания, послужившие для дисциплинарного взыскания, как непринятие мер по предотвращению и(или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является сотрудник и непредставление сведений о своих (супруги, несовершеннолетних детей) доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Так, Верховный Суд РФ в Обзоре указал, что государственный или муниципальный служащий (в том числе сотрудник ОВД) выступает стороной конфликта интересов в случаях, когда на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей влияет или может повлиять возможность получения доходов для лица, состоящего с ним в близком родстве или свойстве, или лица, связанного со служащим имущественными, корпоративными, иными близкими отношениями. Обо всех случаях возникновения или о возможности возникновения конфликта интересов сотрудник обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя. Данное требование должно распространяться и на случаи самоотвода при наличии обстоятельств, предусмотренных отраслевым законодательством (например, следователь ОВД, руководствуясь требованиями ст.61, 67 УПК РФ принимает решение о самоотводе и одновременно обязан письменно уведомить руководителя о возможности возникновения конфликта интересов). С позиций судебной

практики несоблюдение данного требования также рассматривается как основание для дисциплинарной ответственности сотрудника²¹.

С учетом изложенного можно сделать вывод о тенденции к расширению дисциплинарной практики и усилению ответственности в целом государственных служащих за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции. Такой государственный подход оправдан, поскольку направлен на повышение эффективности противодействия коррупции и основан на приоритете мер профилактики и предупреждения коррупции.

Следующим этапом процедуры подбора кандидатов на должности в органах внутренних дел является изучение кандидатов, оценка их личных, деловых и профессиональных качеств.

Изучение и оценка кандидата в случае внутреннего подбора характеризуется наличием малого количества проверочных мероприятий и заключается в проведении аттестации, в ходе которой определяется соответствие кандидата квалификационным требованиям к должности.

Наиболее полные проверочные и оценочные мероприятия проводятся в отношении кандидатов при использовании внешнего источника подбора кадров. Необходимо отметить, что изучение кандидата и оценка его личных, деловых и профессиональных качеств происходят одновременно, данные действия взаимообусловлены и взаимосвязаны. Основная цель изучения кандидатов - выявление их личных, деловых и моральных качеств, с последующей оценкой на соответствие квалификационным и иным требованиям, предъявляемым к должностям в органах внутренних дел.

В случае подбора кадров из внутренних источников, среди действующих сотрудников, изучение кандидатов заключается в рассмотрении материалов

²¹ Обзор практики применения судами в 2014-2016 гг. законодательства Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции [Электронный ресурс] (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016) // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207971/

личного дела. Более сложная процедура изучения кандидатов используется в случае подбора кадров из внешних источников. К изучению кандидатов в рассматриваемом случае можно отнести следующие процедуры:

- 1) проведение собеседования, сбор необходимых документов;
- 2) проведение медицинских исследований (обследований), изучение психофизиологического состояния, тестирований, которые имеют целью выявление фактов употребления наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, а также злоупотребления алкоголем или потребления одурманивающих средств;
- 3) принятие у кандидатов нормативов по физической подготовке;
- 4) проведение проверочных мероприятий в отношении кандидата.

Несомненно, что начальным этапом знакомства с кандидатом на службу в органы внутренних дел является собеседование. Собеседование является неотъемлемой частью процесса подбора персонала, во время которого используются разнообразные профессиональные методы и приемы, позволяющие дать максимально объективную оценку уровню соответствия кандидата предлагаемой ему должности.

Собеседование преследует две главные цели:

- 1) помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности;
- 2) помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы.

С кандидатом, поступающим на службу в органы внутренних дел, лично проводит первоначальное разъяснительное собеседование начальник структурного подразделения, в котором открыта вакансия. В процессе собеседования руководитель выясняет мотивы поступления на службу, информирует кандидата о характере и специфике предстоящей профессиональной служебной деятельности²².

²² Приказ МВД России от 18.07.2014 г. № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с

Кроме того, считаем целесообразным проводить беседы с родителями, супругой (супругом) кандидата (при наличии таковых). Причем, по нашему мнению, такие беседы необходимо проводить руководителю органа внутренних дел, его заместителю по работе с личным составом или руководителю структурного подразделения, в которое непосредственно планируется кандидат для прохождения службы, совместно со специалистом-психологом, так как необходимо определить возможность возникновения семейных конфликтов, связанных со службой. Во время бесед с кандидатами на службу в подразделения со специфическими функциями и условиями прохождения службы необходимо участие психолога. Это, возможно, позволит сделать вывод о целесообразности приема кандидата на службу, а также поможет спланировать работу с сотрудником в дальнейшем.

Нельзя не заметить, что в ходе анализа правоприменительной практики, складывающейся по поводу поручительства в органах внутренних дел, нами были выявлены некоторые проблемы. В период прохождения кандидатом испытательного срока изучить его достаточно проблематично. Временной период испытания короток, а загруженность сотрудников полиции высока. В таком случае в качестве рекомендации можно предложить оповещение действующих сотрудников органов внутренних дел об имеющихся в органе внутренних дел вакансиях с целью привлечения знакомых им лиц на службу.

Граждане, претендующие на поступление на службу в органы внутренних дел, в обязательном порядке проходят медицинские и психофизиологические исследования. Обязанность по организации и проведению соответствующей экспертизы и медицинского освидетельствования в отношении поступающих на службу граждан Российской Федерации возложена на военно-врачебные комиссии, которые действуют на основании Положения о военно-врачебной экспертизе,

утвержденного Постановлением Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 (ред. от 19.05.2015) «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе».

Подобный «комиссионный» подход соответствует практике современных правовых демократических государств. Назначение военно-врачебной экспертизы заключается в определении категории годности граждан по состоянию здоровья к службе в органах внутренних дел и военной службе во внутренних войсках МВД России, а также определении причинной связи полученных гражданами увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний с прохождением ими службы в органах внутренних дел, военной службы, военных сборов.

Военно-врачебными комиссиями проводится медицинское обследование кандидатов на службу, а также изучение психологических и психофизиологических особенностей личности с целью выявления лиц с нервно-психической неустойчивостью и склонностью к злоупотреблению алкоголем или немедицинскому употреблению наркотических веществ.

По результатам освидетельствования военно-врачебная комиссия выносит следующие основные заключения в отношении граждан, поступающих на службу:

А - годен к службе в органах внутренних дел

Д - не годен к службе в органах внутренних дел

Полученные результаты медицинского обследования являются действительными в течение трех месяцев.

Подводя итоги данного параграфа, отметим, что профессиональному отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел в настоящее время уделяется пристальное внимание. Кадровая проблема МВД — это одно из главных условий, влияющих на показатели работы ОВД по противодействию преступности и правонарушениям.

Все занятые в государственном управлении, как правило, пришли туда в результате того или иного отбора. Поскольку «кадры решают всё», качество, профессионализм, эффективность государственного управления в

существенной мере зависят от кадровых решений. В полной мере это относится и к формированию квалифицированного кадрового состава органов внутренних дел, где, учитывая атрибуты службы (а это, прежде всего, широкие полномочия сотрудников применять меры государственного принуждения), правильный подбор кадров особенно важен.

За последние годы качественный и количественный состав кандидатов на службу в ОВД заметно ухудшился по следующим позициям:

- ◆ уровень образования кандидатов;
- ◆ состояние здоровья кандидатов;
- ◆ морально-деловые качества кандидатов.

Сотрудники кадровых аппаратов и руководители ОВД вынуждены принимать на службу кандидатов, имеющих серьезные ограничения по состоянию здоровья, с минимальным уровнем образования и с допуском психолога «рекомендован условно», а часто и вовсе не рекомендованных. Выбирать достойных порой не представляется важным. Вакантных должностей в ОВД гораздо больше, чем кандидатов на их замещение; среднестатистически из десяти принятых и направленных на ознакомительную стажировку кандидатов, заключают контракты только семь, а через год из них остается на службе в лучшем случае пять²³.

При упомянутых обстоятельствах, по нашему мнению, улучшение качественного и количественного состава кадров органов внутренних дел возможно при выполнении определенных условий. В частности, необходимо полностью исключить из числа кандидатов на службу в органы внутренних дел ограниченно годных к службе по результатам прохождения военно-врачебной комиссии, возможность приема на службу которых сохраняется в настоящее время, что приводит к постоянному росту группы повышенного риска и нежелательным последствиям.

²³ Раживина, И.В Комплектование персонала подразделений органов внутренних дел как условие правоохранительных МВД России [Электронный ресурс] // Государство и право. Юридические науки - 2013. - № 7 - С. 118-119. - Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17927054>

2.3 Основания и последствия окончания, приостановления службы в органах внутренних дел

Прекращение службы в органах внутренних дел характеризует завершающий этап взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником, далеко не всегда отражающий совпадение и единство интересов указанных субъектов рассматриваемых правоотношений, не исключая, в том числе, и конфликтную основу интересов названных сторон. Вместе с тем, именно с основаниями прекращения службы в органах внутренних дел связано большое количество произошедших изменений в законодательстве о службе в органах внутренних дел, инициированных, в первую очередь Главой 12 «Прекращение службы в органах внутренних дел» Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст.ст. 80 - 90)

В этой связи, полагаем необходимым немного подробнее остановиться на этом вопросе.

Анализ оснований увольнения показывает, что в новом законодательстве, по сравнению с предшествующим, о службе в органах внутренних дел теперь имеется гораздо более точный юридический инструментарий для квалификации юридических фактов, определяющих применение того или иного основания увольнения.

Если в соответствии с ранее действовавшими Положением о службе в органах внутренних дел (для сотрудников, не носивших специальное звание полиции) и Законом «О полиции», например, такие юридические факты, как сокращение должности в органах внутренних дел замещаемой сотрудником и истечение срока нахождения сотрудника в распоряжении органа внутренних дел в связи с организационно-штатными мероприятиями, влекли, как правило, применение такого общего для них основания увольнения, как «по

сокращению штатов», то теперь, это совершенно самостоятельные типовые ситуации, влекущие применение совершенно разных оснований увольнения со службы: 1) увольнение в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения (п. 12 ч. 2 ст. 82) и 2) в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником (п. 11 ч. 2 ст. 82)

Кроме того, законодатель ускорил своё влияние, отказавшись от формулировки «по сокращению штатов», так как по нашему мнению, буквальное толкование действующей формулировки основания увольнения («увольнение в связи с сокращением должности в органах внутренних дел»), дает все основания считать, что такое основание увольнения, может применяться и в тех ситуациях, когда общее количество должностей в органе внутренних дел даже при сокращении какой-либо должности, не изменяется, чего как раз не позволяла делать прежняя формулировка («по сокращению штатов»).

Среди новых оснований увольнения особо следует выделить такое основание, как «утрата доверия». Считаем, что это единственный вид основания увольнения, наименование и текст которого не раскрывает никаких представлений о существовании тех обстоятельств, которые по замыслу законодателя должны влечь применение этого основания. Возможно поэтому, в статье 82 рассматриваемого Закона утверждается целый абзац, определяющий случаи, при которых сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению в связи с утратой доверия, а именно в случае:

а) непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

б) непринятия руководителем (начальником), которому стало известно о возникновении у подчинённого ему сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию такого конфликта;

в) непредставления сотрудником органов внутренних дел сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

г) участия сотрудника на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

д) осуществления сотрудником предпринимательской деятельности;

е) вхождения сотрудника в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации (ч. 4 ст. 82 Закона «О службе в органах внутренних дел»).

Впервые в новом Законе формулируется правило о выборе основания увольнения. Так, в соответствии с частью 8 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» при наличии одновременно нескольких оснований для прекращения (расторжения) контракта, предусмотренных частью 1, пунктами 1,3,4, 8, 9, 11, 12 и 16 части 2, пунктами 1 и 3 части 3 данной статьи, контракт прекращается (расторгается) по одному из этих оснований по выбору сотрудника органов внутренних дел. В данном случае очевидно говорить, что гарантированное законом право сотрудника на выбор основания увольнения способствует эффективной защите его интересов, однако решить эту задачу в полном объёме не позволяет возможным.

Полагается уяснить такую формулировку. Дело в том, что любой выбор - это, прежде всего результат оценки чего-либо. В нашем случае - это результат оценки сотрудником тех оснований увольнения, которые предусмотрены действующим законодательством и которые могут быть

применены, по мнению сотрудника к его ситуации. Таким образом, решение об увольнении сотрудника по какому-либо основанию - это не только чисто волевое решение, но и результат, влекущий определение финансовых и имущественных последствий для увольняемого сотрудника. Вот почему так обращается внимание на то, какое будет выбрано основание увольнения. Основная проблема заключается в том, что сотрудник, выбирая, одно из нескольких оснований увольнений, относящихся к нему, далеко не всегда может рационально и юридически грамотно провести такой анализ, не располагая знаниями всех тонкостей и юридических нюансов законодательства о службе в органах внутренних дел, т.е. что, называется, взвесить все «за» и «против» относительно указанных оснований увольнения, и тем более оценить суммарный объем льгот, связанный с тем или иным основанием увольнения. Вместе с тем, такими возможностями располагают соответствующие должностные лица аппаратов по работе с личным составом территориальных органов МВД России. Это, значит, закон должен не просто наделять сотрудника правом выбора одного из оснований увольнения, но, что гораздо более важно, возложить на соответствующие кадровые аппараты обязанность информировать увольняемого сотрудника о том основании увольнения, которое предполагает право на получение наибольших льгот, гарантий, компенсаций и преимуществ, в том числе, с обязательным применением этого основания увольнения в случае, если сотрудник не отказывается от применения этого наиболее льготного основания увольнения.

К несомненным достижениям нового законодательства о службе в органах внутренних дел можно отнести и то, что впервые на уровне закона так подробно регламентируется сама процедура увольнения со службы в органах внутренних дел.

Нельзя обойти вниманием нововведение, связанное с более детальной регламентацией процедуры уведомления сотрудника о предстоящем увольнении, в том числе с указанием конкретных сроков такого уведомления в зависимости от оснований увольнения.

Важной новеллой в законодательстве о службе в органах внутренних дел является и закрепление законодательного требования об обязательности оформления уполномоченными должностными лицами органа внутренних дел исполнительного листа по результатам беседы с увольняемым сотрудником. Дело в том, что ранее действовавшее законодательство лишь предусматривало возможность проведения беседы с увольняемым сотрудником, однако при этом ничего не говорило о документальном оформлении такой процедуры. Более того, новое законодательство теперь не только обязывает орган внутренних дел документально оформлять процедуру беседы, но также оставлять соответствующий акт в произвольной форме, если отсутствует возможность для проведения беседы с сотрудником либо сотрудник отказывается (уклоняется) от участия в беседе.

Впервые такое подробное законодательное описание получает финальный этап взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником при прекращении последним службы. И это не вызывает сомнений, поскольку практика последних лет показывала, что именно на этих этапах юридических взаимоотношений из-за отсутствия чёткой прописанной процедуры пошаговых действий сотрудников кадрового аппарата совершается наибольшее количество нарушений трудового (служебного) законодательства, что и служило, как правило, поводом для обжалования этих решений в суде.

Как мы видим, из числа большого спектра выявленных причин, присутствуют основания прекращения служебных отношений схожих или аналогичных основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, и основания специфичные для правоохранительной службы.

Отметим и характерные черты, присущие для данных отраслей права. В отличие от норм трудового законодательства, которое предусматривает право на пенсию по старости при наступлении определенного возраста, и работник может получать пенсию и продолжать работать, сотрудник ОВД может воспользоваться своим правом на пенсию только при увольнении из органов.

Возраст в данном случае не имеет значения, значение имеет только размер выслуги, он составляет 20 лет в календарном либо в льготном исчислении.

Определенный интерес, как в теоретическом, так и в практическом плане представляет норма, позволяющая увольнять сотрудников органов внутренних дел за совершение порочащих их поступков. В данном случае, имеет место, по сути, закрепление этических норм в правовом акте. Само по себе это можно признать обоснованным, так как, проступки, порочащие честь сотрудников органов внутренних дел, даже если они совершены вне рамок исполнения служебных обязанностей, порождают недоверие и негативное отношение к указанным органам со стороны населения.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О полиции» сотрудник органов внутренних дел может быть уволен и в связи с реабилитацией на должность сотрудника, ранее занимавшего эту должность.

Кроме того, анализ законодательства о государственной службе позволяет считать основаниями для увольнения сотрудника из органов внутренних дел приобретение в период службы гражданства иностранного государства; отказ от предоставления в налоговые органы сведений о доходах и имуществе; выборы в представительные органы власти. Сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению также в связи с утратой доверия.

Во всех случаях прекращение службы в органах внутренних дел оформляется приказом соответствующего начальника об увольнении сотрудников из органов внутренних дел либо отчисления из списков личного состава лиц, прекративших гражданство Российской Федерации или признанных судом безвестно отсутствующими, а также умерших или погибших сотрудников.

Порядок увольнения из органов внутренних дел проходит в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации. А именно соблюдается двухнедельный срок предупреждения об увольнении, соблюдаются сроки выдачи трудовой книжки и произведения окончательного расчета. При увольнении сотрудников, имеющих право на пенсию, должен

соблюдаться десятидневный срок подачи кадровым аппаратом необходимых документов в пенсионный отдел. При увольнении по отрицательным основаниям необходимо рассмотрение сотрудника на «Аттестационной комиссии».

Как правило, в ходе данной процедуры с сотрудником проводится беседа, в ходе которой сообщаются основания увольнения, разъясняются льготы, преимущества по трудовому устройству и материально-бытовому обеспечению и другие вопросы.

До представления к увольнению сотрудники направляются для освидетельствования на военно-врачебную комиссию с целью установления степени годности к военной службе. Заключение комиссии учитывается при определении основания увольнения.

Для обеспечения законных интересов и необходимых гарантий, уволенные со службы сотрудники органов внутренних дел снимаются со специального учета МВД России и передаются на воинский учет в военные комиссариаты по месту жительства для зачисления в запас Вооруженных Сил Российской Федерации, если они не достигли предельного возраста, либо в отставку, если достигли предельного возраста пребывания в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации или признаны негодными к военной службе по состоянию здоровья либо для призыва на военную службу.

Сотрудники органов внутренних дел имеют право в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении обжаловать его в суд. Документом для такого обращения является копия приказа об увольнении, вручаемая сотруднику под расписку. Кроме того, до направления жалобы в суд они могут обратиться в вышестоящий орган внутренних дел за разъяснением или решением вопроса о восстановлении на службе.

Увольняемым сотрудникам органов внутренних дел могут и должны назначаться различные выплаты и льготы.

Так, сотрудникам органов внутренних дел, увольняемым со службы с правом на пенсию, выплачивается единовременное пособие, а при увольнении

без права на пенсию - выходное пособие в размерах, определяемых Правительством Российской Федерации.

За сотрудниками, уволенными из органов внутренних дел с правом на пенсию и имеющими выслугу 20 лет и более (в том числе и в льготном исчислении), за женой (мужем) и за проживающими совместно с ними несовершеннолетними детьми сохраняется право на:

- обеспечение медицинской помощью в медицинских учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации;

- за определенную плату на санаторно-курортное лечение в санаториях, организованный отдых в домах отдыха, пансионатах и на туристических базах системы Министерства внутренних дел Российской Федерации. При этом указанным сотрудникам ежегодно выплачивается денежная компенсация в размере средней стоимости путевки, а членам семей - в размере 25 процентов средней стоимости путевки независимо от того, приобретена путевка или нет.

Сотрудникам органов внутренних дел, уволенным со службы по собственному желанию; по достижении предельного возраста в органах внутренних дел, рассмотренного нами ранее; по выслуге срока службы, дающего право на пенсию; по окончании срока службы, предусмотренного контрактом; по сокращению штатов - при ликвидации или реорганизации органа внутренних дел в случае невозможности использования сотрудника органов внутренних дел на службе; по болезни - на основании постановления военно-врачебной комиссии о негодности к службе; по ограниченному состоянию здоровья - на основании постановления военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе, невозможности по состоянию здоровья исполнять служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью и отсутствии возможности перемещения по службе на должность, в соответствии с которой он может исполнять служебные обязанности с учетом состояния здоровья и направленным после госпитального лечения в санатории и дома отдыха системы Министерства внутренних дел Российской Федерации для продолжения лечения, путевки предоставляются бесплатно.

Сотрудникам, уволенным из органов внутренних дел и поступившим на работу или учебу не позднее 3 месяцев после увольнения, не считая времени переезда к месту постоянного жительства, время службы в органах внутренних дел засчитывается в непрерывный трудовой стаж при назначении пенсий и пособий по государственному социальному страхованию.

Изученное в рамках данного вопроса исследование основных положений нового законодательства, отражающих правовое регулирование прекращения службы в органах внутренних дел, позволяет прийти к следующим основным выводам.

Во-первых, значительно расширился перечень оснований увольнения со службы в органах внутренних дел.

Во-вторых, в новом законодательстве о службе в органах внутренних дел теперь имеется гораздо более точный юридический инструментарий для квалификации юридических фактов, определяющих применение того или иного основания увольнения.

В-третьих, не все из вновь принятых оснований увольнений в новом Законе, по нашему мнению, характеризуются ясностью и слаженностью перспектив их правоприменения, поэтому нуждаются в дополнительной законодательной проработке.

И, наконец, последнее. Анализ нового законодательства о порядке прекращения службы в органах внутренних дел, показывает, что наряду с правовыми нормами, усовершенствованными процессуальные начала процедуры увольнения сотрудника, что, несомненно, вызывает только положительное отношение, к сожалению, имеются и такие нормы, которые вызывают определённые вопросы, в первую очередь, на предмет их соответствия основам правового статуса сотрудника органов внутренних дел, а значит, требуют дальнейшей проработки и совершенствования.

Из полученных нами материалов преддипломной практики следует учитывать во внимание и тот факт, что привлекают достаточно не профессиональных работников. В связи с чем, для устранения таких казусов и

решения подобных вопросов, предлагаем расширять список существующих вакансий, создавать различные региональные соглашения, суть которых будет заключена в привлечении в том числе на госслужбу учащихся с образовательных учреждений МВД РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы, нами получены следующие выводы и результаты:

Административно-правовой статус сотрудников органов внутренних дел характеризуется рядом особенностей, которые выражаются через должности рядового или начальствующего состава, служебные права и обязанности, полномочия.

Изучив данный вопрос, мы пришли к следующим выводам:

Проанализировав различные точки зрения относительно понятийного аппарата мы предлагаем под административно - правовым статусом сотрудника органов внутренних дел понимать совокупность определенных государством прав, свобод, обязанностей и социальных гарантий сотрудников органов внутренних дел, регулируемых нормами административного права.

К особенностям административно-правового статуса сотрудника органов внутренних дел относим:

– обязанности сотрудников данной категории ,в том числе защита прав и свобод человека и гражданина, при условии риска для своей жизни и здоровья;

–наличие специальных (повышенные) требований; к сотрудникам, при приеме на службу

– определение специального статуса путём присвоения специального звания, выдачи формы одежды, знаков различия, служебных удостоверений, жетонов с личными номерами,

– ношение, хранение, применение и использование огнестрельного оружия и (или) специальных средств;

– аттестация сотрудника органов внутренних дел

Изучение Конституции РФ, законов и иных нормативных актов, регулирующих деятельность персонала системы ОВД, позволяет выделить следующие основные элементы правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации:

- 1) наличие должности в органах внутренних дел Российской Федерации;
- 2) государственно - властные полномочия, обусловленные занимаемой должностью;
- 3) служебные права и обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;
- 4) ответственность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Таковы основные нормы, составляющие правовой статус сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Они затрагивают практически все элементы правового института служебной деятельности сотрудников, приближая таким образом, уровень правового регулирования данного вида государственной службы к принципам правового государства.

Прохождение государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации - это долговременный процесс, начинающийся с возникновением государственно-служебных отношений, т.е. с момента замещения служащим государственной должности, продолжающийся с дальнейшим перемещением по службе, присвоением очередных специальных званий, проведением оценки и аттестации служащих и заканчивающийся прекращением службы.

Из этого следует говорить о том, что при дальнейшем рассмотрении и решении данных положений, первостепенное значение, прежде всего, приобретает изучение особенностей службы в органах внутренних дел, совершенствование ее правовой регламентации, а также создание надлежащих организационных основ на базе комплексных подходов.

Заметим и другие моменты. В настоящее время профессиональному отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел в настоящее время уделяется пристальное внимание. Кадровая проблема МВД — это одно из главных условий, влияющих на показатели работы ОВД по противодействию преступности и правонарушениям.

Все занятые в государственном управлении, как правило, пришли туда в результате того или иного отбора. Поскольку «кадры решают всё», качество, профессионализм, эффективность государственного управления в существенной мере зависят от кадровых решений. В полной мере это относится и к формированию квалифицированного кадрового состава органов внутренних дел, где, учитывая атрибуты службы (а это, прежде всего, широкие полномочия сотрудников применять меры государственного принуждения), правильный подбор кадров особенно важен.

Прекращение службы в органах внутренних дел характеризует завершающий этап взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником, далеко не всегда отражающий совпадение и единство интересов указанных субъектов рассматриваемых правоотношений, не исключая, в том числе, и конфликтную основу интересов названных сторон.

Анализ нового законодательства о порядке прекращения службы в органах внутренних дел, показывает, что наряду с правовыми нормами, усовершенствованными процессуальными началами процедуры увольнения сотрудника, что, несомненно, вызывает только положительное отношение, к сожалению, имеются и такие нормы, которые вызывают определённые вопросы, в первую очередь, на предмет их соответствия основам правового статуса сотрудника органов внутренних дел, а значит, требуют дальнейшей проработки и совершенствования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

1.1 Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 - ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О полиции» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

1.2 Федеральный закон от 30.11.2011 № 342 - ФЗ (последняя редакция) «О службе в органах внутренних дел российской федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

1.3 Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 02.06.2003. – № 22. – Ст. 2063.

1.4 Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

1.5 Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р (ред. от 18.10.2018) «О Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: с изменениями и дополнениями [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 1. - Ст. 216.

1.6 Проект Концепции кадровой политики МВД России в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

1.7 Уголовный кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.03.2016) [Электронный ресурс] // Официальный

интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). – Режим доступа: www.pravo.gov.ru

1.8 Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции" от 22.12.2014 № 431-ФЗ (последняя редакция) [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2014. - № 52 - Ст. 7542

2. Научная и учебная литература

2.1 Авдейко, А.Г. «Реформа МВД России: правовой аспект»: интернет - интервью от 21.10.2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.consultant.ru.

2.2 Афанасьев, А.В. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Афанасьев Александр Васильевич. - СПб., 2004. - 234 с. - Библиогр.: с.206-228. – 6104121172.

2.3 Глушаченко, С.Б. Русские юристы второй половины XIX - начала XX вв. о правах личности и правовом государстве (историко-правовое исследование) [Электронный ресурс]: дис. докт. юрид. наук: 12.00.01 / Глушаченко Сергей Борисович. – СПб., 2000. – 349 с. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/1518010/>

2.4 Гельдибаев, М.Х. Уголовный процесс [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по юридическим специальностям (3-е изд., перераб. и доп.) / М.Х.Гельдибаев, В.В.Вандышев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 719 с. – ISBN 978-5-238-02246-8

2.5 Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта [Электронный ресурс] : монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М,2017. - 84 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/899756>

2.6 Обеспечение прав и свобод человека правоохранительными органами Российской Федерации. В вопросах и ответах [Текст]: учебное пособие / Под

ред. Л.Ш. Берекашвили, В.П.Игнатов - Московский ун-т МВД России. - Москва : Щит-М, 2011. - 167 с. - ISBN 978-5-93004-330-3.

2.7 Комахин, Б.Н. Сущность правовых основ деятельности государственных служащих: концептуальные подходы инновационного государства [Текст] / Б.Н.Комахин // Административное право и процесс. - 2014. - № 3. - С. 75-78.

2.8 Матвеев, С. П. Современные тенденции модернизации социальной защиты государственных служащих в рамках административной реформы [Текст] / С.П.Матвеев // Административное право и процесс. - 2013. - № 6. - С. 50-55.

2.9 Матвеев, С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования[Электронный ресурс]: монография / С.П.Матвеев; науч. ред. Ю.Н. Стариков. – Воронеж : Воронеж. ин-т МВД России,2012. - С.23 - Режим доступа: <http://www.dislib.ru/yuridicheskie/15086-7>

2.10 Параносенков, П.М. Общественно-социальная сущность милиции Российской Федерации в период реформирования МВД России [Текст] / П.М. Параносенков // Административное право и процесс. - 2014. - № 1. - С. 85-86.

2.11 Раживина, И.В Комплектование персонала подразделений органов внутренних дел как условие правоохранительных МВД России [Электронный ресурс] // Государство и право. Юридические науки - 2013. - № 7 - С. 118-119. - Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17927054>

2.12 Теория государства и права [Текст] : учебник для высшей школы / Р. А. Ромашов // Государство и право. Юридические науки - Общая теория государства и права. – СПб. : Питер Пресс, 2006 – 254 с. – ISBN 5-469-00685-9

2.13 Стариков, Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? [Текст] / Ю.Н. Стариков // Журнал российского права. - 2014. - № 9 - С. 14-19.

2.14 Управление персоналом [Электронный ресурс] : Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М.: Изд-во РАГС, 2009. - 488 с. - Режим доступа: <https://uchebnik.online/personalom-upravlenie/>

2.15 Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]:учебник для студентов / В.В. Черепанов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 679 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107.html>.

2.16 Щукина, Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации : новации и развитие [Текст]: монография / Т.В. Щукина. - Воронеж: Науч.кн., 2011. - 56 с. - ISBN 978-5-905654-28-2

3. Материалы правоприменительной практики

3.1 О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации»): приказ МВД России от 19 мая 2009 г. № 386 [Текст] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти РФ. - 2009. - № 31.

3.2 Нормативные материалы по организации работы с личным составом органов внутренних дел [Электронный ресурс] : Сборник методических рекомендаций. - М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002. - С. 160. - Режим доступа: https://дгск.мвд.рф/Documents/M_R