

Академия управления МВД России

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебное пособие

Под редакцией
кандидата юридических наук, доцента И.В. Будило
и заместителя начальника Департамента
государственной службы и кадров МВД России
кандидата педагогических наук Ю.Я. Костенко

Москва • 2013

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

УДК 354.174
ББК 67.401.213
О – 64

Рецензенты: доктор юридических наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор *А.Ф. Ноздрачев* (Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации); доктор юридических наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор *Ю.Н. Стариков* (Юридический факультет Воронежского государственного университета).

Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: учебное пособие / под ред. И.В. Будило, Ю.Я. Костенко. М.: Академия управления МВД России, 2013. – 210 с.

В учебном пособии освещаются вопросы организации и обеспечения работы с кадрами сотрудников органов внутренних дел, государственных гражданских служащих, замещающих должности в центральном аппарате и территориальных органах МВД России, правового регулирования прохождения службы; содержатся рекомендации по формированию навыков, умений, компетенций в применении современных кадровых технологий лицами, получившими соответствующую теоретическую управленческую подготовку.

Предназначено для слушателей Академии управления и других образовательных учреждений МВД России, а также может быть использовано для подготовки руководителей в системе органов внутренних дел к их профессиональной деятельности.

УДК 354.174
ББК 67.401.213
О – 64

© Академия управления МВД России, 2013
© Авторский коллектив, 2013

Авторский коллектив

Будило И.В., кандидат юридических наук, доцент (руководитель авторского коллектива) – 7.

Колодкин Л.М., доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации – предисловие; 1; 2.

Закатов В.В., кандидат педагогических наук – 4; 6.2; 6.3; 6.4.

Костенко Ю.Я., кандидат педагогических наук – 9.2 (в соавт. с Шаповаловым А.С.).

Русаков В.К. – 6.1 (в соавт. с Шаповаловым А.С.).

Сафронов А.Д., кандидат юридических наук, доцент – 3 (в соавт. с Шаповаловым А.С.); 9.1.

Федотов А.А., кандидат педагогических наук, профессор – 8 (в соавт. с Шаповаловым А.С.).

Шаповалов А.С. – 3 (в соавт. с Сафроновым А.Д.); 5; 6.1 (в соавт. с Русаковым В.К.); 8 (в соавт. с Федотовым А.А.); 9.2 (в соавт. с Костенко Ю.Я.).

ПРЕДИСЛОВИЕ

Основное содержание учебного пособия — организация работы с кадрами в органах внутренних дел в обстановке кардинального изменения социально-экономических условий жизни российского общества и вытекающих из этого изменений в законодательстве, функциональном построении органов исполнительной власти, в частности правоохранительных органов, в новой парадигме теории социального управления, в уголовной политике и административно-юрисдикционной деятельности. Все это ставит задачи кардинального изменения форм и методов работы с кадрами правоохранительных органов государства.

В самом общем виде организация работы с кадрами в органах внутренних дел представляет собой управленческо-правовое учение об одном из важнейших направлений служебной деятельности руководителей. Именно знание оснований, принципов, методов этой работы, кадровых технологий позволяет руководителям органов внутренних дел на федеральном и территориальном уровнях владеть искусством и наукой управления людьми, выполняющими функции правоохранительной деятельности.

Конечно, управленческая деятельность в сфере работы с кадрами (управления персоналом) осуществляется на основе строгого соблюдения норм законодательства о государственной службе, одним из видов которой является служба в органах внутренних дел. Принятие новых законодательных актов о государственной службе потребовало от авторов пособия анализа позитивного права, касающегося всех видов службы, осуществляемых в органах внутренних дел современной России.

У теории административного права, его подсистемы «Государственная служба» и учебной дисциплины «Организация работы с кадрами в органах внутренних дел» разные предметы. Предметом административного права являются разнообразные по содержанию общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного управления, осуществляемого органами исполнительной власти, иными государственными органами и должностными лицами¹.

В учебном курсе «Организация работы с кадрами в органах внутренних дел» изучаются общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации кадровой политики в органах внутренних дел, требований законодательства о государствен-

¹ *Россинский Б.В., Стариков Ю.Н.* Административное право. М., 2009. С. 68.

ной службе и трудового законодательства при приеме граждан на службу, ее прохождении и прекращении служебных отношений, организационное и ресурсное обеспечение кадровой функции. Особое внимание уделяется вопросам разработки принципиально новых подходов к организации кадровой работы.

В настоящем учебном пособии рассматриваются новации в управлении персоналом (восстановление принципа наставничества в адаптационный для молодых сотрудников период, активное участие в этой работе ветеранских организаций, работа с кадровым резервом и ротация руководящих кадров и другие вопросы).

Содержание учебной дисциплины «Организация работа с кадрами в органах внутренних дел» включает освещение основополагающих вопросов работы с людьми, понятий и категорий, позволяющих рассматривать кадровую реальность и соблюдать соотношение материального, институционального и процессуального, правового и нравственного, объективного и субъективного в работе с кадрами должностных лиц по обеспечению правопорядка.

Знание истоков, сущности и содержания, правовых и этических основ кадровой работы крайне необходимо руководителям всех уровней органов и подразделений органов внутренних дел для обеспечения эффективной правоохранительной деятельности. При подготовке учебного пособия авторы опирались на работы известных ученых, посвященные правовому регулированию государственной службы, организации управления персоналом, теории социального управления.

В соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта в результате изучения данного курса слушатели Академии управления МВД России должны обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

– способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые формы и методы работы (ОК-1);

- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в сфере работы с кадрами, получать новые знания, быть готовым применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);

- владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять научные инструментальные средства исследования для решения поставленных задач (ОК-3);

- навыками самостоятельной творческой работы, умением организовать свою служебную (трудовую) деятельность (ОК-4);
- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-5);
- способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовать образовательные программы и курсы для различных аудиторий с использованием современных гуманитарно-образовательных технологий (ОК-8);
- навыками комплексного видения современных проблем управления персоналом и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОК-9);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в них, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11);
- знанием требований профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- навыками публичных, служебных и научных коммуникаций (публичных выступлений, служебных совещаний, переговоров, презентаций), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13).

На основе изучения учебных дисциплин по управлению персоналом органов и подразделений внутренних дел, выпускник Академии управления МВД России должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК) в области организационно-управленческой деятельности руководителя:

- умением формировать философию и концептуальные подходы к организации и правовому регулированию работы с кадрами, кадровую политику организации, разрабатывать и осуществлять стратегию управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- навыками реализации кадровой политики, стратегии управления персоналом (ПК-2);
- умением использовать принципы корпоративной ответственности и ориентации на успех при разработке стратегических планов организации, кадровых стратегий (ПК-3);
- владением современными кадровыми технологиями (ПК-4);

- навыками постановки задач по развитию кадрового потенциала организации (ПК-5);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и персонально каждого сотрудника (ПК-6);
- умением осуществлять политику привлечения, подбора и отбора персонала (ПК-7);
- умением организовать адаптацию и профессиональное становление личного состава (ПК-8);
- умением проводить обучение и профессиональное развитие подчиненных (ПК-9);
- умением осуществлять текущую оценку служебной деятельности подчиненных (ПК-10);
- навыками проведения эффективной политики, мотивации и стимулирования служебной активности персонала организации (ПК-11);
- умением формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в коллективе и эффективную организационную культуру (ПК-12).

Учебные программы в области управления персоналом органов и подразделений внутренних дел предусматривают изучение следующих учебных циклов:

- общенаучного (управленческого);
- профессионального (ведомственного) в форме научно-исследовательской и научно-педагогической практики.

Их освоение позволяет слушателю приобрести необходимые для управленческой деятельности знания, навыки и компетенции.

1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И ЕЕ ВИДЫ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ

1.1. Понятие государственной службы

Организация работы с кадрами в органах внутренних дел охватывает, по существу, все виды публичной государственной службы: гражданской, правоохранительной и военной. Такое системное единение различных видов государственной службы в одном ведомстве создает значительные сложности в управлении персоналом и неизбежно требует диверсификации управления ими.

Сложности работы с кадрами системы МВД России обусловлены недостаточной регламентацией статуса, компетенции и административных процедур правоохранительной службы. В настоящее время такого рода отношения регулируются на уровне отдельных законодательных актов, указов Президента, постановлений Правительства, ведомственных нормативных правовых актов.

Построение в Российской Федерации универсальной модели управления всеми видами государственной службы предполагает решение следующих задач:

– формирование модели, в которой общественные и государственные интересы, а также интересы отдельных граждан были бы отражены полно, адекватно и составляли единство. Государство для человека, а не человек для государства;

– установление реального механизма ответственности государственных служащих всех видов государственной службы за принимаемые решения, нарушения законности, служебной дисциплины и норм служебной этики. Равенство ответственности всех должностных лиц перед законом и судом;

– создание высокопрофессионального персонала для четкого, своевременного и легитимного исполнения служебных обязанностей;

– формирование системы управления персоналом государственных служащих, учитывающей специфику всех видов государственной службы.

Не менее сложные задачи предстоит решить при организации и правовом регулировании правоохранительной службы, в том числе:

– упорядочить статус, предметы ведения и полномочия правоохранительных органов в целях четкого разграничения полномочий;

— законодательно закрепить административные процедуры исполнения полномочий служащих правоохранительных органов и учредить систему контроля.

Становление и развитие государственной службы осуществляется путем проведения реформы, цели и задачи которой определены Концепцией реформирования государственной службы Российской Федерации, подписанной Президентом Российской Федерации в 2001 г.

Перед государственными органами поставлена задача — добиться, чтобы Россия вошла в число стран с наиболее эффективным государственным управлением². Как свидетельствует международная экспертиза, по его эффективности и качеству оказываемых населению государственных услуг Российская Федерация находится среди стран, которые намного уступают ей по уровню экономического развития и качеству человеческого потенциала.

Результаты исследований состояния государственной службы свидетельствуют о ее низкой эффективности, высокой степени коррумпированности, падении доверия граждан к государственным служащим. Данные опроса, проведенного Институтом социологии РАН, показывают, что граждане Российской Федерации отрицательно оценивают деятельность государственных служащих: значительное число опрошенных считают, что чиновники «не столько обеспечивают эффективное развитие страны, сколько мешают этому развитию»³. По мнению респондентов, система органов государственной власти является закрытой. Реформа государственной службы — один из приоритетов развития России. Преобразования в МВД России выявили сложность и комплексность проблем реформирования правоохранительной службы, необходимость постановки целей и задач его нового этапа, в том числе связанных с совершенствованием механизмов и процедур реализации норм законодательства в данной сфере, разработкой инновационной базы их внедрения.

Для реализации поставленных задач следует, прежде всего, уточнить понятия «государственная служба» и «система государственной службы».

Государственная служба — это профессиональная деятельность государственных служащих по обеспечению и практической реализации полномочий государственных органов. Она

² Послание Президента России Владимира Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 25 апреля 2005 г. // Рос. газ. 2005. 26 апр.

³ Бюрократия и власть в новой России: позиция населения и оценки экспертов // Коммерсант. 2005. 2 нояб.

подразделяется на федеральную и находящуюся в ведении субъектов Российской Федерации.

1.2. Виды государственной службы в системе МВД России

В соответствии с Федеральным законом РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ст. 2) система государственной службы включает три вида такой службы: государственную гражданскую, военную и правоохранительную. В нем формулируются легитимные определения каждого из этих видов. Так, государственная гражданская служба определяется как вид государственной службы (федеральной и субъектов Федерации), представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (ст. 5 вышеуказанного Закона).

В отличие от этого вида государственной службы два других (правоохранительная и военная) являются исключительно федеральной государственной службой. Под военной службой понимается особый вид федеральной государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Военнослужащим присваиваются воинские звания. Граждане проходят военную службу по призыву и в добровольном порядке (по контракту).

Специальным видом федеральной государственной службы в соответствии со ст. 7 рассматриваемого Федерального закона является правоохранительная служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, защите прав и свобод человека и гражданина. Служащим правоохранительной службы присваиваются специальные звания и классные чины.

Правовая сущность правоохранительной службы является предметом дискуссии⁴.

В органах исполнительной власти в сфере внутренних дел осуществляются все виды государственной службы.

Можно выделить две группы принципов организации и деятельности органов государственной власти, закрепленных в действующем законодательстве. Первую группу составляют общие принципы построения и функционирования системы государственной службы. К ним относятся:

1) федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

2) законность;

3) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

4) равный доступ граждан к государственной службе;

5) единство правовых и организационных основ государственной службы;

6) взаимосвязь государственной и муниципальной службы;

7) открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

8) профессионализм и компетентность государственных служащих всех видов государственной службы;

9) защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Во вторую группу входят принципы, отражающие специфику видов государственной службы. Эта возможность предусмотрена законодателем. Так, в соответствии со ст. 4 Федерального закона РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵ принципами государственной гражданской службы являются:

1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;

⁴ Колодкин Л.М. Правоохранительная служба: вопросы правового регулирования и отраслевой принадлежности // Современные кадровые технологии и совершенствование воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. М., 2012. С. 68-75.

⁵ Далее – Закон № 79-ФЗ.

3) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;

5) стабильность гражданской службы;

6) доступность информации о гражданской службе;

7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность⁶.

Для военной службы установлен особый правовой режим действия специфических принципов, указывающих на отличие этого вида службы от других, особенности ее организации и функционирования.

К таким принципам отнесены следующие:

– принцип централизации в системе военной службы и управления ее прохождением;

– режим субординации, система строгого подчинения нижестоящих по воинским должностям и воинским званиям вышестоящим и четкого исполнения требований воинской дисциплины;

– принцип единоначалия в организации и функционировании военной службы;

– принцип добровольности поступления на военную службу (поступления в военные образовательные учреждения), прохождения службы на контрактной основе и на офицерских должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, которые осуществляют функции по обеспечению обороны и внешней безопасности государства;

– принцип внепартийности и политический нейтралитет военнотружущих;

– принцип ограничения доступа к информации о военной службе;

– принцип строгого соблюдения воинской дисциплины;

– принцип социально-правовой защиты военнотружущих.

⁶ СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

В системе МВД России военную службу проходят военнотружущие внутренних войск.

Специфические принципы правоохранительной службы законодательно не закреплены.

К группе общих для всех видов государственной службы принципов, относятся отражающие особенности культурных, исторических и иных сторон российской государственной службы с учетом зарубежного законодательства. Целесообразно применение в системе государственной службы принципов пре-емственности, высокой общественной репутации этой службы, ее социальной значимости и ряда других. Они должны быть общими для всех видов государственной службы.

Таким образом, совокупность принципов как важнейших теоретико-методологических основ организации и функционирования системы государственной службы сформулирована в федеральных законах в основном произвольно. Они не согласованы ни по видам государственной службы, ни по степени общности, ни по содержанию, ни по обоснованности их достаточности для системы и ее элементов. Прежде всего это видно на примере гражданской службы.

В процессе осуществления реформы значительную пользу может принести обращение к опыту зарубежных стран, особенно обладающих наиболее эффективными системами государственной гражданской службы, хотя относительно возможности и объемов заимствования отдельных элементов этих систем существуют различные, порой диаметрально противоположные, мнения.

Согласно одной точке зрения, опыт того или иного государства настолько специфичен, что не может служить основой для формирования концепции государственной службы Российской Федерации. Приверженцы этого взгляда считают, что на развитие государственной службы в любой стране мира оказывают влияние особенности исторического развития, политические, социально-экономические, культурные, социально-психологические и иные факторы, в связи с чем, специфику государственной службы в одной стране можно воспроизвести только формально.

Специфические функции военной службы отражают особенности деятельности военнотружущих всех государственных организаций и органов, в которых предусмотрена эта служба. В соответствии с ч. 2 ст. 1 Федерального закона РФ от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнотружущих» на военнотружущих возлагаются обязанности по защите государства от внеш-

ней агрессии, которые тесно связаны с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни⁷. В частности, на военнослужащих внутренних войск МВД России, действующих в составе соединений и воинских частей, возложено участие:

— совместно с органами внутренних дел — в локализации и блокировании районов чрезвычайного положения или районов вооруженных конфликтов, пресечении в указанных районах вооруженных столкновений и разъединении противоборствующих сторон, в изъятии оружия у населения, в проведении мероприятий по разоружению незаконных вооруженных формирований, а в случае оказания ими вооруженного сопротивления — в их ликвидации; в принятии мер по усилению охраны общественного порядка и общественной безопасности в районах, примыкающих к районам чрезвычайного положения или районам вооруженных конфликтов, контртеррористических операций;

— в пресечении массовых беспорядков в населенных пунктах, а при необходимости — и в исправительных учреждениях;

— совместно с органами внутренних дел — в охране общественного порядка посредством несения патрульно-постовой службы в населенных пунктах, а также в обеспечении общественной безопасности при проведении массовых мероприятий или решении других задач⁸.

На военнослужащих внутренних войск в полной мере распространяется обязанность защиты прав и свобод человека и гражданина.

Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина основывается на ст. 2 Конституции Российской Федерации, которая гласит: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства». Государственная служба всех видов как институт, призванный на практике реализовывать функции государства, в первую очередь должна способствовать реализации этих прав и свобод. Исходя из содержания ст. 18 Конституции, именно права и свободы человека и гражданина должны определять деятельность органов внутренних дел и внутренних войск. Социальная значимость военной службы заключается в обеспечении посредством ее исполнения территориальной целостности, государственного

⁷ СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

⁸ О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 6 февраля 1997 г. № 27-ФЗ (в ред. от 27 июля 2006 г.) // СЗ РФ. 1997. № 6. Ст. 711.

суверенитета Российской Федерации, стабильности общества, что дает возможность гражданам реализовывать законодательно гарантированные права и свободы. Военнослужащие обязаны их признавать, обеспечивать и защищать. Причем защита прав и свобод относится к числу специфических функций военной службы, закрепленных в ст. 37 Федерального закона РФ «О воинской обязанности и военной службе»⁹. Так, военнослужащий считается исполняющим обязанности военной службы в случаях защиты жизни, здоровья, чести и достоинства личности; оказания помощи органам внутренних дел, другим правоохранительным органам в защите прав и свобод человека и гражданина, охране правопорядка и обеспечении общественной безопасности; участия в предотвращении и ликвидации последствий стихийных бедствий, аварий и катастроф; совершения иных действий в интересах личности, общества и государства. В перечисленных случаях функция защиты прав и свобод граждан осуществляется военнослужащими непосредственно наряду с обязанностями сотрудников МВД. Основное назначение военной службы согласно указанному принципу – обеспечение прав и свобод человека и гражданина в процессе реализации задач обороны и безопасности.

Указанный принцип имеет не только внешний аспект, но и внутренний, выражающийся в признании, соблюдении и защите прав и свобод самих военнослужащих от неправомерных действий других военнослужащих, в том числе командиров и начальников. Внутренний аспект реализуется посредством исполнения уставных требований и обязательных предписаний воинской дисциплины, а также соблюдения особого порядка служебной деятельности.

Принцип равного доступа граждан к государственной службе и равных условий ее прохождения основывается на ч. 4 ст. 32 Конституции России: «Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе». В целом такое положение соответствует требованиям п. «с» ст. 25 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» (Резолюция 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН, вступил в силу 23 марта 1976 г.), в соответствии с которым каждый гражданин должен иметь без какой бы то ни было дискриминации (в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений национального или социального происхождения, имущественного положения

⁹ СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.

или иного обстоятельства) и без необоснованных ограничений право и возможность допускаться в своей стране к государственной службе. Основным отличием этой статьи Международного пакта от ст. 12 Федерального закона РФ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹⁰ является указание в российском законодательстве, что гражданин, поступающий на государственную службу, обязан владеть государственным языком Российской Федерации. Данное требование является обоснованным, поскольку лицо, не владеющее государственным языком, не может эффективно выполнять обязанности, связанные с обеспечением выполнения функций государства, работой с людьми.

Особенность реализации вышеуказанного принципа на государственной военной службе заключается в том, что, с одной стороны, такая служба является в мирное время правом гражданина Российской Федерации добровольно исполнять конституционную обязанность по защите своего Отечества, а с другой — его обязанностью исполнять военную службу по призыву, реализуя при этом конституционную обязанность по защите государства.

Принцип доступности информации о государственной военной службе не является абсолютным и имеет определенные ограничения, установленные Федеральным законом РФ «О статусе военнослужащих»: «Военнослужащие, реализуя право на свободу слова, выражение своих мнений и убеждений, доступ к получению и распространению информации, не вправе разглашать государственную и военную тайну, обсуждать и критиковать приказы командира»¹¹.

Военная служба не противопоставляется государственной гражданской службе и фактически основывается на сочетании гласности и соблюдения государственной тайны в деятельности военнослужащих. В то же время им запрещается состоять в общественных объединениях, преследующих политические цели, таких, как политические партии, а также общественные объединения, создаваемые для осуществления подобных целей. Более того, военнослужащим запрещается публично или официально выражать свое отношение к политическим партиям. Закон предписывает им соблюдать нейтралитет в политической конфронтации различных движений и партий.

¹⁰ СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

¹¹ СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

Защищенность военнослужащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность также является важным условием эффективного осуществления ими своих служебных обязанностей. На решение данного вопроса направлены законодательные и иные нормативные правовые акты, регулирующие основы организации военной службы (Федеральный закон РФ «О воинской обязанности и военной службе»¹², федеральные законы, предусматривающие военную службу в отдельных государственных органах и организациях); порядок ее прохождения (Положение о порядке прохождения военной службы¹³); основы правового положения военнослужащих (Федеральный закон РФ «О статусе военнослужащих») и обеспечение эффективности военной службы (общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральные законы об ответственности военнослужащих).

Государственная служба в органах внутренних дел и внутренних войсках имеет публично-правовой характер, направлена на осуществление задач государства в сфере внутренних дел и включает все три ее вида. Системный подход позволяет характеризовать государственную службу в системе МВД России как определенное устойчивое социальное образование, призванное обеспечить реализацию функций государства, компетенций и полномочий государственных органов, содержащее в себе системы различных видов профессиональной служебной деятельности, совокупность системных связей и отношений. Теоретическое обоснование этой службы как системы постоянно функционирующих компонентов, дает возможность раскрыть назначение каждого из них, содержание деятельности субъектов профессиональной деятельности, их взаимоотношения с органами власти, выявить единство и специфику действий каждого вида рассматриваемой службы.

И хотя в Федеральном законе РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» используется понятие «система», она складывается в организационно-структурном плане. Действующая система включает в себя виды и уровни государственной службы. Определяя видовую классификацию этой службы, закон устанавливает три ее вида, которые указывались ранее. В настоящее время в системе

¹² СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.

¹³ Вопросы прохождения военной службы (вместе с Положением о порядке прохождения военной службы): Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 (в ред. от 8 марта 2007 г., с изм. от 19 марта 2007 г.) // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4534.

МВД России практикуется введение должностей государственной гражданской службы.

Выше приведенную видовую классификацию государственной службы Российской Федерации поддерживают многие ученые¹⁴, но высказываются и иные точки зрения.

Так, профессор В.М. Манохин подразделяет эту службу на государственную и негосударственную¹⁵.

Под видом государственной службы профессор Г.В. Атаманчук понимает ее специализацию по содержанию, которое, в свою очередь, обуславливается целями и функциями государственных органов. Он выделяет управленческую, военную и специальную государственные службы. По его мнению, управленческая государственная служба состоит в обеспечении государственного управления общественными процессами. Ее объем и содержание определяются сущностью государственного управления, которая представляет собой целенаправленное, организующее и регулирующее воздействие государства и его органов на сознание, поведение и деятельность людей, поддержание жизненной активности и развития общественной системы¹⁶.

Следует отметить, что названные (пусть даже условно, приблизительно) виды государственной службы Российской Федерации на разных ее уровнях проявляются в разном значении и объеме. В результате складывается сложная матрица структуры государственной службы Российской Федерации, которая требует нормативного, организационного и кадрового построения по каждому элементу¹⁷.

Конечно, любую классификацию можно оспорить. При определении места каждого из видов службы (гражданской, военной, правоохранительной) в системе государственной службы Российской Федерации следует исходить из концептуального положения, что государственная служба, как и государственная власть, едина по своей правовой природе и различается только по решаемым задачам. Поэтому разделение этой службы на виды обусловлено различными направлениями деятельности государства. Однако нельзя не согласиться с мнением профес-

¹⁴ Административное право Российской Федерации / отв. ред. Н.Ю. Хаманева. М., 2005. С. 194; Тихомиров Ю.А. Административное право и процесс: полный курс. М., 2005. С. 268-269.

¹⁵ Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М., 1997. С. 15-19.

¹⁶ Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2002. С. 122.

¹⁷ Там же. С. 126.

сора Н.М. Казанцева, что «совпадения ведомства со службой, конечно, имеют место, но это скорее исключения, чем правила. Государственный орган власти — это институт конституционного права, а государственная служба — административного.

Каждый государственный орган власти потому и бывает работоспособен, что в нем осуществляются во взаимодействии несколько видов государственной службы»¹⁸.

Это в полной мере относится и к органам внутренних дел.

Контрольные вопросы и задания

1. Что представляет собой государственная служба Российской Федерации?
2. Перечислите виды государственной службы.
3. Какие отношения регулируются законодательством о государственной службе?
4. Какие виды государственной службы осуществляются в системе МВД Российской Федерации?
5. Назовите принципы государственной службы.

¹⁸ *Казанцев Н.М.* Публично-правовое регулирование государственной службы: институционально-функциональный анализ: монография. М., 1999. С. 362-363.

2. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ (СТАТУС) СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. Сотрудник органов внутренних дел как специфический вид государственного служащего

В современном русском языке под статусом понимается правовое положение личности, совокупность прав, обязанностей, круг ответственности гражданина или должностного лица, государственного служащего. Другими словами, правовое положение (статус) — это позиция человека в обществе в зависимости от социальной роли с определенным кругом прав и обязанностей. Замещение должности государственной службы порождает возникновение специфического (отличающегося от предписанного, получаемого гражданином от рождения, занимаемого в первичной группе неформального положения) правового положения государственного служащего. Статья 10 Федерального закона РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹⁹ устанавливает, что государственный служащий — это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств бюджета.

Несколько иначе определяет законодатель сотрудника органов внутренних дел в ст. 10 Федерального закона РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»²⁰: это гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном порядке присвоено специальное (полиции, юстиции, внутренней службы) звание рядового или начальствующего состава.

В данной редакции правовой нормы подчеркиваются добровольный характер поступления на службу и выполнения обязательств по прохождению государственной службы в органах внутренних дел, замещение должности, относимой к должностям рядового и начальствующего (младшего, среднего, старшего и высшего) состава и присвоение специального звания. Статья 25 Федерального закона РФ «О полиции» относит к сотрудникам полиции граждан Российской Федерации, которые осуществляют служебную деятельность на должностях федеральной

¹⁹ Далее — Федеральный закон № 58-ФЗ.

²⁰ Далее — Федеральный закон о службе, Закон о службе.

государственной службы в органах внутренних дел и которым в установленном порядке присвоено специальное звание полиции от рядового до генерала полиции Российской Федерации. Таким образом, сотрудники полиции включены в состав сотрудников органов внутренних дел. При этом отдельные должности в этих органах могут замещаться федеральными государственными гражданскими служащими, правовое положение которых закреплено в гл. 3 Федерального закона РФ № 79-ФЗ.

Между сотрудником органов внутренних дел и государством (органом исполнительной власти в сфере внутренних дел) существуют специфические государственно-служебные правоотношения в виде взаимных прав, обязанностей, ограничений, запретов, гарантий социальной, правовой защиты, ответственности и других составляющих его правового статуса.

Сотрудник органов внутренних дел, являясь физическим лицом и гражданином Российской Федерации, пользуется всеми правами, предусмотренными Декларацией прав человека и гражданина, принятой в России 22 ноября 1991 г. в полном соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, и другими общепризнанными актами и нормами международного права в области прав человека.

Добровольное возложение на себя обязательств по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел расширяет правовой статус сотрудника дополнительными правами и обязанностями.

Документом, подтверждающим правовое положение сотрудника, является служебное удостоверение установленного образца. Оно подтверждает личность сотрудника (фамилия, имя, отчество), его служебное положение и принадлежность к конкретному органу или подразделению внутренних дел, специальное звание, право на хранение и ношение огнестрельного табельного оружия и специальных средств, а также наличие иных прав и полномочий, предоставленных сотрудникам этих органов законодательством Российской Федерации.

Права и обязанности сотрудника органов внутренних дел возникают с момента назначения на должность.

Нанимателем сотрудника органов внутренних дел в качестве федерального государственного служащего является Российская Федерация (государство) в лице его представителя.

Правовое понятие «сотрудник органов внутренних дел» характеризуется следующими признаками:

1) это физическое лицо, независимо от пола, гражданин или гражданка Российской Федерации не моложе 18 лет, владеющие

государственным языком Российской Федерации²¹, соответствующие квалификационным требованиям, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности. Законодательно установлен предельный возраст поступления на службу – 35 лет; для поступления на учебу в образовательные организации МВД России для обучения по очной форме установлен возрастной предел – 25 лет;

2) сотрудник должен соответствовать требованиям Федерального закона о службе (ст. 9 – «Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел»); ст. 35 – «Поступление на службу в полицию» Федерального закона РФ «О полиции» и других нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере государственной службы. Так, на личный состав органов внутренних дел в полном объеме распространяются положения ст. 17 Федерального закона РФ № 79-ФЗ;

3) занимает оплачиваемую должность. Оплата выполнения должностных обязанностей производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по занимаемой должности. Обеспечение денежным довольствием осуществляется на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

4) ему в установленном законом порядке присваивается специальное звание полиции (внутренней службы, юстиции) в зависимости от замещаемой должности в органах внутренних дел;

5) он может проходить службу как при выполнении должностных обязанностей в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава, так и в случае его зачисления в распоряжение либо прикомандирования или в других случаях, установленных федеральными законами или нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации;

6) осуществляет государственные полномочия в сфере внутренних дел, решает государственные задачи противодействия преступности и иным правонарушениям;

7) в ряде случаев при выполнении служебных обязанностей совершает действия, обязательные для физических и юридических лиц, не находящихся с ним в отношениях служебной под-

²¹ В соответствии со ст. 68 Конституции Российской Федерации государственным языком является русский.

чиненности, и наделен правом применения мер государственного принуждения;

8) его служебная деятельность носит, как правило, правоохранительный характер и строго регламентирована законодательством и должностным регламентом.

Совокупность указанных признаков позволяет сформулировать следующее определение. Сотрудником органов внутренних дел является гражданин Российской Федерации, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, занимающий в установленном порядке должность, включенную в штат должностей органов внутренних дел (находящийся в распоряжении, прикомандированный), имеющий специальное звание, заключивший с государством контракт о прохождении службы в органах внутренних дел, выдержавший испытание при поступлении на службу, принявший Присягу сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, осуществляющий от имени государства правоохранительные функции и полномочия властного характера, получающий денежное содержание и обладающий государственными гарантиями социальной защиты.

2.2. Права, обязанности, ответственность сотрудника органов внутренних дел

Правовое положение (статус) сотрудника органов внутренних дел определяется федеральным законодательством, регулирующим особенности прохождения службы в этих органах. Для него установлены особые условия и процедуры поступления на службу (психофизиологическое обследование, тестирование, оформление личного поручительства), ее прохождения (замещение должностей по конкурсу, испытания, должностной регламент, присвоение специальных званий, аттестация, совмещение обязанностей, прохождение службы в особых условиях, приостановление службы, исчисление стажа службы и др.), изменения и прекращения правоотношений на службе.

Правовой статус сотрудника органов внутренних дел включает совокупность прав, основных обязанностей, ограничений, запретов, ответственности. Наряду с Федеральным законом о службе он регулируется другими законами и нормативными правовыми актами. Например, вопросы соблюдения сотрудниками органов внутренних дел ограничений и запретов затрагиваются Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; статус сотрудника органов

внутренних дел в период прохождения испытания определяется трудовым законодательством. В соответствии с п. 4 ст. 10 Федерального закона РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ правовое положение (статус) федеральных государственных служащих (в том числе сотрудников органов внутренних дел), в частности, ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров устанавливается соответствующим федеральным законом о виде государственной службы.

Статья 7 Федерального закона РФ № 58-ФЗ определяет правоохранительную службу как один из видов федеральной государственной службы, представляющей собой, как уже отмечалось, профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, борьбе с преступностью, защите прав и свобод человека и гражданина. Служба в органах внутренних дел, несомненно, относится к указанному виду государственной службы.

Результатом, своего рода индикатором оценивания сотрудников органов внутренних дел, является принятие правоохранительных актов, направленных на предупреждение и раскрытие преступлений, восстановление нарушенных при этом прав, привлечение к юридической ответственности лиц, совершивших противоправное деяние. В гл. 3 Федерального закона о службе устанавливаются следующие элементы правового статуса сотрудника органов внутренних дел: права (ст. 11), основные обязанности (ст. 12), требования к служебному поведению (ст. 13), ограничения, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел (ст. 14), ответственность (ст. 15). К его статусу законодатель относит вопросы установления форменной одежды, знаков различия по специальным званиям, правил ношения форменной одежды, ведомственных знаков отличия сотрудников, знаков различия по принадлежности к той или иной структуре органов внутренних дел (федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориальные органы или подразделения внутренних дел), знаков различия по функциональному предназначению и направлению служебной деятельности (ст. 16). Сотрудникам, имеющим специальные звания высшего начальствующего состава (от генерал-майора до генерала полиции Российской Федерации)

после увольнения со службы с правом на пенсию разрешается ношение форменной одежды.

Гражданам, имеющим специальные звания среднего и старшего начальствующего состава внутренней службы или юстиции, уволенным со службы с правом на пенсию, может быть разрешено ношение форменной одежды по решению Министра внутренних дел Российской Федерации. Ношение форменной одежды и знаков различия по специальным званиям сотрудников гражданами, не имеющими на это права, запрещается и влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством (ч. 4 ст. 16 вышеназванного Закона). Законодательно регламентированы права сотрудника органов внутренних дел, в частности обеспечивающие условия для нормального выполнения служебных обязанностей. К ним относятся следующие: право на условия, необходимые для выполнения служебных обязанностей и профессионального развития (служебное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим нормам, мебель и оборудование, средства связи, информационная и множительная техника, оргтехника и расходные материалы, доступ к служебной информации и др.); право на ознакомление с должностным регламентом (должностной инструкцией), иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности, критерии результативной оценки служебной деятельности; право на ознакомление с условиями продвижения по службе и перспективами карьерного роста. К этой же группе прав сотрудников относятся право на отдых в соответствии с российским законодательством (ст. 55 Федерального закона о службе; гл. 17, 18 Трудового кодекса Российской Федерации); на денежное довольствие, являющееся основным средством материального обеспечения и стимулирования служебной активности.

К правам сотрудника органов внутренних дел законодательно отнесены гарантии в сфере организации прохождения службы, в том числе: на защиту своих персональных данных; на ознакомление с отзывами о его служебной деятельности и другими документами до внесения их в личное дело; на приобщение к личному делу его объяснений и других документов и материалов, что обеспечивает каждому сотруднику возможность защитить свою честь и достоинство. К данной категории прав следует причислить и такие, как право на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку; право на продвижение по службе с учетом результатов служебной деятельности, стажа службы, уровня квалификации и профессионального образова-

ния; право на проведение служебной проверки по инициативе сотрудника и рассмотрение служебных споров в установленном порядке; право на обжалование вопросов, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел, в вышестоящие органы в порядке подчиненности или в судебные органы для защиты прав и законных интересов; право на государственную защиту жизни, здоровья самого сотрудника и членов его семьи, его и их имущества. Среди прав сотрудника органов внутренних дел значительное место занимают вопросы социальной защищенности, включающие обязательное государственное страхование жизни и здоровья, медицинское обслуживание, решение жилищного вопроса, государственное пенсионное обеспечение. Следующую группу прав образуют права, обеспечивающие возможность эффективного выполнения сотрудниками служебных обязанностей. В их числе: право на получение информации и материалов, необходимых для осуществления этих обязанностей, на внесение предложений о совершенствовании функционирования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, на доступ к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, для использования их при выполнении служебных обязанностей; право доступа в этих же целях в государственные, муниципальные органы, общественные объединения и организации; право применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия на основаниях и в порядке, предусмотренных Федеральным законом РФ «О полиции».

Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка от 17 декабря 1979 г., принятый Резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН и являющийся в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации составной частью российской правовой системы, содержит императивные требования применять силу только в случае крайней необходимости и в той мере, в какой это требуется для выполнения обязанностей должностного лица по поддержанию правопорядка. Применение огнестрельного оружия считается крайней мерой. Как правило, оно не должно использоваться, за исключением случаев, когда подозреваемый правонарушитель оказывает вооруженное сопротивление или иным образом ставит под угрозу жизнь других, и другие меры недостаточны (ст. 3 Кодекса²²). В полном соответствии с данным международным актом гл. 5

²² Организация Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея: официальные отчеты. 34-я сессия. Дополнение № 46 (A/34/46). С. 238.

Федерального закона РФ «О полиции» детально регламентирует применение сотрудником полиции физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Применение физической силы допускается только в следующих случаях:

1) для пресечения преступлений и административных правонарушений;

2) задержания и доставления в служебное помещение лиц, совершивших преступления или административные правонарушения;

3) преодоления противодействия законным требованиям сотрудника полиции.

В статьях 21 и 23 Федерального закона РФ «О полиции» содержится исчерпывающий перечень оснований для применения специальных средств и огнестрельного оружия, что дает сотруднику право на хранение и ношение таких средств и оружия. Права сотрудника органов внутренних дел детализируются и конкретизируются путем включения в должностной регламент (должностную инструкцию) по замещаемой должности. В соответствии с федеральным законодательством, сотрудникам этих органов могут быть предоставлены и иные права и полномочия.

Контрольные вопросы и задания

1. Что вы понимаете под социальным статусом сотрудника органов внутренних дел? Какие факторы влияют на формирование этого статуса?

2. Что составляет правовое положение (статус) сотрудника органов внутренних дел?

3. Каковы, на ваш взгляд, меры, необходимые для повышения престижа службы в органах внутренних дел?

4. Какие требования к сотруднику современной российской полиции вам представляются первостепенными?

5. Что следует изменить в организации работы с кадрами органов внутренних дел для достижения соответствия их персонала требованиям международного полицейского стандарта?

3. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ НА СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. Возникновение правоотношений на службе в органах внутренних дел

Государственно-служебные отношения в органах внутренних дел регламентируются по преимуществу административным правом (в последнее время в качестве его подотрасли выделяют служебное право)²³.

Регулирование правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и МВД России (приказ МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»).

Порядок правового регулирования государственной службы определен ст. 3 Федерального закона о службе в органах внутренних дел, которая предусматривает, что в случаях, не урегулированных публичными нормативными правовыми актами Российской Федерации, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства. Возникновение служебных правоотношений связано с действиями физических и должностных лиц, реализующих свою административную правосубъектность в рамках публичных правоотношений в сфере внутренних дел.

²³ Стариков Ю.Н. Служебное право. М., 1996. С. 162.

Правоотношения, регулирующие прохождение службы в органах внутренних дел, возникают и осуществляются (продолжаются) на основании предусмотренного законодательством о службе сложного фактического состава, включающего следующие элементы:

– реальное соответствие кандидата требованиям социально-юридического, морально-нравственного, психофизиологического и медицинского характера, а также уровню физического развития, нормативно установленных законодательством о службе и другими правовыми актами;

– необходимость не только глубокого знания руководителями территориальных органов МВД России на районном уровне и сотрудниками подразделений по работе с личным составом правовых норм, регулирующих возникновение правоотношений на службе в органах внутренних дел, но и точного, неукоснительного выполнения ими процедур при оформлении назначения на нее. Соответствие этим требованиям устанавливается в результате применения специальных организационных процедур по изучению и проверке кандидата, а также проверке его микросоциального окружения в лице близких родственников, супруга (супруги) и их близких родственников;

– издание компетентным должностным лицом административного акта о назначении гражданина (сотрудника) на конкретную должность, предусмотренную штатным расписанием органа МВД России;

– заключение индивидуального контракта в соответствии с установленными требованиями. Контракт о службе вступает в силу со дня, определенного административным актом (приказом), издаваемым руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел (МВД) или уполномоченным руководителем системы МВД России (далее – уполномоченный руководитель) о назначении гражданина либо сотрудника на должность в органах внутренних дел.

В случаях и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации, сложный фактический состав, являющийся основанием для возникновения государственно-служебных правоотношений между МВД Российской Федерации и гражданином (сотрудником органов внутренних дел) может включать в себя и другие элементы, в том числе:

1) успешное прохождение конкурса для поступления на службу;

2) издание компетентным должностным лицом правоустанавливающего административного акта (приказа) о зачислении

по результатам прохождения вступительных испытаний в образовательное учреждение высшего профессионального образования МВД России для обучения по очной форме;

издание компетентным должностным лицом правоустанавливающего административного акта (приказа) о назначении на должность в органах внутренних дел без заключения контракта о службе, в частности при назначении указом Президента России на должности высшего начальствующего состава;

издание компетентным должностным лицом административного акта о восстановлении в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Единые правила поступления на службу в органы, подразделения и организации МВД России установлены ст. 17 Федерального закона о службе.

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 вышеуказанным Федеральным законом, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов 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 является поступлением на службу в органы внутренних дел. В такие образовательные организации на очную форму обучения вправе поступать и граждане, не достигшие возраста 18 лет.

Устанавливается следующий предельный возраст поступления на службу в органы внутренних дел:

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 федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение

специальных (воинских) званий, определяются возрастными ограничениями для пребывания на службе, установленными ст. 88 рассматриваемого Федерального закона.

Гражданин не может быть принят на службу в органы внутренних дел в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 29 и ч. 3 ст. 35 Федерального закона РФ «О полиции». 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.

На гражданина, поступающего на службу, 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. Порядок и категории должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство, определяются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В рассматриваемой статье отражены основные принципы построения и функционирования системы государственной службы: равный доступ граждан к государственной службе; профессионализм и компетентность государственных служащих; единство правовых и организационных основ видов государственной службы. Важным признаком социально-правового статуса сотрудника органа внутренних дел является владение государственным языком Российской Федерации, которое подразумевает способность свободно говорить, понимать, читать и писать. Таковым в нашей стране является русский язык.

В российском законодательстве государственный язык — это юридическая категория, определяющая язык, который обязателен для применения в случаях, установленных законом (законами) о государственном языке. Правовой статус государственных языков закреплен Федеральным законом РФ от 1 июня 2005 г. № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации», устанавливающим, что «обязательность использования государственного языка Российской Федерации не должна толковаться как отрицание или умаление права на пользование государственными языками республик, находящихся в составе

Российской Федерации, и языками народов Российской Федерации»²⁴.

Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел установлены ст. 9 Федерального закона о службе, Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации»²⁵ и приказами МВД России от 18 мая 2012 г. № 521 «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации» и от 6 июля 2012 г. № 681 «Об условиях замещения отдельных должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава лицами, не имеющими высшего профессионального юридического образования», а также приказами, устанавливающими порядок сдачи нормативов по физической и огневой подготовке, изданными на основе приказа МВД России от 3 июля 2012 г. № 663 «Об утверждении порядка подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел».

Порядок психологического отбора установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259.

Впервые ч. 1 ст. 18 Федерального закона о службе определен перечень документов, представляемых гражданином лично при поступлении на службу в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальный орган, подразделение, в том числе:

1) заявление с просьбой о поступлении на службу в органы внутренних дел (на обучение в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел) по форме, установленной этим федеральным органом (далее — заявление);

2) паспорт гражданина Российской Федерации;

3) собственноручно заполненная и подписанная анкета по форме, установленной Правительством Российской Федерации;

4) собственноручно написанная автобиография;

5) документ государственного образца об образовании;

6) документы воинского учета — для военнообязанных и граждан, подлежащих призыву на военную службу;

²⁴ СЗ РФ. 2005. № 23. Ст. 2199.

²⁵ СЗ РФ. 2012. № 48. Ст. 6668.

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

8) уведомление или свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;

9) 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;

10) 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;

11) 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 указанных в ч. 1 ст. 18 вышеуказанного Закона предоставляются в случаях, установленных законодательством Российской Федерации. Документы, перечисленные в пп. 2,5–8 ч. 1 данной статьи, после заверения их копий уполномоченным должностным лицом, возвращаются гражданину в день их представления. Порядок приема документов для поступления на службу в органы внутренних дел и перечень должностных лиц, имеющих право принимать указанные документы, утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел. Статья 19 вышеуказанного Федерального закона устанавливает порядок рассмотрения данных документов. Сотрудники подразделения по работе с личным составом организуют проверку представленных кандидатом документов и сведений. Результаты предварительного изучения кандидата на службу оформляются справкой, включаемой в разд. 1 Заключения о приеме на службу в органы внутренних дел и отражающей сведения о субъекте и способе выявления кандидата, методы и сроки изучения его качеств, выявленные профессионально значимые характеристики и свойства личности, мотивы поступления на службу, а также дополнительные сведения и факты, представляющие интерес для принятия решения о соответствии его требованиям и условиям приема на службу.

Основной этап изучения кандидата на службу начинается после принятия решения об этом начальником, имеющим право назначения на соответствующую должность, и включает:

1) медицинское освидетельствование кандидата в целях определения его годности к службе по состоянию здоровья с учетом предполагаемой специальности и должности, осуществляемое военно-врачебными комиссиями в соответствии с требованиями Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в органах внутренних дел и внутренних войсках (приказ МВД России от 14 июля 2010 г. № 523);

2) психофизиологическое обследование кандидата, проводимое одновременно с медицинским освидетельствованием в центрах психофизиологической диагностики МВД, ГУ(У) МВД по субъекту Российской Федерации с целью определения его профессиональной пригодности к службе;

3) перенесение результатов медицинского освидетельствования в разд. 2 Заключения о приеме на службу в органы внутренних дел без отражения диагнозов выявленных заболеваний. Результаты ЦПД также переносятся в этот раздел Заключения и, несмотря на рекомендательный характер, должны безусловно учитываться при принятии решения о приеме на службу;

4) прохождение дальнейших мероприятий по отбору кандидатами, признанными годными к службе в органах внутренних дел по состоянию психического и физического здоровья;

5) проверку кандидатов с целью установления обстоятельств, препятствующих их приему на службу. Проверочные мероприятия осуществляются с письменного согласия кандидата и с проведением в отношении его отдельных оперативно-розыскных мероприятий.

Предусматриваются три вида проверок. Они организуются в соответствии с планами, которые составляются в кадровом подразделении, утверждаются должностным лицом, имеющим право приема на службу, и скрепляются печатью подразделения.

А. Полной проверке подвергаются:

– кандидаты на должности рядового и начальствующего состава;

– поступающие на учебу в образовательные учреждения МВД России;

– лица, принимаемые в качестве работников по трудовому договору и государственных гражданских служащих, служебные обязанности которых предполагают оформление допуска к государственной тайне.

Помимо этого, тщательно проверяются все близкие родственники кандидатов и их супругов.

Проверка осуществляется по следующим учетам органов внутренних дел:

- оперативно-справочным учетам ГИАЦ МВД России;
- оперативно-справочным учетам информационных центров МВД, ГУ(У) МВД по субъектам Российской Федерации;
- учетам территориальных органов МВД России на районном уровне (в том числе на железнодорожном, водном и воздушном транспорте, по ЗАТО);
- учетам подразделений собственной безопасности;
- учетам органов ФСБ (проверяются все лица, в отношении которых необходимо оформлять допуск к сведениям, составляющим государственную тайну);
- учетам правоохранительных органов стран СНГ.

На лиц, уволенных с военной службы или службы в правоохранительных органах менее одного года назад, направляются мотивированные запросы по месту их предыдущей службы.

Кандидаты на службу подвергаются проверке по месту жительства в целях выявления дополнительных сведений, характеризующих личность, отношение к правопорядку, склонностей и увлечений, круга общения, отсутствия контактов в среде правонарушителей, форм проведения досуга.

Б. Неполная проверка осуществляется в отношении ряда лиц, поступающих на работу с последующим заключением трудового договора, а также их жен, мужей и близких родственников, проживающих с ними совместно. Она включает в себя проверку по учетам органов внутренних дел и по месту жительства кандидата.

В. Местной проверке подлежат будущие работники и государственные гражданские служащие. Она состоит в проверке кандидата по оперативным учетам территориального органа МВД России на районном уровне.

Г. Дополнительная проверка проводится в связи с вновь открывшимися обстоятельствами, характеризующими биографию кандидата, а также в отношении лиц, ранее проходивших службу в правоохранительных органах.

С 2010 г. введены проверки кандидатов на службу в форме специальных психофизиологических обследований.

Препятствием для возникновения государственно-служебных отношений являются ограничения в приеме на службу в органы МВД и ее прохождении, установленные законодательством (ст. 29 Федерального закона РФ «О полиции» и ст. 14

Федерального закона о службе). Они распространены на все категории сотрудников органов МВД, в том числе имеющих специальные звания внутренней службы и юстиции).

К таким ограничениям относятся следующие:

– отсутствие или выход из российского гражданства либо наличие гражданства (подданства) другого государства;

– вступившее в законную силу решение суда о признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным (ст. 29, 30 ГК РФ);

– факт судимости лица за совершение любого преступления, включая неосторожные деяния, в том числе судимости – снятой и погашенной, или прекращения в отношении его уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям;

– назначение судом лицу административного наказания в виде дисквалификации, т. е. лишения его права занимать руководящие должности в исполнительном органе юридического лица или осуществлять управленческие функции на период от шести месяцев до трех лет.

Дисквалификация означает лишение права осуществлять организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, которые выполняются сотрудниками, являющимися должностными лицами. Лишение права исполнять эти функции фактически означает невозможность осуществления полномочий по обеспечению правопорядка;

– несоответствие кандидата возрастному цензу (от 18 до 35 лет), за исключением лиц, ранее проходивших службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий;

– несоответствие его квалификационным требованиям (к уровню профессионального образования, стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья, необходимым для выполнения обязанностей по замещаемой должности). Для замещения должностей рядового состава и младшего начальствующего состава требуется наличие среднего (полного) общего образования, для должностей среднего начальствующего состава – образования не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению служебной деятельности, для должностей старшего и высшего начальствующего состава – высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

Обстоятельствами, исключающими возможность зачисления на службу в органы внутренних дел, выступают следующие:

– близкое родство или свойство кандидата сотруднику, проходящему службу в том же органе или подразделении, если их служба будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

– отказ от обязательного по предполагаемой к замещению должности прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую российским законодательством тайну;

– отсутствие согласия кандидата на проведение проверочных мероприятий и хранение информации о его частной жизни, на обработку его персональных данных;

– отказ от предоставления либо предоставление ложных сведений о своих доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

На сотрудников, проходящих службу в органах МВД, распространяются также ограничения, запреты и обязанности, определяемые антикоррупционным стандартом, установленным Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст. 17, 18 и 20 Федерального закона РФ № 79-ФЗ. Порядок проведения служебных проверок по фактам соблюдения требований антикоррупционного стандарта в соответствии с ч. 9 ст. 52 Федерального закона о службе устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел (приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161).

Статья 39 Федерального закона о службе устанавливает, что в МВД России, его территориальных органах, подразделениях ведутся личные дела, документы учета сотрудников органов внутренних дел, банки данных о сотрудниках и гражданах, поступающих на службу в органы внутренних дел, содержащие персональные данные сотрудников, сведения об их служебной деятельности и стаже службы, а также персональные данные членов семей сотрудников и граждан, поступающих на службу.

При получении, хранении, обработке, использовании и передаче персональных данных сотрудника органов внутренних дел должны соблюдаться следующие требования:

1) обработка таких данных осуществляется с соблюдением Конституции Российской Федерации, вышеуказанного Федерального закона, других законодательных актов Российской

Федерации в целях содействия сотруднику в прохождении службы, обучении и должностном росте, обеспечения личной безопасности сотрудника и членов его семьи, а также сохранности принадлежащего ему имущества, учета результатов выполнения им служебных обязанностей и обеспечения сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения;

2) проверка достоверности персональных данных, полученных от сотрудника в соответствии с Федеральным законом о службе, другими законодательными актами Российской Федерации, проводится федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальным органом, подразделением с участием иных федеральных государственных органов;

3) запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу сотрудника не установленные этим Федеральным законом, а также Федеральным законом РФ «О полиции» персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о членстве в общественных объединениях;

4) при принятии решений, затрагивающих интересы сотрудника, запрещается основываться на его персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или с использованием электронных носителей;

5) защита персональных данных сотрудника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств МВД России в порядке, установленном Федеральным законом о службе и другими федеральными законами;

6) передача персональных данных сотрудника третьей стороне не допускается без его согласия, выраженного в письменной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами. Условия такой передачи определяются нормативными правовыми актами России.

В личное дело сотрудника вносятся его персональные данные и иные сведения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел, ее прохождением и увольнением со службы, и необходимые для обеспечения деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения.

Сведения, содержащиеся в личном деле и документах учета сотрудника органов внутренних дел, являются конфиденциальной информацией (служебной тайной) и (или) сведениями,

составляющими государственную и иную охраняемую законом тайну. Сотрудник, виновный в нарушении норм, регулирующих получение, хранение, обработку, использование и передачу персональных данных другого сотрудника, либо в утрате таких данных, несет ответственность в соответствии с Федеральным законом о службе и другими федеральными законами.

3.2. Основания возникновения и изменения правоотношений на службе в органах внутренних дел

В статье 20 Федерального закона о службе определены следующие основания возникновения и изменения правоотношений на службе в органах внутренних дел.

1. Такие правоотношения между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, заключенного в соответствии с вышеуказанным Федеральным законом. 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 этим Федеральным законом.

2. 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:

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

3. Изменение таких правоотношений (назначение сотрудника 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 (далее – рапорт). В рапорте также указывается, что сотрудник ознакомился с должностным регламентом (должностной инструкцией), основными условиями службы в органах внутренних дел,

установленным порядком исчисления и выплаты денежного довольствия, режимом служебного времени и отдыха (если этот режим отличается от общих правил внутреннего служебного распорядка, установленных в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальном органе, подразделении).

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

5. Если после заключения контракта сотрудник назначается на иную должность в органах внутренних дел, перезаключения контракта, заключенного на неопределенный срок, не требуется. Такое назначение оформляется приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя при соблюдении положений ч. 3 ст. 20 Федерального закона о службе. В этом случае в контракт вносятся соответствующие изменения.

6. В случае отказа гражданина (сотрудника органов внутренних дел), избранного по конкурсу для замещения должности в этих органах от заключения контракта, приказ о назначении на должность не издается.

В соответствии с п. 24 приложения № 1 к приказу МВД России от 29 марта 2013 г. № 174 «Об утверждении Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в органах внутренних дел Российской Федерации и Перечня должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», назначение на которые осуществляется по результатам конкурса, решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается руководителем (начальником) кадрового подразделения после проведения мероприятий, указанных в п. 20 вышеуказанного Порядка, а также после оформления, в случае необходимости, допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну. Кадровое подразделение, не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса, уведомляет претендентов, допущенных к участию в нем, о дате, месте и времени его проведения, а также передает соответствующие документы в конкурсную комиссию. Эта комиссия оценивает претендентов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении службы в органах внутренних дел или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также по итогам конкурсных процедур с использованием не противореча-

ших федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки личных и деловых качеств претендентов, включая тестирование, проведение дискуссий, написание реферата, индивидуальное собеседование или анкетирование по вопросам, связанным с выполнением служебных обязанностей, чтение пробных лекций или проведение учебных занятий в иных формах. Использование всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса, определяются конкурсной комиссией с учетом предложений руководителя (начальника) структурного подразделения органа внутренних дел, в котором имеется соответствующая должность.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от ее состава. Контракт о службе в органах внутренних дел заключается в письменной форме, предусмотренной приказом МВД России от 19 января 2012 г. № 34, между уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу.

Длительность действия публично-правовых контрактных правоотношений установлена ст. 22 Федерального закона о службе. Контракт должен заключаться на неопределенный срок, а при наличии конкретных, специально и в исчерпывающем перечне оговоренных оснований — на определенный. По общему правилу такой контракт не должен быть ограничен конкретным временем. С гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел, заключается только срочный контракт, чтобы убедиться в правильности предварительного вывода его общей и специальной профессиональной пригодности. Второй и последующие контракты, как правило, заключаются на неопределенный срок и действуют до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе, за исключением нижеперечисленных случаев:

На определенный срок контракт заключается:

— с гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел, — на четыре года;

— с гражданином, поступающим на службу для замещения должности временно отсутствующего сотрудника, — на период отсутствия сотрудника;

— с гражданином, поступающим в образовательную организацию высшего образования МВД России для обучения по очной форме, — на период обучения, с обязательством заключить контракт о последующей пятилетней службе в органах внутренних дел в порядке, установленном ст. 23 Федерального закона о службе;

– с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в образовательную организацию высшего образования МВД России для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру образовательного или научно-исследовательского учреждения, – на период обучения и обязательной последующей двухлетней службы в органе внутренних дел, направившем сотрудника на обучение, в порядке, установленном вышеуказанной статьёй;

– с сотрудником, поступающим в очную докторантуру образовательной или научной организации МВД России, – на период обучения;

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

– с сотрудником, на которого на срок более шести месяцев уполномоченным руководителем возлагается выполнение специальных задач либо задач в особых условиях, – на период выполнения этих задач. Такие контракты заключаются в условиях введения особых административных режимов: военного или чрезвычайного положения, контртеррористической операции или вооруженного конфликта, ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера, других чрезвычайных ситуаций. Контрактное выполнение задач в вышеперечисленных условиях не должно превышать шести месяцев в течение календарного года;

8) с сотрудником, назначаемым на должность руководителя (начальника), – на период замещения конкретной должности в органах внутренних дел с последующей ротацией по общему правилу через 6 лет;

9) с сотрудником, назначаемым на должность в представительстве МВД России, находящемся за пределами территории Российской Федерации, – на период замещения должности в органах внутренних дел;

– с сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, при наличии его волеизъявления, положительной аттестации и заключения ВВК о состоянии здоровья;

– с гражданином, поступающим на службу, или сотрудником органов внутренних дел для замещения должности профессорско-преподавательского состава в образовательной организации высшего образования МВД России по результатам конкурса – на пять лет.

По результатам проведенных мероприятий в сроки не более трех-четырех месяцев уполномоченным руководителем принимается одно из следующих решений:

- 1) о заключении с гражданином трудового договора с условием об испытании;
- 2) о допуске к участию в конкурсе на замещение должности в органах внутренних дел;
- 3) о заключении с гражданином служебного контракта;
- 4) о направлении гражданина для поступления в образовательное учреждение высшего профессионального образования МВД России для обучения по очной форме;
- 5) об отказе гражданину в приеме на службу в органы внутренних дел или направлении его для поступления в образовательную организацию высшего образования МВД России для обучения по очной форме.

Общий срок испытания — от двух до шести месяцев. При поступлении на должность, при замещении которой присваивается специальное звание полиции, испытательный срок должен быть не менее трех месяцев (п. 1 ст. 24 Закона о службе).

На период испытания кандидат назначается стажером на соответствующую должность без присвоения ему специального звания.

Испытание не устанавливается для следующих категорий граждан:

- 1) назначаемых на должности высшего начальствующего состава;
- 2) поступающих в образовательные организации высшего образования МВД России для обучения по очной форме;
- 3) назначаемых на должности по результатам конкурса.

По решению руководителя МВД или уполномоченного руководителя испытание может не устанавливаться также для граждан, ранее проходивших службу в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий (п. 11 ст. 24 вышеуказанного Закона). На период испытания со стажером заключается срочный трудовой договор, на него распространяется действие трудового законодательства, а также ч. 1–3 ст. 68 Закона о службе в части, регулирующей страховые гарантии. Не позднее чем за 14 дней до окончания срока испытания непосредственный руководитель (начальник) стажера подготавливает заключение в письменной форме о характере, объеме и качестве выполнения стажером служебных обязанностей в период испы-

тания. Это заключение после ознакомления с ним стажера представляется уполномоченному руководителю на утверждение.

Заключение должно содержать одну из следующих рекомендаций:

- 1) о признании стажера выдержавшим испытание;
- 2) признании его не выдержавшим испытание.

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

- 1) о заключении со стажером контракта;
- 2) расторжении с ним трудового договора в порядке, установленном ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

В процессе прохождения службы могут происходить изменения служебных правоотношений.

Вопросы оптимальной расстановки кадров, отражая необходимость рационального разделения и кооперации профессиональной деятельности, составляют одну из важнейших сторон деятельности руководителей и подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел. Научно оправданный динамизм этого процесса должен обеспечить:

– стабильность и эффективность правоохранительной деятельности, устойчивость системы МВД в целом;

– использование личного состава в соответствии с образованием, профессиональным опытом, организаторскими качествами и нравственно-волевыми характеристиками каждого сотрудника;

– адекватную готовность кадров органов внутренних дел к решению задач системы в постоянно изменяющейся оперативной обстановке;

– равномерную и полную профессиональную нагрузку сотрудников всех служб и подразделений;

– выдвижение на вышестоящие должности сотрудников, разделяющих систему ценностей публичной правоохранительной деятельности и службы, лояльных и дисциплинированных, стремящихся к обучению и самообразованию, заслуженному карьерному или квалификационному росту²⁶;

– раскрытие потенциала сотрудников посредством распределения их по должностям, при котором практическое несоответствие между личностными качествами, набором компетенций персонала и требованиями осуществляемой оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности является минималь-

²⁶ Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2007. С. 58–59.

ным, не допускающим как чрезмерной, так и недостаточной загруженности²⁷;

– взаимозаменяемость сотрудников на основе овладения смежными специальностями или функциями, а также психологическую совместимость лиц, выполняющих служебные задачи во взаимодействии, руководителей с возглавляемым коллективом;

– полную ответственность каждого сотрудника за выполнение своих функциональных обязанностей, осуществление учета его количественных и качественных показателей.

Расстановка персонала предполагает соблюдение оптимальных для конкретного направления правоохранительной, управленческой или обеспечивающей деятельности кадровых пропорций по образованию, необходимой квалификации и опыту, социально-правовой и гражданской активности, возрасту, гендерному признаку. В целях определения пригодности кандидатов на перемещение в соответствии с требованиями предполагаемой должности следует использовать эффективные прогностические методы. Одним из способов изменения правоотношений по службе в органах внутренних дел является перевод сотрудника в случаях, установленных Федеральным законом о службе, на вышестоящую, равнозначную или нижестоящую должность в органах внутренних дел, в другую местность либо в связи с его зачислением в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Более подробно основания перевода будут рассмотрены в гл. 4.

Перевод сотрудника органов внутренних дел на иную должность в органах внутренних дел осуществляется по решению Президента России, Министра внутренних дел или уполномоченного руководителя и оформляется соответствующим административным актом, который доводится до сведения сотрудника под расписку. До назначения сотрудника на должность по новому месту службы, оформленного соответствующим актом, с ним сохраняются служебные отношения по прежнему месту службы (ч. 13 ст. 30 Федерального закона о службе). При невозможности перевода сотрудника на иную должность в органах внутренних дел или его отказе от такого перевода он подлежит увольнению со службы.

²⁷ Организация работы с кадрами в органах внутренних дел / под ред. В.А. Дроздова и В.М. Кукушина. М., 1997. С. 99; Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2009. С. 335.

При этом контракт с ним расторгается, если иное не предусмотрено вышеуказанным Законом. О невозможности перевода сотрудника кадровым подразделением МВД России, его территориального органа подготавливается соответствующее заключение. Отказ сотрудника от перевода оформляется рапортом. В случае его отказа подать рапорт составляется акт.

Изменение служебных правоотношений может носить характер временного исполнения обязанностей. На сотрудника с его согласия могут быть временно возложены обязанности по вышестоящей должности в органах внутренних дел с одновременным освобождением его от выполнения обязанностей по замещаемой должности либо без такового.

Непрерывный срок исполнения обязанностей по вакантной должности рядового, младшего, среднего или старшего начальствующего состава не может превышать два месяца, по должности высшего начальствующего состава — шесть месяцев; по невакантной должности в период временного отсутствия замещающего эту должность сотрудника — четыре месяца.

Сотрудник органов внутренних дел, временно исполняющий обязанности по вакантной должности, может быть назначен на нее в порядке перевода до окончания срока временного исполнения обязанностей. Возложение на сотрудника временного исполнения обязанностей, и освобождение его, в связи с этим, от выполнения обязанностей по замещаемой должности, осуществляются приказом уполномоченного руководителя. Порядок возложения на сотрудника органов внутренних дел временного исполнения обязанностей по должности высшего начальствующего состава и освобождения его от этого устанавливается Президентом Российской Федерации. Согласно п. 64 приказа МВД России от 31 января 2013 г. № 65 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» сотруднику органов внутренних дел, временно исполняющему обязанности по должности в органах внутренних дел, выплата денежного довольствия производится из должностного оклада по временно замещаемой должности, но не менее оклада по основной должности, с учетом дополнительных выплат, установленных ему по основной должности.

Кроме того, в связи со служебной необходимостью по решению уполномоченного руководителя сотрудник органов внутренних дел может без освобождения от замещаемой должности и его согласия привлекаться к исполнению обязанностей по иной должности, не предусмотренных должностным регла-

ментом (должностной инструкцией), на срок до одного месяца в течение календарного года с выплатой должностного оклада не ниже чем по замещаемой должности.

Особенности прохождения службы при сокращении должностей в органах внутренних дел. Зачисление в распоряжение МВД, его территориального органа или подразделения. При сокращении должностей в органах внутренних дел, а также упразднении (ликвидации) территориального органа МВД или подразделения государственно-служебные правоотношения с сотрудником органов внутренних дел могут быть продолжены в случае:

- предоставления ему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа службы в органах внутренних дел (выслуги лет) или стажа (опыта) работы по специальности, возможности замещения иной должности в органах внутренних дел;

- направления его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

При реорганизации территориального органа или подразделения, либо изменении их структуры, правоотношения с сотрудником могут быть прекращены в случае сокращения должности в органах внутренних дел.

Сотрудник, в случае отказа от предложенной ему для замещения иной должности в органах внутренних дел либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации, освобождается от замещаемой должности и увольняется со службы. В этом случае контракт с ним расторгается. При упразднении (ликвидации) территориального органа МВД России или его подразделения, либо сокращении должностей в органах внутренних дел, уполномоченный руководитель уведомляет сотрудника в письменной форме о предстоящем увольнении со службы не позднее, чем за два месяца до его увольнения. Кроме того, в течение двух месяцев, в МВД, его территориальном органе, подразделении может проводиться внеочередная аттестация сотрудников органов внутренних дел, по результатам которой им могут быть предложены для замещения в порядке перевода иные должности.

Преимущественное право на замещение должности в органах внутренних дел при прочих равных условиях предоставляется сотруднику, имеющему более высокие результаты профессиональной деятельности, квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа службы

(выслуги лет) в органах внутренних дел или стажа (опыта) работы по специальности.

Уполномоченный руководитель по желанию сотрудника, выраженному в письменной форме, вправе расторгнуть с ним контракт и уволить его со службы до истечения двух месяцев. Для решения вопроса об условиях дальнейшего прохождения сотрудником службы в органах внутренних дел или о ее прекращении, Президент Российской Федерации, руководитель МВД или уполномоченный руководитель могут освободить сотрудника от замещаемой должности. Сотрудник, освобожденный от замещаемой должности, может быть зачислен в распоряжение МВД, его территориального органа или подразделения. При этом сохраняются правовое положение (статус), гарантии социальной защиты сотрудника и правоотношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел, за исключением выполнения им обязанностей и наделения его правами, которые установлены должностным регламентом (должностной инструкцией).

Установлен исчерпывающий перечень оснований для зачисления сотрудника органов внутренних дел в распоряжение МВД, его территориального органа или подразделения, в том числе:

- упразднение (ликвидация) территориального органа МВД России или подразделения либо сокращение замещаемой сотрудником должности – на срок не более двух месяцев, а также в течение отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и периода, необходимого для трудоустройства, но не более двух месяцев после окончания указанного отпуска;

- освобождение сотрудника от замещаемой должности в связи с переводом на иную должность в органах внутренних дел – в течение периода, необходимого для передачи дел по должности, но не более одного месяца;

- проведение процедуры увольнения сотрудника со службы – на срок не более двух месяцев;

- окончание приостановления сотрудником службы в органах внутренних дел – в течение периода, необходимого для трудоустройства, но не более трех месяцев;

- направление сотрудника на медицинское освидетельствование (обследование) – в течение периода, необходимого для прохождения медицинского освидетельствования (обследования), но не более двух месяцев;

- невыполнение сотрудником более четырех месяцев в общей сложности в течение двенадцати месяцев служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью (за исключе-

нием случаев, когда законодательством Российской Федерации предусмотрены более длительные сроки нахождения сотрудника на лечении, в том числе в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными им при выполнении служебных обязанностей), — в течение периода временной нетрудоспособности, но не более одного года;

— направление сотрудника в служебную командировку на срок более одного года, в том числе за границу, и период трудоустройства по ее окончании, предусмотренный п. 5 ч. 11 ст. 36 Федерального закона о службе, — в течение периода, необходимого для трудоустройства, но не более трех месяцев;

— восстановление в должности сотрудника, ранее замещавшего эту должность, — в течение периода, необходимого для трудоустройства, но не более трех месяцев;

— окончание срока прикомандирования сотрудника в соответствии со ст. 32 Федерального закона о службе — в течение периода, необходимого для трудоустройства, но не более трех месяцев.

Сотрудник, зачисленный в распоряжение МВД, его территориального органа или подразделения, до назначения на другую должность в органах внутренних дел либо увольнения со службы, выполняет поручения уполномоченного руководителя либо служебные обязанности по ранее замещаемой должности. На такого сотрудника распространяется режим служебного времени.

К нему могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания. Время нахождения сотрудника в соответствующем распоряжении МВД засчитывается в календарном исчислении в стаж службы (выслугу лет) в органах внутренних дел, а также в выслугу лет для присвоения специального звания.

В соответствии с ч. 23 ст. 2 Федерального закона РФ от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»²⁸ за сотрудником, находящимся в распоряжении МВД, его территориального органа или подразделения, сохраняются денежное довольствие в размере должностного оклада по последней замещаемой должности и оклада по специальному званию, ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет), а также иные выплаты, предусмотренные законодательством.

²⁸ Далее — Закон о социальных гарантиях.

В срок нахождения сотрудника органов внутренних дел в распоряжении не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске. Уполномоченный руководитель в срок, установленный для нахождения сотрудника в распоряжении, после уведомления подчиненного о сокращении или о возможном расторжении контракта и увольнении со службы решает вопрос о переводе его на иную должность в органах внутренних дел. Зачисление сотрудника органов внутренних дел в распоряжение оформляется приказом уполномоченного руководителя.

Порядок зачисления и нахождения сотрудника органов внутренних дел в распоряжение МВД, его территориального органа или подразделения устанавливаются МВД России.

Приостановление службы в органах внутренних дел является еще одной формой изменения служебных правоотношений.

Служба в органах внутренних дел приостанавливается в следующих случаях:

- назначения (избрания) сотрудника на государственную должность Российской Федерации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

- избрания (назначения) сотрудника членом Совета Федерации или избрания его депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

- наделения сотрудника полномочиями высшего должностного лица субъекта России (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта России) или назначения его временно исполняющим обязанности такого должностного лица (руководителя) – до дня прекращения исполнения соответствующих полномочий;

- избрания сотрудника органов внутренних дел депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутатом представительного органа муниципального образования, главой муниципального образования или назначения его на должность главы местной администрации – до дня прекращения исполнения им соответствующих полномочий;

- безвестного отсутствия сотрудника – до дня восстановления сотрудника на службе в органах внутренних дел в соответствии со ст. 74 Закона о службе или до дня вступления в силу решения суда общей юрисдикции, принятого в порядке гражданского судопроизводства, о признании его безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим;

— в иных случаях, связанных с выполнением сотрудником органов внутренних дел государственных обязанностей, установленных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, — до дня прекращения выполнения сотрудником соответствующих обязанностей.

О приостановлении сотрудником службы в органах внутренних дел издается приказ уполномоченного руководителя. Со дня приостановления службы приостанавливается и действие контракта.

Приостановивший службу в органах внутренних дел сотрудник вправе уволиться с нее по основаниям, предусмотренным ст. 82 Закона о службе.

Сотрудник, изъявивший желание продолжить службу в органах внутренних дел по окончании ее приостановления, зачисляется в распоряжение органов МВД. Такому сотруднику, по его желанию, предоставляется ранее замещаемая должность в органах внутренних дел, а при ее отсутствии — другая равноценная должность по прежнему, либо, с его согласия, иному месту службы. Если в течение одного месяца (не считая периодов временной нетрудоспособности) после окончания приостановления службы в органах внутренних дел сотрудник не уведомит уполномоченного руководителя о намерении ее продолжить или прекратить, заключенный с ним контракт расторгается. Со дня назначения сотрудника на должность в органах внутренних дел возобновляется действие приостановленного контракта либо заключается новый контракт.

Если безвестное отсутствие сотрудника обусловлено его нахождением в качестве заложника, действие приостановленного контракта возобновляется со дня его приостановления. Между тем за весь период нахождения в неволе в качестве заложника сотруднику выплачивается денежное довольствие в полном размере, как и в случаях его безвестного отсутствия.

Сотрудники могут проходить службу в органах МВД на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, без приостановления ими службы, если это предусмотрено федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Изменением служебных правоотношений является и временное отстранение сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей.

Сотрудник в обязательном порядке временно отстраняется от выполнения служебных обязанностей в случае:

— избрания в отношении него меры пресечения в виде домашнего ареста либо заключения под стражу — до отмены избранной меры пресечения (в соответствии с ч. 26 ст. 2 Закона о социальных гарантиях при вынесении сотруднику оправдательного приговора или прекращении в отношении его уголовного дела по реабилитирующим основаниям ему выплачивается денежное довольствие в полном размере за весь период содержания под стражей);

— вынесения судьей суда общей юрисдикции постановления о временном отстранении сотрудника от должности — до отмены временного отстранения от должности;

— прекращения допуска сотрудника к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к таким сведениям, — до получения допуска к указанным сведениям, перевода на другую должность в органах внутренних дел или увольнения со службы.

Сотрудник может быть временно отстранен от выполнения служебных обязанностей в случае:

— уголовного преследования его без применения мер, указанных в пп. 1 и 2 ч. 1 ст. 73 Закона о службе — до прекращения такого преследования по основаниям, дающим право на реабилитацию в соответствии с законодательством Российской Федерации;

— назначения служебной проверки по факту совершения им грубого нарушения служебной дисциплины, исключающего возможность выполнения сотрудником служебных обязанностей, — на период проведения служебной проверки и исполнения наложенного по ее результатам дисциплинарного взыскания;

— возникновения конфликта интересов — до его урегулирования.

Решение о временном отстранении сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей принимается уполномоченным руководителем. О временном отстранении от их выполнения сотрудника, замещающего должность, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации, руководитель МВД обязан проинформировать Президента России.

Порядок временного отстранения сотрудника органов внутренних дел от выполнения служебных обязанностей определяется МВД России.

Сотрудник, временно отстраненный от выполнения служебных обязанностей по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 73 Закона о службе, по решению уполномоченного руководителя может быть привлечен к выполнению обязанностей

по иной должности в органах внутренних дел или к выполнению отдельных служебных поручений, не требующих допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Если сотрудник органов внутренних дел, временно отстранен от выполнения служебных обязанностей по одному из оснований, предусмотренных ч. 2 ст. 73 вышеуказанного Закона, по решению уполномоченного руководителя он может быть привлечен к выполнению обязанностей по иной должности в органах внутренних дел или к выполнению отдельных служебных поручений, если это не помешает проведению полной и объективной служебной проверки или урегулированию конфликта интересов.

Непосредственный руководитель (начальник) обязан временно отстранить от выполнения служебных обязанностей сотрудника, находящегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и немедленно уведомить об этом прямого руководителя (начальника).

Денежное довольствие сотруднику органов внутренних дел, временно отстраненному от выполнения служебных обязанностей, выплачивается на условиях и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Контрольные вопросы и задания

1. Укажите основания возникновения правоотношений на службе в органах внутренних дел.

2. Чем правоотношения, возникающие в процессе прохождения службы в этих органах, отличаются от трудовых правоотношений?

3. Какими нормативными правовыми актами регламентируется право поступления на службу в органы внутренних дел?

4. Что означает равный доступ граждан к службе в органах МВД России?

5. Приведите перечень документов, представляемых гражданином для поступления на службу в органы внутренних дел.

6. Кто наделен правом рассмотрения документов, представленных гражданами для поступления на службу в вышестоящие органы, и принятия по ним решения?

7. Какие основания возникновения и изменения правоотношений на службе в органах внутренних дел установлены Федеральным законом о службе?

8. Дайте определение контракта по прохождению службы в органах внутренних дел, раскройте его содержание, виды и сроки действия.

4. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

4.1. Назначение на должности в органах внутренних дел. Порядок принятия Присяги

Прохождение государственной службы в органах внутренних дел — это система правовых, организационных и социальных норм, правил, стандартов, которые определяют порядок и основания исполнения должностных полномочий, оценки служебной деятельности персонала, присвоения специальных званий и классов чин, продвижения сотрудников по вертикали и горизонтали должностей и служебной компетентности.

В органах внутренних дел прохождение службы основывается на месте должности в реестре должностей и квалификационных требованиях к претендентам на их замещение и осуществляется в двух направлениях: вертикальном (должности продвижения вверх по служебной «лестнице») и горизонтальном (профессиональный рост).

На прохождение службы в органах внутренних дел влияет ряд факторов. К субъективным факторам относятся мотивация на карьерный рост, объективная оценка руководством и самооценка своих потенциальных возможностей и пределов служебного роста, состояние здоровья и работоспособности; к объективным — вид служебной деятельности, социальная среда по месту службы, способы замещения вакантных должностей, а порой удачливость в этой деятельности.

Для профессионального роста и развития компетентности особое значение имеет постоянная нацеленность сотрудника и государственного гражданского служащего на повышение уровня профессиональных знаний, приобретение умений и навыков служебной деятельности, самообразование на протяжении всего периода службы. Важна и помощь руководителя в профессиональном развитии подчиненных.

Ряд специалистов по управлению персоналом определяет прохождение государственной службы в органах внутренних дел как совокупность актов, имеющих правовые последствия для сотрудников и гражданских служащих, замещающих государственные должности в системе органов и подразделений внутренних дел. К таким актам относятся должностные и административные регламенты, устанавливающие права, полномочия, административные процедуры, а также оценка профессионализма кадров путем аттестации, квалификационных экзаменов.

С 1 января 2012 г. вступил в силу Федеральный закон РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», регламентирующий правоотношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел. Глава 5 данного Закона регулирует порядок и раскрывает основные этапы ее прохождения.

Назначению на должности в органах внутренних дел предшествует организационно-штатная работа.

При этом необходимо отметить, что должности в органах внутренних дел учреждаются в целях непосредственного исполнения, организации и обеспечения исполнения полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений либо полномочий лица, замещающего государственную должность Российской Федерации.

Должности в органах внутренних дел подразделяются на следующие категории: должности высшего начальствующего состава; должности старшего начальствующего состава; должности среднего начальствующего состава; должности младшего начальствующего состава и должности рядового состава.

В число квалификационных требований к должностям, устанавливаемых в соответствии с составами должностей в органах внутренних дел, входят требования к уровню профессионального образования, стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья претендентов на их замещение.

Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для выполнения служебных обязанностей, устанавливаются:

1) Президентом Российской Федерации в отношении должностей высшего начальствующего состава;

2) руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел – в отношении должностей рядового, младшего, среднего и старшего начальствующего состава.

Требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу, и сотрудников органов внутренних дел в зависимости от должностей и особенностей прохождения службы на отдельных должностях, устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Правовому регулированию правоотношений, связанных с прохождением службы сотрудниками органов внутренних дел, посвящен Указ Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации»²⁹, которым утверждены следующие документы:

а) Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел Российской Федерации или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;

б) Положение о порядке возложения на сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации временного исполнения обязанностей по должности высшего начальствующего состава и освобождения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от временного исполнения этих обязанностей;

в) Положение о порядке заключения нового контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации с сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации, замещающим должность высшего начальствующего состава и достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел Российской Федерации;

г) Положение о порядке присвоения сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации.

Регламентируют вопросы прохождения службы в органах внутренних дел и указы Президента Российской Федерации: «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»³⁰; «О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение»³¹ и некоторые другие.

В п. 20 Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248, установлено, что назначение сотрудников органов внутренних дел на должности высшего начальствующего состава органов внутренних дел

²⁹ СЗ РФ. 2012. № 48. Ст. 6668.

³⁰ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.

³¹ О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение: Указ Президента РФ от 14 января 2013 г. № 21 // СЗ РФ. 2013. № 3. Ст. 172.

и военнослужащих внутренних войск на воинские должности, для которых штатом предусмотрены высшие воинские офицерские звания, и освобождение от этих должностей, а также продление им срока службы осуществляет Президент Российской Федерации по представлению Министра внутренних дел Российской Федерации, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Приказом МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» утвержден Порядок назначения на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации (приложение № 1 к приказу), определяющий процедуру назначения на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел, граждан Российской Федерации, принимаемых на службу в органы внутренних дел, а также сотрудников этих органов, назначаемых на указанные должности в порядке перевода.

Основаниями для издания приказа о назначении на должность являются:

1) в отношении гражданина — контракт о прохождении службы в органах внутренних дел, заключенный в порядке, установленном Федеральным законом о службе;

2) в отношении сотрудника — согласие сотрудника с назначением на должность или его ходатайство о таком назначении, выраженное в письменной форме в его обращении к руководителю (начальнику), имеющему право назначения на указанную должность.

Проект приказа о назначении на должность передается на рассмотрение Министру внутренних дел Российской Федерации, его заместителю или руководителю (начальнику), имеющему право назначения на должность, одновременно с представлением документов, послуживших основаниями для его подготовки, а также иных документов, связанных с назначением на должность.

Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел заключается в соответствии с нормативным правовым актом МВД России, изданным во исполнение ч. 8 ст. 23 Закона о службе.

В рапорте сотрудником указывается, что он ознакомлен с должностным регламентом (должностной инструкцией),

основными условиями службы в органах внутренних дел, установленным порядком исчисления и выплаты денежного довольствия, режимом служебного времени и отдыха.

При переводе сотрудника в иное подразделение рапорт подлежит согласованию с заместителем Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителем (начальником) подразделения центрального аппарата МВД России, территориального органа МВД России, образовательной организации высшего образования, научной, медико-санитарной и санаторно-курортной организации, окружного управления материально-технического снабжения системы МВД России, а также иной организации или подразделения, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел, структурного подразделения территориального органа МВД России, в котором проходит службу сотрудник.

В случае несогласия заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, в котором сотрудник проходит службу, с его переводом, назначение на иную должность может осуществляться приказом вышестоящего руководителя (начальника) (вплоть до Министра внутренних дел Российской Федерации).

В отношении сотрудника, переводимого на иную должность по инициативе руководителя (начальника), имеющего право назначения на должности, готовится представление к назначению на должность рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава, которое оформляется подразделением органа, организации, подразделения МВД России, в котором предусмотрена эта должность.

По решению Министра внутренних дел Российской Федерации, его заместителей до направления руководителям (начальникам), имеющим право назначения на должности, с соответствующими руководителями подразделений центрального аппарата МВД России подлежат согласованию представления к назначению на должности:

- 1) начальников структурных подразделений территориальных органов МВД России по федеральным округам, помощников начальников территориальных органов МВД России по федеральным округам;

- 2) заместителей начальников полиции, начальников структурных подразделений Восточно-Сибирского и Забайкальского линейных управлений МВД России на транспорте, начальников (заместителей начальников), заместителей начальников поли-

ции, начальников структурных подразделений линейных управлений МВД России на железнодорожном, водном и воздушном транспорте;

3) начальников структурных подразделений территориальных органов МВД России на региональном уровне;

4) начальников (заместителей начальников) линейных отделов МВД России на железнодорожном, водном и воздушном транспорте;

5) начальников филиалов образовательных организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования МВД России;

6) начальников федеральных казенных учреждений, подчиненных территориальным органам МВД России на региональном уровне.

В приказе о назначении гражданина на должность указывается дата, с которой вступает в силу контракт о прохождении службы в органах внутренних дел, если иное не предусмотрено Законом о службе. Такой приказ объявляется гражданину или сотруднику под расписку соответствующим кадровым подразделением. Копия приказа (выписка из приказа) о назначении на должность и документы, послужившие основанием для его подготовки, приобщаются к личному делу сотрудника.

Что касается должностей государственной гражданской службы, то они подразделяются на четыре категории и пять групп.

К категориям должностей относятся следующие:

– руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

– помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

— специалисты — должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

— обеспечивающие специалисты — должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Должности государственной гражданской службы подразделяются на следующие группы: высшие должности; главные должности; ведущие должности; старшие должности; младшие должности (ст. 9 Закона № 79-ФЗ).

Правом на замещение вакантной должности гражданской службы обладают гражданские служащие (граждане), которые соответствуют установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности. К числу квалификационных требований относятся: требования к стажу государственной службы или стажу работы по специальности, уровню образования, профессиональному уровню кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы.

В соответствии с ч. 3 ст. 28 Федерального закона о службе приказом МВД России от 22 марта 2013 г. № 156 утвержден Порядок приведения к Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации³², которым определяется процедура приведения сотрудников, впервые поступивших на службу в органы внутренних дел, к Присяге. Оно организуется руководителями (начальниками) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, образовательных организаций высшего образования, научных и санаторно-курортных организаций, окружных управлений материально-технического снабжения системы МВД России, а также иных организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел. Приведение к Присяге заместителей Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России проводится в соответствии с вышеуказанным Порядком руководителем (начальником), определяемым Министром

³² Об утверждении Порядка приведения к Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 22 марта 2013 г. № 156.

внутренних дел Российской Федерации. Приведение к Присяге проводится в течение двух месяцев после присвоения сотрудникам специальных званий. Приведение к Присяге курсантов, слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, ранее не принимавших Присягу, проводится в течение двух месяцев после зачисления в такие организации или достижения возраста 18 лет. Время, место приведения к Присяге, форма одежды сотрудников и другие обстоятельства определяются правовым актом руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России. Эта процедура может проводиться в исторических местах, местах боевой и трудовой славы, музейных учреждениях, а также у мемориальных комплексов; при низкой температуре или ненастной погоде — в помещениях.

Бланк с текстом Присяги на каждого сотрудника изготавливается соответствующим кадровым подразделением. Приведение к Присяге проводится в торжественной обстановке перед Государственным флагом Российской Федерации. Сотрудники органа, организации, подразделения МВД России выстраиваются в пешем строю в линию взводных колон. Приводимые к Присяге сотрудники находятся в первых шеренгах строя. Руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России в краткой речи разъясняет значение Присяги, высокую ответственность сотрудников за выполнение ее требований и служебного долга. Принимающие Присягу сотрудники поочередно вызываются из строя, и каждый из них вслух читает ее текст, после чего собственноручно подписывается в соответствующем бланке и возвращается в строй. После принятия Присяги эти бланки передаются в кадровые подразделения и приобщаются к личным делам сотрудников. Приведение к Присяге сотрудников, не принявших ее в установленный день, проводится отдельно под руководством руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России. Каждый такой руководитель (начальник) несет ответственность за своевременное приведение сотрудников к Присяге.

4.2. Порядок разработки и утверждения должностного регламента

Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ определяет, что профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утвержденным представителем нанимателя

и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

В должностной регламент включаются:

1) квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

2) его должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;

3) перечень вопросов, по которым он вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;

4) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

5) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;

6) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

7) перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;

8) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Результаты исполнения гражданским служащим этого регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении его в кадровый резерв, используются для оценки его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего. Должностной регламент (должностная инструкция) утверждается руководителем федерального органа исполнитель-

ной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем.

Порядок разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) сотрудников органов внутренних дел утвержден приказом МВД России от 25 сентября 2012 г. № 886 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы» и определяет процедуру их разработки и утверждения. В то же время он не регламентирует процедуру разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) руководителей (начальников) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, образовательных организаций высшего образования, научных, медико-санитарных и санаторно-курортных организаций системы МВД России, окружных управлений материально-технического снабжения системы МВД России, а также иных организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел, и их структурных подразделений, права по замещаемой должности, служебные обязанности и ответственность которых устанавливаются положениями, уставами органов, организаций, подразделений системы МВД России и их структурных подразделений. Должностные регламенты (должностные инструкции) должны разрабатываться индивидуально для каждого сотрудника, замещающего должность в органах, организациях, подразделениях системы МВД России, непосредственными руководителями (начальниками) сотрудников. Непосредственными руководителями (начальниками) могут разрабатываться и утверждаться с учетом положений, содержащихся в п. 5–10 вышеуказанного Порядка, должностные регламенты (должностные инструкции) по одноименным должностям. Такие должностные регламенты (должностные инструкции) используются для ознакомления сотрудников при назначении на одноименные должности, а также для разработки индивидуальных должностных регламентов (должностных инструкций). Разработка должностных регламентов (должностных инструкций) осуществляется в соответствии с Федеральным законом о службе, актами Президента России и Правительства России в сфере внутренних дел, нормативными правовыми актами МВД России с учетом полномочий органов, организаций, подразделений системы МВД России, их структурных подразделений. Должностные регламенты (должностные инструкции) сотрудников, которым присвоены специаль-

ные звания полиции, разрабатываются с учетом Федерального закона РФ «О полиции».

Должностной регламент (должностная инструкция) должен (должна) содержать следующие разделы:

1) «Общие положения»; 2) «Права»; 3) «Обязанности»; 4) «Ответственность».

В разделе «Общие положения» должны быть предусмотрены:

– перечень основных нормативных правовых актов, правовых актов органа, организации, подразделения системы МВД России, в соответствии с которыми определяются права по замещаемой должности, служебные обязанности и ответственность сотрудника;

– непосредственная и прямая подчиненность сотрудника при выполнении им служебных обязанностей;

– сведения об исполнении сотрудником обязанностей по иной должности в период временного отсутствия замещающего эту должность сотрудника;

– сведения об особенностях режима служебного времени сотрудника;

– иные сведения с учетом особенностей осуществления профессиональной деятельности сотрудника.

В разделе «Права» закрепляются права сотрудника по замещаемой должности; в разделе «Обязанности» – служебные обязанности сотрудника; в разделе «Ответственность» – ответственность за несоблюдение требований, установленных законодательством России, нормативными правовыми актами МВД России, а также этого должностного регламента (должностной инструкции).

Должностные регламенты (должностные инструкции) утверждаются:

1) Министром внутренних дел Российской Федерации, его заместителями, руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений системы МВД России;

2) иными руководителями (начальниками), которым соответствующее право предоставлено Министром внутренних дел Российской Федерации, его заместителями, руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений системы МВД России.

Этот документ составляется в 2-х экземплярах, с каждым из которых сотрудник должен быть ознакомлен под расписку. Один экземпляр передается сотруднику, другой – хранится в органе, организации, подразделении системы МВД России или в их структурных подразделениях.

4.3. Прикомандирование сотрудника органов внутренних дел

Для выполнения задач, непосредственно связанных с деятельностью федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, сотрудник с его согласия может быть прикомандирован к федеральному органу государственной власти, иному государственному органу или организации с оставлением в кадрах федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Порядок прикомандирования сотрудников, особенности обеспечения их денежным довольствием и прохождения ими службы в такой период устанавливаются Президентом Российской Федерации.

Что касается временного замещения должности гражданской службы, то представитель нанимателя имеет право переводить гражданского служащего на срок до одного месяца на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы в том же государственном органе с оплатой труда по временно замещаемой должности, но не ниже установленного ранее размера оплаты труда. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения временно отсутствующего гражданского служащего. При этом он не может быть переведен на иную должность гражданской службы, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода для замещения временно отсутствующего гражданского служащего не может превышать один месяц в течение календарного года.

По соглашению сторон служебного контракта представитель нанимателя вправе назначить гражданского служащего на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы, ранее замещавшуюся временно отсутствующим гражданским служащим, в том числе более высокой группы должностей, с установлением должностного оклада по временно замещаемой должности гражданской службы, но не ниже должностного оклада по ранее замещавшейся должности, выплатой установленных по временно замещаемой должности надбавок и предоставлением государственных социальных гарантий (ст. 30 Федерального закона РФ № 79-ФЗ).

4.4. Аттестация как основной вид оценки служебной деятельности сотрудника

В целях определения соответствия сотрудника органов внутренних дел замещаемой должности проводится его аттестация (один раз в четыре года). В случае назначения сотрудника на другую должность в органах внутренних дел его аттестация проводится не ранее чем через один год после назначения.

Внеочередная аттестация сотрудников органов внутренних дел, претендующих на замещение должностей высшего начальствующего состава, проводится по решению Президента Российской Федерации.

Внеочередная аттестация сотрудника проводится:

1) при решении вопроса о его переводе на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;

2) при решении вопроса о прекращении им службы в органах внутренних дел в связи с расторжением контракта в соответствии с п. 5 ч. 2 ст. 82 Федерального закона о службе;

3) по предложению уполномоченного руководителя при рассмотрении вопросов:

а) о переводе сотрудника на иную должность в органах внутренних дел в случае, установленном ч. 6 ст. 36 этого Федерального закона;

б) об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел;

4) в случае, если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. До вынесения решения о соответствии замещаемой должности он отстраняется от выполнения обязанностей, связанных с возможным применением такой силы, средств и оружия.

Сотрудники органов внутренних дел женского пола, находившиеся в отпуске по беременности и родам, а также сотрудники, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходят аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

Для проведения аттестации сотрудников, приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, создается аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений указанного федерального органа, его территориального органа, подразделения. В случае необходи-

мости, по решению уполномоченного руководителя, к работе такой комиссии могут привлекаться с правом совещательного голоса члены общественных советов при федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел и его территориальных органах, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, а также представители научных и образовательных организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел.

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел, замещающих должности, выполнение служебных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне. При формировании комиссии учитывается необходимость воспрепятствовать возникновению конфликта интересов, который мог бы повлиять на ее рекомендации.

На время аттестации сотрудника, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается. Аттестация проводится, как правило, в присутствии сотрудника. В случае неявки на аттестацию без уважительных причин он привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 50 и 51 Федерального закона о службе, а его аттестация переносится.

При проведении аттестации непосредственный руководитель (начальник) сотрудника органов внутренних дел подготавливает мотивированный отзыв о выполнении им своих служебных обязанностей и предложения аттестационной комиссии. С указанным отзывом сотрудник должен быть ознакомлен не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации.

Рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием. Обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

Результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии. При равенстве числа голосов сотрудник признается соответствующим замещаемой должности в органах внутренних дел. Рекомендации аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, принимавшими участие в заседании.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия принимает одну из следующих рекомендаций:

- 1) сотрудник соответствует замещаемой должности;
- 2) сотрудник соответствует замещаемой должности и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в органах внутренних дел;
- 3) сотрудник соответствует замещаемой должности и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- 4) его аттестацию следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника), либо для профессиональной переподготовки или повышения квалификации с последующим переводом на иную должность в органах внутренних дел или без такового;
- 5) сотрудник не соответствует замещаемой должности и подлежит переводу на нижестоящую должность;
- 6) он не соответствует замещаемой должности и подлежит увольнению со службы в органах внутренних дел.

По результатам аттестации сотрудника, аттестационная комиссия может принять рекомендацию о его поощрении, а также внести другие предложения. Рекомендации заносятся в аттестационный лист сотрудника, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии. Сотрудник знакомится с этим листом под расписку до представления его соответствующему руководителю.

Аттестационный лист сотрудника представляется руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, которые с учетом рекомендаций аттестационной комиссии, не позднее чем через две недели после проведения аттестации принимают одно из следующих решений:

- 1) о включении сотрудника в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;
- 2) о переносе его аттестации на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника);

3) о переносе аттестации на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

4) о переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел;

5) о расторжении с ним контракта и увольнении его со службы в органах внутренних дел;

6) о заключении с сотрудником нового контракта в соответствии с ч. 3 ст. 88 Федерального закона о службе.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии согласно ст. 72 вышеуказанного Федерального закона.

В соответствии с ч. 18 ст. 33 данного Закона был издан приказ МВД России от 14 марта 2012 г. № 170, утвердивший Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, который предписывает руководителям (начальникам) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, образовательных учреждений, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организаций системы МВД России, окружных управлений материально-технического снабжения системы МВД России, а также иных организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, утвердить положения об аттестационных комиссиях и их составы.

Аттестация государственных гражданских служащих проводится в соответствии с Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110³³, Указом Президента Российской Федерации от 19 марта 2013 г. № 208 «О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112»³⁴, и Федеральным законом РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ с последующими изме-

³³ СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 437.

³⁴ СЗ РФ. 2013. № 12. Ст. 1242.

нениями. Цель проведения такой аттестации — определение соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы. При этом его непосредственный руководитель представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период с приложением содержащихся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности сведений о выполненных данным служащим за это время поручениях и подготовленных им проектах документов, а при необходимости — пояснительной записки гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», в случае если с ними заключен срочный служебный контракт. Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

По соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего может проводиться и его внеочередная аттестация. При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных Федеральным законом РФ № 79-ФЗ.

Гражданский служащий, находящийся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходит аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется аттестационная комиссия, в состав которой включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором аттестуемый замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов — специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания их персональных данных. Число

независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии.

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

На время аттестации гражданского служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа от аттестации он привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 56 Федерального закона РФ № 79-ФЗ, а аттестация переносится.

По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

1) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

2) соответствует замещаемой должности и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

3) соответствует замещаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

4) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

В течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа, устанавливающий, что гражданский служащий:

1) подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

2) направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

3) понижается в должности гражданской службы.

При отказе гражданского служащего от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности и уволить с гражданской службы (ст. 48 Федерального закона РФ № 79-ФЗ).

4.5. Прохождение службы в особых условиях

Вопросы прохождения сотрудниками органов внутренних дел службы в особых условиях урегулированы ст. 35 Федерального закона о службе и приказом МВД России от 6 июня 2012 г. № 562 «О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы в особых условиях». Ч. 1 ст. 35 указанного Федерального закона установлено, что в период действия военного или чрезвычайного положения, проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций без согласия сотрудника органов внутренних дел допускается на срок не более шести месяцев в течение календарного года:

- 1) изменение режима служебного времени;
- 2) возложение на сотрудника обязанности уведомлять непосредственного руководителя о своем местонахождении в свободное от выполнения служебных обязанностей время, а также иных дополнительных обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации;
- 3) командирование в другую местность;
- 4) временный перевод в другое подразделение без изменения характера службы в органах внутренних дел;
- 5) перенос отпусков³⁵;
- 6) отзыв из отпуска в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 64 Федерального закона о службе;
- 7) приостановление предоставления дней отдыха за выполнение обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выплаты денежной компенсации взамен дополнительных дней отдыха;
- 8) ограничение выезда в свободное от выполнения служебных обязанностей время:
 - за пределы территории, обслуживаемой территориальным органом МВД России;
 - за пределы субъекта Российской Федерации, на территории которого находится территориальный орган МВД России, организация или подразделение, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

³⁵ За исключением предоставляемого сотруднику женского пола отпуска по беременности и родам, а также предоставляемого сотруднику отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Привлечение сотрудника к прохождению службы в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 Федерального закона о службе, осуществляется приказом Министра внутренних дел Российской Федерации, его заместителя, руководителя (начальника) подразделения центрального аппарата МВД России, территориального органа МВД России, образовательной организации высшего образования, научной организации, медико-санитарной и санаторно-курортной организации системы МВД России, окружного управления материально-технического снабжения системы МВД России, представительства МВД России за рубежом, а также иной организации или подразделения, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

В приказе указываются:

— орган внутренних дел, структурное подразделение органа внутренних дел либо конкретные сотрудники (сотрудник), привлекаемые к службе в особых условиях;

— устанавливаемые особые условия и дополнительные ограничения;

— срок привлечения к службе в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 Федерального закона о службе, и установления дополнительных ограничений.

Руководитель (начальник), издавший приказ, либо соответствующее кадровое подразделение знакомят сотрудника с документом под роспись.

Отказ сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 вышеуказанного Федерального закона, является основанием для освобождения его от замещаемой должности в органах внутренних дел, расторжения контракта и увольнения со службы в соответствии с п. 13 ч. 2 ст. 82 этого же Закона.

Сотрудник, командированный в другую местность, временно переведенный в другое подразделение без изменения характера службы в случаях, определенных ч. 1 ст. 35 рассматриваемого Федерального закона, исполняет приказы и распоряжения руководителя (начальника) органа внутренних дел (подразделения), в который он командирован.

Кроме того, приказом МВД России от 21 августа 2012 г. № 807 «О дополнительном отпуске сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение служебных обязанностей в особых условиях» предоставлено право на дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей в условиях, предусмотренных ч. 1 ст. 35 Федерального закона

о службе. Такой отпуск предоставляется по желанию сотрудника непосредственно после выполнения служебных обязанностей в особых условиях, одновременно с основным отпуском или отдельно от такового в удобное для него время до окончания текущего года либо в течение следующего года. В приказе о предоставлении отпуска количество дней дополнительного отпуска указывается в отдельной строке.

Количество календарных дней дополнительного отпуска устанавливается, исходя из продолжительности исполнения служебных обязанностей в особых условиях, и составляет:

- 3 календарных дня за исполнение служебных обязанностей в особых условиях до 30 суток включительно;
- 5 календарных дней – от 31 до 60 суток включительно;
- 6 календарных дней – от 61 до 90 суток включительно;
- 7 календарных дней – от 91 до 120 суток включительно;
- 8 календарных дней – от 121 до 150 суток включительно;
- 9 календарных дней – от 151 до 180 суток включительно;
- 10 календарных дней – свыше 180 суток.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте содержание нормативных правовых актов, регулирующих порядок назначения на должности в органах внутренних дел и приведения к Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

2. Какие разделы содержат должностные регламенты гражданского служащего и сотрудника органов внутренних дел?

3. Назовите условия перевода сотрудника органов внутренних дел на вышестоящую, равнозначную и нижестоящую должности.

4. Каков порядок возложения на сотрудника органов внутренних дел временного исполнения обязанностей по должностям высшего, старшего, среднего и младшего начальствующего состава, рядового состава?

5. Раскройте содержание организационно-правовых основ проведения аттестации сотрудника органов внутренних дел и гражданского служащего.

6. Назовите особенности прохождения службы в органах внутренних дел в особых условиях.

5. ПРИСВОЕНИЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗВАНИЙ СОТРУДНИКАМ И КЛАССНЫХ ЧИНОВ ГОСУДАРСТВЕННЫМ СЛУЖАЩИМ

5.1. Общие условия присвоения специальных званий и классов чинов

В сентябре 1935 г. Постановлением ЦИК и СНК СССР были установлены персональные специальные звания сотрудника милиции. С небольшими изменениями их перечень и порядок присвоения сохраняются до сегодняшнего дня.

Существуют различные определения понятия «специальное звание», однако сущность их остается единой — это установленные федеральным законом и присвоенные сотрудникам в установленном порядке, с учетом их должностного положения, квалификационных и личностных качеств, профессиональной подготовки, выслуги лет первые и очередные специальные звания.

Специальные звания досрочно и на ступень выше присваиваются за особые заслуги перед обществом, государством.

В настоящее время в органах внутренних дел присвоение специальных званий по должностям осуществляется в соответствии с Федеральным законом о службе.

Статья 13 Федерального закона РФ № 58-ФЗ устанавливает, что согласно федеральным законам о видах государственной службы гражданам, проходящим федеральную государственную службу, присваиваются классные чины, воинские и специальные звания.

Общими условиями присвоения, сохранения вышеуказанных чинов и званий являются:

а) последовательное присвоение по прошествии установленного времени пребывания в определенном звании, после их присвоения впервые;

б) присвоение их государственному служащему в соответствии с замещаемой должностью федеральной государственной службы;

в) досрочное присвоение в качестве меры поощрения воинского и специального звания на одну ступень выше предусмотренных для замещения должностей федеральной государственной службы;

г) сохранение присвоенного классного чина, воинского и специального звания при освобождении от замещаемой должности федеральной государственной службы или увольнении со службы;

д) возможность лишения присвоенного классного чина, специального и воинского звания только по решению суда.

Соотношение классных чинов, воинских и специальных званий установлено Указом Президента Российской Федерации.

Специальные звания по должностям в органах внутренних дел определены ст. 8 Федерального закона о службе.

Сотрудникам органов внутренних дел присваиваются следующие специальные звания:

1) рядовой состав: рядовой полиции, рядовой внутренней службы, рядовой юстиции;

2) младший начальствующий состав:

– младший сержант полиции, младший сержант внутренней службы, младший сержант юстиции;

– сержант полиции, сержант внутренней службы, сержант юстиции;

– старший сержант полиции, старший сержант внутренней службы, старший сержант юстиции;

– старшина полиции, старшина внутренней службы, старшина юстиции;

– прапорщик полиции, прапорщик внутренней службы, прапорщик юстиции;

– старший прапорщик полиции, старший прапорщик внутренней службы, старший прапорщик юстиции.

3) средний начальствующий состав:

– младший лейтенант полиции, младший лейтенант внутренней службы, младший лейтенант юстиции;

– лейтенант полиции, лейтенант внутренней службы, лейтенант юстиции;

– старший лейтенант полиции, старший лейтенант внутренней службы, старший лейтенант юстиции;

– капитан полиции, капитан внутренней службы, капитан юстиции;

4) старший начальствующий состав:

– майор полиции, майор внутренней службы, майор юстиции;

– подполковник полиции, подполковник внутренней службы, подполковник юстиции;

– полковник полиции, полковник внутренней службы, полковник юстиции.

5) высший начальствующий состав:

– генерал-майор полиции, генерал-майор внутренней службы, генерал-майор юстиции;

- генерал-лейтенант полиции, генерал-лейтенант внутренней службы, генерал-лейтенант юстиции;
- генерал-полковник полиции, генерал-полковник внутренней службы, генерал-полковник юстиции;
- генерал полиции Российской Федерации.

В соответствии с принятыми федеральными законами «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» установлены новые специальные звания «полиции» и изменен порядок правового регулирования присвоения специальных званий.

Специальные звания высшему начальствующему составу присваиваются Президентом Российской Федерации, по представлению МВД России.

Порядок присвоения очередных специальных званий, соответствующих должностям среднего и старшего начальствующего состава, до подполковника полиции, подполковника внутренней службы, подполковника юстиции включительно, а также первых и очередных специальных званий, соответствующих должностям рядового состава и младшего начальствующего состава, утвержден приказом МВД России от 9 января 2013 г. № 3. В нем определяется, что первые специальные звания рядового состава, а также специальные звания младшего начальствующего состава присваиваются руководителями (начальниками), имеющими право назначения на должность. Руководителям подразделений по работе с личным составом, сотрудникам, обеспечивающим регулирование прохождения службы в органах внутренних дел, необходимо руководствоваться приказом МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», устанавливающим перечень должностей с правом назначения и увольнения.

Первые специальные звания среднего и старшего начальствующего состава и очередные специальные звания «полковник полиции», «полковник юстиции», «полковник внутренней службы» присваиваются приказом Министра внутренних дел Российской Федерации по представлению территориального органа.

Очередные звания среднего и старшего начальствующего состава от старшего лейтенанта до подполковника включительно, в соответствии с приказом МВД России от 9 января 2013 г., присваиваются руководителями территориального

органа исполнительной власти в случае их наделения полномочиями нанимателя от имени Российской Федерации.

Руководитель структурного подразделения территориального органа МВД России на районном уровне, приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, наделяется полномочиями нанимателя от имени Российской Федерации для присвоения специальных званий рядового и младшего начальствующего состава.

При замещении должностей начальствующего состава устанавливаются следующие предельные специальные звания:

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

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

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

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

В зависимости от последовательности присвоения специальных званий они подразделяются на следующие группы:

а) первые специальные звания — звания, присваиваемые в строго определенном порядке лицам, ранее их не имевшим;

б) очередные специальные звания — присваиваются в последовательном порядке при соответствии званию, предусмотренному по занимаемой штатной должности, и по истечении установленного срока выслуги в предыдущем звании.

Кроме того, очередные специальные звания различаются по временному признаку:

а) специальные звания, присваиваемые в установленный срок, т. е. согласно порядку исчисления выслуги лет в том или ином конкретном звании и при условии соответствия предельного звания штатному расписанию;

б) специальные звания, присваиваемые досрочно или на одну ступень выше, — могут быть присвоены до истечения установленного срока выслуги в предыдущем звании или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Лицам, впервые поступившим на службу и назначенным на время испытательного срока стажерами по соответствующим должностям, специальное звание присваивается сразу же по окончании испытательного срока при условии его успешного завершения и назначения на определенную должность.

Гражданину, впервые поступившему на службу в органы внутренних дел, при назначении на должность первое специальное звание присваивается в соответствии с замещаемой должностью, но не выше подполковника полиции, подполковника внутренней службы, подполковника юстиции, если он не имеет более высокого воинского или специального звания.

Гражданам, проходившим военную службу, государственную гражданскую службу или муниципальную службу, при назначении на должности в органах внутренних дел первое специальное звание присваивается с учетом присвоенного воинского звания, классного чина или дипломатического ранга и продолжительности пребывания в воинском звании, классном чине или дипломатическом ранге в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Кроме того, гражданину, состоящему в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации, после поступления на службу в органы внутренних дел на должность рядового состава, младшего, среднего или старшего начальствующего состава присваивается специальное звание, соответствующее присвоенному ему воинскому званию, или более высокое специальное звание, если согласно Федеральному закону РФ № 342-ФЗ он имеет на это право. Таким образом, если лица, принятые на службу в органы внутренних дел на должности рядового или младшего начальствующего состава, имеют по запасу воинское звание сержантского и старшинского состава, прапорщика, старшего прапорщика, то им одновременно с назначением на должность присваивается первое специальное звание младшего начальствующего состава, равное соответствующему воинскому званию запаса, независимо от специального звания, предусмотренного по штатной должности.

Женщинам, состоящим в должностях рядового и начальствующего состава, у которых во время нахождения в дополнительных отпусках без сохранения денежного содержания, истекли сроки службы в присвоенных им специальных званиях, присвоение очередных специальных званий производится в соответствии с общими условиями.

Специальное звание присваивается сотруднику органов внутренних дел пожизненно. При увольнении со службы к име-

ющемуся у него специальному званию добавляются слова «в отставке». Сотрудник может быть лишен специального звания в порядке, установленном федеральным законом.

Несколько иной порядок закреплен для лиц, ранее проходивших службу в органах внутренних дел. Так, при приеме вновь на службу (зачислении на учебу) они назначаются на должности рядового или младшего начальствующего состава (зачисляются на учебу) с имеющимися у них специальными званиями.

5.2. Сроки выслуги в специальных званиях. Присвоение специальных званий досрочно или на одну ступень выше предусмотренных по замещаемой должности

Устанавливаются следующие сроки выслуги в специальных званиях:

1) рядовой полиции, рядовой внутренней службы, рядовой юстиции – один год;

2) младший сержант полиции, младший сержант внутренней службы, младший сержант юстиции – один год;

3) сержант полиции, сержант внутренней службы, сержант юстиции – два года;

4) старший сержант полиции, старший сержант внутренней службы, старший сержант юстиции – три года;

5) прапорщик полиции, прапорщик внутренней службы, прапорщик юстиции – пять лет;

6) младший лейтенант полиции, младший лейтенант внутренней службы, младший лейтенант юстиции – один год;

7) лейтенант полиции, лейтенант внутренней службы, лейтенант юстиции – два года;

8) старший лейтенант полиции, старший лейтенант внутренней службы, старший лейтенант юстиции – три года;

9) капитан полиции, капитан внутренней службы, капитан юстиции – три года;

10) майор полиции, майор внутренней службы, майор юстиции – четыре года;

11) подполковник полиции, подполковник внутренней службы, подполковник юстиции – пять лет.

Сроки выслуги в специальных званиях старшины полиции, старшины внутренней службы, старшины юстиции, старшего прапорщика полиции, старшего прапорщика внутренней службы, старшего прапорщика юстиции, полковника полиции, полковника внутренней службы, полковника юстиции не устанавливаются.

Сотруднику органов внутренних дел при переводе на последний курс обучения по очной форме в образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, присваивается специальное звание младшего лейтенанта полиции. Сотруднику органов внутренних дел, окончившему образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел по очной форме обучения или назначаемому по окончании такой организации на должность среднего или старшего начальствующего состава, специальное звание лейтенанта полиции, лейтенанта внутренней службы или лейтенанта юстиции присваивается независимо от срока пребывания в предыдущем специальном звании. Приказы о присвоении специальных званий рядовому составу и младшему начальствующему составу составляются кадровыми аппаратами отдельно от приказов о присвоении специальных званий среднему и старшему начальствующему составу органов внутренних дел, хотя методика их подготовки единообразна.

Первые специальные звания присваиваются гражданину с даты назначения на должность в органах внутренних дел, а в случае установления испытания при поступлении на службу в органы внутренних дел — с даты вступления в силу контракта о прохождении службы в органах внутренних дел. До заключения контракта и назначения на должность в органах внутренних дел правоотношения с гражданином регулируются нормами трудового права.

Срок выслуги в специальном звании исчисляется со дня присвоения сотруднику соответствующего специального звания.

Сотрудники, имеющие звания рядового состава и младшего начальствующего состава, назначенные на должности среднего начальствующего состава, представляются к присвоению первого специального звания среднего начальствующего состава независимо от срока выслуги в имеющемся звании.

Лицам, назначенным на должности среднего и старшего начальствующего состава, в срок выслуги в специальном звании засчитывается время их пребывания в соответствующих офицерских воинских званиях в период прохождения военной службы, а также в специальных званиях среднего и старшего начальствующего состава в период службы в органах внутренних дел с учетом установленных сроков выслуги. Порядок присвоения сотруднику органа внутренних дел специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, регламентиру-

ется Положением, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575. Им установлено, что в таких случаях очередное специальное звание присваивается сотруднику согласно ст. 44 Федерального закона о службе в качестве меры поощрения за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности и успешное выполнение задач повышенной сложности.

Досрочно или на ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, очередное специальное звание присваивается сотруднику не более двух раз за весь период службы в органах внутренних дел.

Очередное специальное звание может быть присвоено досрочно, но не выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности. Как правило, оно присваивается досрочно по истечении не менее половины установленного срока выслуги в предыдущем звании и не менее одного года в замещаемой должности, а за особые личные заслуги — может быть присвоено без учета сроков выслуги и замещаемой должности.

Порядок внесения представлений по присвоению специального звания досрочно или на ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, определяется вышеупомянутым приказом МВД России от 9 января 2013 г. № 3. В представлении указываются специальное звание, фамилия, имя, отчество сотрудника, личный номер, замещаемая должность, дата и номер приказа о назначении на замещаемую должность и (или) о присвоении специального звания, предельное специальное звание, предусмотренное по замещаемой должности, сведения о заключении контракта, о достижении высоких результатов служебной деятельности и выполнении задач повышенной сложности. Такое представление рассматривается аттестационной комиссией, которая принимает решение рекомендовать или не рекомендовать сотрудника для присвоения очередного специального звания досрочно или на ступень выше предусмотренного по замещаемой должности.

5.3. Порядок приостановления присвоения очередного специального звания

Присвоение сотруднику органов внутренних дел очередного специального звания приостанавливается в случае:

1) нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения — до назначения на должность в органах внутренних дел;

2) приостановления службы в органах внутренних дел в случае избрания сотрудника депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутатом представительного органа муниципального образования, главой муниципального образования или назначения на должность главы местной администрации;

3) привлечения сотрудника в качестве обвиняемого по уголовному делу, возбуждения в отношении его уголовного дела — до прекращения уголовного преследования;

4) наложения на сотрудника письменного дисциплинарного взыскания — до окончания действия этого взыскания.

Представление о задержке присвоения очередного специального звания объявляется сотруднику под расписку и приобщается к материалам его личного дела. В случае прекращения уголовного преследования по основаниям, дающим право на реабилитацию, очередное специальное звание сотруднику присваивается со дня истечения срока выслуги в имеющемся специальном звании. При неправомерной задержке присвоения специального звания сотруднику органов внутренних дел компенсируется денежное и вещевое довольствие, которое он получал бы при своевременном присвоении специального звания, а начальник органа внутренних дел, необоснованно задержавший представление подчиненного к званию, несет дисциплинарную ответственность.

Сотрудники, а также лица, имеющие специальное звание с добавлением слов «в отставке», могут быть лишены специальных званий при прекращении гражданства Российской Федерации или при осуждении за совершенное преступление. Персональная ответственность за своевременное представление к присвоению специальных званий начальствующего состава и контроль за этим возложены на начальника органа внутренних дел.

Специальные звания в органах внутренних дел и их правовое регулирование являются важным условием организации работы с кадрами, объективной оценки их деловых, личных и моральных качеств, мобилизации сотрудников на успешное выполнение оперативно-служебных задач.

5.4. Порядок и условия присвоения классных чинов

Виды классных чинов гражданской службы и порядок их присвоения установлен ст. 11 Федерального закона РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Законом определяется, что гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы без ограничения срока полномочий, классные чины присваиваются по результатам квалификационного экзамена, в соответствии с замещаемой должностью в пределах группы должностей гражданской службы. Положение о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы утверждено Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113.

Гражданским служащим присваиваются следующие классные чины гражданской службы:

а) замещающим должности федеральной гражданской службы высшей группы – действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса;

б) замещающим должности федеральной гражданской службы главной группы – государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса;

в) замещающим должности федеральной гражданской службы ведущей группы – советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

г) замещающим должности гражданской службы субъекта Российской Федерации старшей группы – референт государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

Классный чин действительного государственного советника Российской Федерации 1, 2, или 3-го класса присваивается Президентом России.

Присвоение классных чинов государственного советника Российской Федерации 1, 2 и 3-го класса федеральным гражданским служащим осуществляется:

а) в федеральных органах исполнительной власти – Правительством Российской Федерации;

б) в иных федеральных государственных органах – руководителями этих органов.

Классные чины советника государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 и 3-го класса, референта государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 и 3-го класса присваиваются федеральным гражданским служащим представителем нанимателя в лице руководителя федерального государственного органа либо представителя этого руково-

дителя, осуществляющих полномочия представителя нанимателя от имени Российской Федерации. Вышеуказанные чины присваиваются федеральным гражданским служащим, соответственно, актом Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя территориального органа МВД России.

Запись о присвоении классного чина вносится в личное дело и трудовую книжку федерального гражданского служащего.

В качестве меры поощрения за особые отличия в гражданской службе классный чин федеральному гражданскому служащему может быть присвоен:

а) до истечения срока, установленного п. 9 или 10 вышеуказанного Положения для прохождения гражданской службы в соответствующем классном чине, но не ранее чем через шесть месяцев пребывания в замещаемой должности гражданской службы, — не выше классного чина, соответствующего этой должности гражданской службы;

б) по истечении указанного срока — на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности гражданской службы, в пределах группы должностей гражданской службы, к которой относится замещаемая должность.

При поступлении на гражданскую службу гражданина Российской Федерации, имеющего классный чин иного вида государственной службы, дипломатический ранг, воинское или специальное звание, первый классный чин гражданской службы присваивается ему в соответствии с замещаемой должностью данной службы в пределах группы должностей гражданской службы.

Если указанный классный чин гражданской службы ниже имеющегося у федерального гражданского служащего классного чина иного вида государственной службы, дипломатического ранга, воинского или специального звания, ему может быть присвоен классный чин гражданской службы на одну ступень выше соответствующего замещаемой им должности, но в пределах группы должностей гражданской службы, к которой относится замещаемая им должность. При присвоении классного чина гражданской службы учитывается продолжительность пребывания в классном чине иного вида государственной службы, дипломатическом ранге, воинском или специальном звании. Очередной классный чин не присваивается федеральным гражданским служащим, имеющим дисциплинарные взыскания, а также федеральным гражданским служащим, в отношении которых проводится служебная проверка или возбуждено уголовное дело.

Присвоенный классный чин сохраняется за федеральным гражданским служащим при освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с нее (в том числе в связи с выходом на пенсию), а также при поступлении на гражданскую службу вновь. Гражданин России может быть лишен классного чина судом при осуждении за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления. Формирование кадрового состава органов внутренних дел осуществляется в целях реализации профессионального капитала как важнейшего фактора эффективной деятельности этих органов по укреплению законности и правопорядка в стране.

В России создана правовая основа формирования профессионального состава кадров, системы гарантий социальной защиты сотрудников органов внутренних дел и членов их семей, что позволяет проводить отбор граждан на службу, профессиональную подготовку и развитие сотрудников с учетом современных требований. В условиях модернизации органов внутренних дел возрастает ответственность их руководителей, кадровых служб за формирование высококвалифицированного кадрового потенциала и эффективное использование способностей, навыков и умений сотрудников. Их качественный состав должен соответствовать требованиям законодательства и пожеланиям граждан.

Контрольные вопросы и задания

1. Какими нормативными правовыми актами регламентируются порядок и условия присвоения специальных званий сотрудникам органов внутренних дел?
2. Назовите общие условия присвоения воинских специальных званий и классных чинов.
3. Каковы закрепленные федеральными законами сроки выслуги в специальных званиях для сотрудников органов внутренних дел?
4. Каким нормативным актом определяются порядок и условия присвоения специального звания досрочно или на ступень выше установленного по должности?
5. В каких случаях присвоение очередного специального звания сотруднику органа внутренних дел может быть приостановлено?
6. Какими нормативными актами регламентируется порядок присвоения и сохранения классных чинов государственным гражданским служащим, состоящим на должностях в органах внутренних дел?

6. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

6.1. Принципы и основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел

В Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации, определено, что кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.

В Федеральном законе о службе впервые установлены принципы и основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел как федеральных государственных служащих. Статья 75 устанавливает, что формирование кадрового состава в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органах, подразделениях основывается на следующих принципах:

- обязательного профессионального отбора при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел;
- совершенствования профессиональных знаний и навыков сотрудников, назначения на должности с учетом уровня их профессиональной подготовки, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств;
- соблюдения последовательности прохождения службы и присвоения специальных званий.

Основными направлениями формирования профессионального кадрового состава в органах внутренних дел являются:

- подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей в органах внутренних дел;
- создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников;
- оценка результатов служебной деятельности органов внутренних дел путем проведения аттестации сотрудников и квалификационного экзамена государственных гражданских служащих;
- создание кадрового резерва и его эффективное использование;
- ведение перечня должностей, подлежащих замещению по конкурсу;

– применение современных кадровых технологий при приеме на службу и ее прохождении.

Подразделения органов внутренних дел по работе с личным составом должны разрабатывать конкретные меры по реализации принципов и основных направлений формирования кадрового состава, четко и неуклонно руководствоваться ими в повседневной деятельности. Прежде всего, необходимо сформировать эффективный механизм отбора кадрового состава органов внутренних дел.

Обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел означает, что гражданин, достигший определенного возраста, имеет возможность поступить на службу, но при условии его соответствия квалификационным требованиям и деловым качествам, предъявляемым к должности, на которую он претендует.

Кроме требований к уровню подготовки, вышеуказанным Федеральным законом закреплены квалификационные требования к стажу, опыту службы в органах внутренних дел, профессиональным знаниям, навыкам сотрудника, необходимым для выполнения служебных обязанностей по той или иной должности. Сотрудники подразделений по работе с личным составом должны учитывать, что для назначения на ряд должностей, в первую очередь руководящих, требуется наличие опыта службы по соответствующему направлению деятельности, опыта работы по специальности. Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам установлены Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации» и приказом МВД России от 18 мая 2012 г. № 521 «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации».

При формировании должностного регламента как правовой основы прохождения службы необходимо строго руководствоваться квалификационными требованиями и особенностями выполнения оперативно-служебных задач.

Кроме того, Федеральными законами «О полиции» и «О службе в органах внутренних дел» закреплены ограничения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел и ее прохождением, установлены возрастные ограничения при поступлении на службу и зачислении в образовательные

организации высшего образования МВД России для обучения по очной форме. На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет. Предельный возраст, установленный для замещения должностей в органах внутренних дел для всех категорий сотрудников, — 35 лет, для поступления в образовательные организации по очной форме обучения, — 25 лет.

Гражданин не может быть принят на службу в органы внутренних дел в следующих случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 29 и ч. 3 ст. 35 Федерального закона РФ «О полиции»:

- если он имеет вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание на территории иностранного государства;

- является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу;

- неоднократно в течение года, предшествовавшего дню поступления на службу, подвергался в судебном порядке административному наказанию за совершенные умышленно административные правонарушения;

- не согласен соблюдать ограничения, запреты, выполнять обязанности и нести ответственность, установленные для сотрудников полиции настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

В практической деятельности подразделений по работе с личным составом зачастую игнорируются указанные запреты и ограничения, что приводит к негативным последствиям.

В современных условиях совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников приобретает особую значимость. Для замещения должностей в органах внутренних дел, выполнения специальных задач, задач в особых условиях МВД России создаются кадровые резервы.

6.2. Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел

Подготовка кадров для органов внутренних дел Российской Федерации организуется в порядке, установленном Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³⁶, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России, и осуществляется путем:

³⁶ СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.

1) профессионального обучения граждан, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, предусматривающего приобретение ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для выполнения служебных обязанностей;

2) обучения в соответствии с федеральным законом по образовательным программам:

а) основного общего и среднего общего образования, интегрированными с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или иной государственной службе;

б) среднего профессионального образования;

в) высшего образования;

г) дополнительного профессионального образования;

3) профессиональной служебной и физической подготовки³⁷.

Данная система ориентирована на непрерывное воспроизводство необходимого числа специалистов органов внутренних дел с требуемым набором компетентностных характеристик, позволяющих им эффективно решать оперативные-служебные задачи, поставленные перед МВД России.

Преобразование милиции в полицию, полномасштабное реформирование органов внутренних дел, глубокая модернизация структуры, функций и критериев оценки их деятельности потребовали соответствующих изменений в сфере ведомственного образования, в организации и содержании подготовки принципиально нового высокопрофессионального ядра полицейских кадров.

Министерством внутренних дел проведена большая работа по оптимизации системы профессиональной подготовки сотрудников, ее переориентации с количественных показателей на качественные. Проведена реорганизация структуры и численности образовательных учреждений МВД России. С 1 января 2012 г. в системе МВД России функционируют 3 университета, 4 академии, 12 институтов включая 2 института повышения квалификации, 10 филиалов, 2 кинологические школы, 6 суворовских училищ и 90 центров профессиональной подготовки.

МВД России уделяет большое внимание совершенствованию первоначальной подготовки, которая в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федера-

³⁷ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ. Ст. 155.

ции» становится профессиональным обучением сотрудников, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел.

В целях реализации положений данного Федерального закона, который вступил в силу с 1 сентября 2013 г., приказом МВД России от 30 мая 2013 г. № 318 «О некоторых вопросах организации подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации» предписано осуществить до этой даты передачу функций отдельных центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России по организации профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел образовательным организациям МВД России.

При этом руководители (начальники) территориальных органов МВД России, в структуре которых созданы центры профессиональной подготовки, начальники образовательных организаций высшего образования МВД России, указанные в приложении к настоящему приказу, должны обеспечить в установленном порядке до 31 декабря 2013 г. лицензирование образовательной деятельности по программам профессионального обучения. Кроме этого планируется провести оценку указанных центров на предмет определения эффективности их деятельности и представить по результатам такой оценки в установленном порядке предложения по ликвидации центров профессиональной подготовки, а также по созданию межрегиональных центров профессионального обучения.

Создаваемые центры должны быть обеспечены квалифицированным педагогическим составом и развитой материально-технической базой, позволяющей осуществлять качественную подготовку кадров по профессии «полицейский», что невозможно без коренного обновления образовательных программ, разработки совместно с заинтересованными подразделениями МВД России нового поколения программ профессионального обучения сотрудников, поступающих на службу в органы внутренних дел, в том числе имеющих высшее неюридическое образование.

Все это приведет к последовательному созданию системы непрерывного профессионального образования, ключевое место в которой отводится вузовской подготовке.

Модернизация образовательного процесса в ведомственных вузах направлена, прежде всего, на усиление его практической направленности и полное удовлетворение потребности органов внутренних дел в квалифицированных специалистах. Создастся инновационная система, объединяющая образовательные и научные программы МВД России в единую цепь поэтапной

подготовки специалистов и повышения их квалификации, которая требует усиленной подготовки кадров, получения ими необходимых навыков при практическом применении норм законов.

Впервые при подборе кандидатов на обучение введена контрактная система комплектования образовательных организаций.

Статьей 22 (п. 5) Федерального закона о службе закреплено, что с гражданином, поступающим в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме, на период обучения заключается срочный контракт с обязательством заключить контракт о последующей службе в органах внутренних дел, а с сотрудником органов внутренних дел, поступающим в такую образовательную организацию для обучения по очной форме либо в очную адъюнктуру образовательной или научной организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, также заключается срочный контракт на период обучения и обязательной последующей службы в органе внутренних дел, направившем сотрудника на обучение.

В то же время еще наблюдается тенденция увольнения молодых специалистов, получивших качественное профильное образование. Ежегодно подают рапорта об увольнении около тысячи выпускников ведомственных вузов, прослуживших менее трех лет.

В связи с вышеизложенным, постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1465 утверждены Правила возмещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации затрат на обучение в образовательной организации высшего образования или научной организации МВД России в случае расторжения с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел и увольнения со службы. Они определяют механизм возмещения сотрудником, с которым расторгнут контракт о прохождении службы в органах внутренних дел и который уволен с этой службы, затрат на обучение в образовательной организации высшего образования МВД России по основным профессиональным образовательным программам высшего профессионального или среднего профессионального образования, в адъюнктуре образовательной организации высшего образования или научной организации МВД России и порядок исчисления их размера.

Постановление предусматривает возмещение финансовых средств, затраченных государством на обучение, в случае отчисления курсантов и слушателей за неуспеваемость и недисциплинированность, а также при их увольнении по собственному

желанию и по отрицательным основаниям в течение первых пяти лет службы в органах внутренних дел.

С 1 сентября 2011 г. образовательные организации высшего образования МВД России перешли на обучение курсантов первого курса по Федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования нового поколения. В этих целях разработаны и утверждены: примерные учебные планы по основным направлениям подготовок (специальностям) сотрудников органов внутренних дел; примерные и рабочие учебные программы дисциплин (модулей) 1-2-го курсов базовой части новых примерных учебных планов.

В связи с переходом на двухуровневую систему высшего профессионального образования и в целях повышения качества подготовки кадров для органов внутренних дел, Министерством внутренних дел Российской Федерации совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации были проработаны вопросы сохранения для ведомственных вузов МВД России 5-летнего срока обучения по реализуемым специальностям.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. № 1136 «Об утверждении Перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, по которым установлены иные нормативные сроки освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования (программ бакалавриата, программ подготовки специалиста или программ магистратуры), и Перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист», в перечень направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист», включены следующие направления подготовки (специальности): «Правовое обеспечение национальной безопасности» (030901), «Правоохранительная деятельность» (031001), «Судебная экспертиза» (031003), «Психология служебной деятельности» (030301), «Экономическая безопасность» (080101), «Информационная безопасность телекоммуникационных систем» (090302), «Безопасность информационных технологий в правоохранительной сфере» (090915).

Одним из важнейших условий модернизации является профилизация образовательных организаций высшего образования путем возложения на них функций научно-методических и учебно-научных центров по наиболее востребованным

направлениям оперативно-служебной деятельности. В конечном счете, это позволит решить важную проблему подготовки профессиональных научно-педагогических кадров по профильным дисциплинам, существенно повысить эффективность проводимых научно-практических конференций и семинаров, создавать и развивать научные школы, обеспечить взаимодействие ученых и практиков.

В целях повышения эффективности подготовки кадров приказом Министерства внутренних дел от 29 августа 2012 г. № 820 за образовательными организациями высшего образования МВД России, с учетом накопленного опыта в этом направлении, закреплены приоритетные профили подготовки, а также профильные подразделения МВД России для обеспечения взаимодействия по вопросам подготовки квалифицированных специалистов. Этим же приказом установлено, что образовательные организации высшего образования МВД России наделяются функциями учебно-научных центров по реализации приоритетных профилей подготовки.

Центром по подготовке руководящих кадров высшего управленческого звена является Академия управления МВД России, где организуется переподготовка руководящих кадров, включенных в федеральный кадровый резерв МВД России и подготовка руководителей территориальных органов МВД России.

Подготовка кадров высшей квалификации осуществляется в адъюнктурах (докторантурах) образовательных организаций и научных организаций системы МВД России. Они готовят кандидатов и докторов наук по актуальным проблемам оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. Их должностное предназначение, как правило, — это работа в подразделениях, занимающихся научными исследованиями в интересах повышения эффективности правоохранительной деятельности, педагогическая деятельность.

Одним из направлений модернизации ведомственного образования является совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников, которое включает в себя повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.

В настоящее время дополнительное профессиональное образование сотрудников, назначенных на должности среднего, старшего и высшего начальствующего состава, осуществляются в организациях, занимающихся образовательной деятельностью. Обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам проводится не реже одного раза в пять

лет. Соответствующий документ, удостоверяющий получение дополнительного профессионального образования, выдается сотруднику под расписку, а заверенная копия документа приобщается к его личному делу.

Стажировка организуется для следующих категорий сотрудников:

1) состоящих в кадровом резерве для замещения должностей руководителей (начальников);

2) назначенных на должности руководителей (от начальника отделения, ему равного и выше);

3) назначенных на должности педагогических работников образовательных организаций высшего образования и научных организаций системы МВД России, состава специалистов по профессиональной подготовке центров профессиональной подготовки;

4) ранее проходивших службу в органах внутренних дел и вновь поступивших на службу (при наличии в личном деле документов, подтверждающих прохождение ими первоначальной подготовки (специального профессионального обучения);

5) перемещенных по службе на новые должности, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

Продолжительность стажировки, в зависимости от ее целей и должностных категорий сотрудников, устанавливается от пяти дней до одного месяца руководителем (начальником) подразделения, организации и подразделения МВД России и согласовывается с руководителем (начальником) подразделения, организации территориального органа МВД России, в котором она проводится, если стажировка организована не по месту службы сотрудника.

Организация стажировки возлагается на руководителя (начальника) органа, организации и подразделения МВД России, который осуществляет следующие функции:

1) определяет порядок, время, место стажировки сотрудника, а также руководителя стажировки;

2) утверждает план стажировки и отчет о прохождении стажировки;

3) проводит собеседование с сотрудником, проходящим стажировку, по изучаемым вопросам;

4) контролирует работу руководителя стажировки и сотрудника, проходящего стажировку.

Руководитель стажировки:

- 1) разрабатывает совместно с сотрудником план стажировки;
- 2) знакомит сотрудника, проходящего стажировку, со служебными обязанностями, организацией работы органа, организации и подразделения МВД России, в котором она проводится;
- 3) оказывает сотруднику необходимую методическую и практическую помощь в изучении вопросов, предусмотренных планом его стажировки;
- 4) осуществляет контроль за ходом выполнения плана стажировки;
- 5) готовит совместно с сотрудником отчет о прохождении стажировки.

Сотрудник, проходящий стажировку:

- 1) разрабатывает совместно с руководителем стажировки план стажировки и выполняет мероприятия плана;
- 2) принимает участие в проводимых по месту стажировки оперативно-служебных мероприятиях, занятиях по профессиональной служебной и физической подготовке;
- 3) ведет учет проделанной работы;
- 4) составляет отчет о прохождении стажировки.

При необходимости подготовка кадров для органов внутренних дел и дополнительное профессиональное образование сотрудников могут осуществляться в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, не входящих в систему МВД России, на основе государственного заказа.

Государственный заказ на подготовку кадров для органов внутренних дел на очередной год включает в себя:

- 1) государственный заказ на подготовку кадров по образовательным программам среднего профессионального образования и по образовательным программам высшего образования;
- 2) государственный заказ на дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел.

Стажировка граждан, заключивших договор, осуществляется в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальном органе или подразделении по согласованию между указанным федеральным органом и образовательной организацией среднего и высшего образования, не входящей в систему данного федерального органа.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 14 января 2013 г. № 21 «О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение» Министерству внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органам на окружном, межрегиональном и реги-

ональном уровнях) предоставлено право проведения конкурса на заключение с гражданами договоров на обучение в образовательных организациях высшего образования, не входящих в систему МВД России, с обязательством последующего прохождения службы в органах внутренних дел.

Право на участие в конкурсе предоставляется гражданам Российской Федерации, достигшим 18 лет, владеющим русским языком, отвечающим требованиям к состоянию здоровья для поступающих на службу в органы внутренних дел и впервые получающим среднее профессиональное или высшее образование за счет средств федерального бюджета. К участию в конкурсе допускаются и граждане, уже успешно проходящие обучение в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, не входящих в систему МВД России, за счет средств федерального бюджета. При этом для победителей конкурса, заключивших договор на обучение, предусматривается выплата дополнительной стипендии в период всего обучения в размере, определяемом Правительством Российской Федерации. Кроме того, указанным лицам при соблюдении условий договора гарантируется трудоустройство в системе МВД России в соответствии с полученной специальностью.

Конкурс на заключение договора на обучение, в том числе определение потребности органов внутренних дел в подготовке кадров на основе договоров по соответствующим направлениям подготовки (специальностям), выбор конкретных конкурсных процедур, оценка граждан, претендующих на заключение договоров на обучение, и определение победителей, будут проводиться конкурсной комиссией МВД России или конкурсными комиссиями его территориальных органов на окружном, межрегиональном и региональном уровнях.

В соответствии с Федеральным законом о службе на каждого гражданина, заключившего договор на обучение, возлагается обязанность после окончания образовательной организации высшего образования проходить службу в органах внутренних дел в течение не менее пяти лет.

В ходе реформирования и модернизации системы МВД России особое значение приобретает повышение профессионализма сотрудников, в становлении которых существенную роль играет профессиональная служебная и физическая подготовка. Она предусматривает дальнейшее совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников, полученных ими в образовательных организациях высшего образования и центрах профессиональной подготовки.

Профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется по месту службы сотрудников в целях совершенствования их профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с возможным применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и включает в себя следующие виды:

- 1) правовую подготовку;
- 2) служебную подготовку;
- 3) огневую подготовку;
- 4) физическую подготовку.

Организационное и методическое обеспечение профессиональной служебной и физической подготовки, контроль за ее состоянием осуществляют кадровые подразделения совместно с правовыми (юридическими) и иными подразделениями по направлениям оперативно-служебной деятельности.

На занятиях по правовой подготовке изучаются Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, относящиеся к деятельности органов внутренних дел, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, ее субъектов, касающиеся сферы внутренних дел, нормативные правовые акты МВД России по соответствующим направлениям оперативно-служебной деятельности.

В рамках занятий по служебной подготовке изучаются вопросы, связанные с реализацией законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, меры личной безопасности сотрудников при выполнении ими оперативно-служебных задач, а также другие вопросы практической деятельности органов внутренних дел.

Занятия по огневой подготовке имеют своей целью формирование и отработку практических навыков обращения с огнестрельным оружием, тактики применения оружия в ходе осуществления оперативно-служебной деятельности, изучение мер безопасности при обращении с оружием, его материальной части, вопросов профилактики случаев гибели и ранений сотрудников из-за неумелого обращения с огнестрельным оружием.

На занятиях по физической подготовке формируются и отбатываются двигательные качества и навыки, необходимые в повседневной деятельности и в экстремальных ситуациях, практические навыки личной безопасности и применения боевых приемов борьбы (в том числе в средствах индивидуальной

бронезащиты, летней (зимней) форме одежды, на фоне физической и психической нагрузок) в условиях, максимально приближенных к реальным ситуациям силового единоборства с активно сопротивляющимися правонарушителями с использованием специальных средств и табельного оружия. В настоящее время принципиально переработаны и внедрены в практическую деятельность Наставления по организации огневой и физической подготовки, утвержденные приказами МВД России от 13 ноября 2012 г. В результате принятых мер наметилась тенденция повышения уровня профессионального мастерства большинства должностных категорий сотрудников.

Приоритетными направлениями организации профессиональной служебной и физической подготовки на ближайшую перспективу будут являться:

- повышение уровня профессиональной подготовленности сотрудников в процессе их оперативно-служебной деятельности за счет устранения формализма в организации всех видов подготовки руководящим составом всех степеней;

- совершенствование нормативной правовой базы профессиональной служебной и физической подготовки путем разработки (переработки) ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих ее организацию, с учетом современных требований и условий практической деятельности органов внутренних дел;

- улучшение учебно-методического обеспечения занятий по профессиональной служебной и физической подготовке путем широкого использования научно-педагогического потенциала образовательных организаций высшего образования МВД России, специалистов других министерств и ведомств.

Профессиональная служебная и физическая подготовка является логическим продолжением профессионального обучения и профессионального образования рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, составной частью системы непрерывного профессионального образования МВД России.

С 2009 г. введен новый вид подготовки – морально-психологическая.

В соответствии с пп. 48 п. 12 Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248, в целях формирования у сотрудников органов внутренних дел высоких морально-психологических качеств личности, психологической готовности к выполнению оперативно-служебных

задач приказом МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 было утверждено Руководство по организации морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Морально-психологическая подготовка проводится в целях формирования у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач. Общее руководство и организацию методического обеспечения морально-психологической подготовки, разработку примерных ежегодных тематических планов осуществляет Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме лекций, семинаров и практических занятий. Она является самостоятельным видом обучения сотрудников органов внутренних дел в процессе оперативно-служебной деятельности. Таким образом, система подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел, представляя собой общественно обусловленное явление социально-правового характера, выступает специфическим инструментом реализации кадровой политики по обеспечению этих органов высококвалифицированными и компетентными специалистами. Проводимые мероприятия по оптимизации ведомственной системы образования позволили выйти на новый уровень качества подготовки специалистов для органов внутренних дел. Образовательные организации высшего образования МВД России были оснащены новейшими образцами криминалистической и специальной техники, оборудованием, вооружением, сформировали современную учебно-материальную базу, организовали необходимое информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, осуществление его высококвалифицированными педагогическими работниками, что позволяет значительно повысить качество подготовки специалистов, снизить затраты на обучение.

6.3. Особенности подготовки кадров государственных гражданских служащих

Вопрос подготовки государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики. В условиях кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации требование профессионального развития и образования государственных служащих становится особенно актуальным. Для эффективного управления изменениями в различных областях общественной жизни служащие должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки.

В настоящее время система профессионального образования и развития государственных служащих включает в себя подготовку кадров для государственной службы и дополнительное профессиональное образование. Она представляет собой специально организуемую систему обучения государственных служащих, направленную на получение специальности по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной службы, приобретение соответствующих знаний, умений и навыков.

Подготовка кадров для государственной службы – это процесс обучения гражданина в целях приобретения профессиональных знаний, формирования умений и навыков, необходимых для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной службы.

Система подготовки государственных служащих строится на основе прогнозирования потребности в кадрах специалистов государственной службы, учета требований к ним в соответствии с профессионально-квалификационными характеристиками должностей. При этом направление на переподготовку не влечет обязанности государственного органа и права государственного служащего требовать назначения на более высокую государственную должность; назначения на государственную должность иного профиля; приема на государственную службу (например, государственного служащего, уволенного из государственного органа в связи с реорганизационными процедурами).

Профессиональные знания, умения и навыки – показатели профессионализма государственного служащего. Они определяют его профессиональную пригодность и компетентность, способность осуществлять служебную деятельность как в штатных (обычных), так и в экстремальных условиях.

Подготовка кадров для государственной службы осуществляется на основании договора о целевом приеме или договора о целевом обучении. В рамках указанного договора, а также по соглашению между профессиональной образовательной организацией и государственным органом в нем организуются практика и стажировка обучающихся.

Кадры для гражданской службы подготавливаются в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования в соответствии с законодательством Российской Федерации³⁸.

Ответственность за организацию и проведение подготовки гражданских государственных служащих, обновление их теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов возлагается на руководителей государственных органов.

Федеральным законом РФ № 79-ФЗ определена и классифицирована система дополнительного профессионального образования государственных служащих, которое включает профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Такое образование гражданского служащего осуществляется в течение всего времени прохождения им гражданской службы с периодичностью не реже одного раза в три года.

Основаниями для направления гражданского служащего на обучение по дополнительным профессиональным программам являются:

- 1) назначение на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- 2) включение в кадровый резерв на конкурсной основе;
- 3) результаты аттестации.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в организациях, занимающихся образовательной деятельностью по дополнительным профессиональным программам.

Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Она осуществляется как непосредственно в государственных органах, так и в иных организациях. Гражданский служащий может получать дополнительное про-

³⁸ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ. Ст. 99.

фессиональное образование, в том числе пройти стажировку и за пределами Российской Федерации.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в любой предусмотренной законодательством об образовании форме обучения с отрывом или без отрыва от гражданской службы. Получение гражданским служащим дополнительного профессионального образования подтверждается документом о квалификации и является преимущественным основанием для включения его в кадровый резерв или продолжения замещения им должности гражданской службы. Профессиональная переподготовка государственных служащих осуществляется на основе договоров об обучении, заключаемых государственными органами с соответствующими образовательными организациями, осуществляющими обучение по дополнительным профессиональным программам. Формы и методы профессиональной переподготовки устанавливаются профессиональными образовательными организациями, в которых проводится обучение, в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями государственных органов на основании заключенных договоров.

Законодательно установлены следующие формы профессиональной переподготовки государственных служащих: от шести месяцев до года без отрыва от выполнения должностных обязанностей; от трех до шести месяцев с отрывом от выполнения должностных обязанностей.

На профессиональную переподготовку направляются, как правило, государственные служащие, включенные в резерв для выдвижения на должность более высокой группы, либо замещающие определенную государственную должность, но не имеющие соответствующего профессионального образования по специальности (специализации), необходимого для выполнения обязанностей по замещаемой государственной должности. В этом случае период обучения государственного служащего определяется индивидуально.

Конкретные сроки и формы профессиональной переподготовки государственного служащего определяются руководителем государственного органа. На период профессиональной переподготовки за государственными служащими сохраняется средний заработок по ранее занимаемой должности.

Под повышением квалификации понимается обновление теоретических и практических знаний государственных служащих в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов в целях поддержания уровня их ква-

лификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий. Оно осуществляется при появлении у государственного служащего дополнительных служебных функций на замещаемых государственных должностях или в случае предстоящих должностных перемещений в пределах данной группы должностей. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в течение всей служебной деятельности государственного служащего.

Повышение квалификации государственного служащего, находящегося в кадровом резерве на замещение должности государственной службы, осуществляется с его согласия в установленном порядке.

Разные цели повышения квалификации государственных служащих обуславливают различные формы их обучения. Оно может осуществляться непосредственно в государственном органе, профессиональной образовательной организации, а также в организации (в том числе за рубежом) без освобождения от выполнения должностных обязанностей или с освобождением от таковых.

Основными формами повышения квалификации являются:

– краткосрочное (72 часа) тематическое обучение по вопросам конкретной служебной деятельности (например, изучение порядка ведения реестра юридических лиц, порядка подготовки юридических актов), которое проводится по месту службы государственного служащего;

– тематические проблемные семинары (от 72 до 100 часов);

– среднесрочное (от 72 до 100 часов) тематическое обучение (проблемные семинары) в образовательной организации для решения конкретных вопросов по профилю служебной деятельности.

По итогам повышения квалификации государственному служащему выдаются свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации.

За государственным служащим на весь период повышения квалификации или переподготовки сохраняются место государственной службы, замещаемая должность, денежное содержание, а также установленные ему в соответствии с законодательством гарантии и компенсации. Таким образом, подготовка кадров государственных служащих представляет собой важный элемент прохождения государственной службы и решающий фактор повышения уровня их квалификации и профессионального мастерства.

6.4. Формирование кадровых резервов и работа с ними

Формирование кадровых резервов как государственных гражданских служащих, так и сотрудников органов внутренних дел, невозможно рассматривать в отрыве от понятия служебной карьеры. Понятие «карьерера» раскрывает одну из важных форм личного самовыражения человека, реализации его обоснованных амбиций и притязаний на социальный (в том числе должностной и профессиональный) статус в служебном сообществе. Содержанием карьеры является индивидуальный служебный (трудовой) путь, способ достижения одной из жизненных целей.

Карьера может быть двух видов: профессиональная (горизонтальная) и должностная (вертикальная). Для первого вида характерны не только высокое профессиональное мастерство преимущественно в одном направлении служебной деятельности, но и признание и авторитетность в профессиональном сообществе³⁹.

Профессиональная карьера должна быть непременным условием должностной карьеры. Должностная карьера выражается в служебном (должностном) росте, изменении социального статуса и социальной роли в организации, объема должностных обязанностей и пространства служебного авторитета и полномочий.

Обеспечение карьерного процесса и управление им возможны лишь на долгосрочной основе, т. е. посредством работы по формированию и использованию кадрового резерва в условиях стабильного функционирования государственного аппарата.

Кадровый резерв – это специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных сотрудников (работников), обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-психологическими качествами для выдвижения на более высокие должности. Формирование кадрового резерва и его эффективное использование являются приоритетными направлениями кадровой политики во всех видах государственной службы и одновременно действенными механизмами ее реализации. Использование кадрового резерва в организации работы с кадрами государственного аппарата императивно предусмотрено в федеральном законодательстве о государственной службе. От работы с кадровым резервом в значительной сте-

³⁹ Турчинов А.И. Карьера // Энциклопедия государственного управления в России: в 2-х т. М., 2005. Т. 2. С. 173.

пени зависит, какие кадры станут у руля управления в ближайшем будущем и в более отдаленной перспективе.

Важнейшая задача при формировании кадрового резерва состоит в обеспечении надежного выявления наиболее перспективных кандидатов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности. Для успешного ее решения необходимо понимание сущности служебной карьеры сотрудников органов внутренних дел. При этом большое значение имеет определение ее отличительных признаков, состоящих в том, что служебная карьера связана с профессиональной деятельностью сотрудников; предполагает продвижение по службе, изменение административно-правового статуса и технологии служебной деятельности.

Служебная карьера сотрудников органов внутренних дел предусматривает продвижение по службе в соответствии с принятой номенклатурой должностей. В этом проявляется динамизм карьеры, что имеет существенное значение для организации самого процесса управления ею. В то же время продвижение по службе является актом выбора самого сотрудника и руководителя организации или подразделения органа внутренних дел, которые он представляет. Такое понимание карьеры свидетельствует о сложности и противоречивости управления данным процессом.

Служебная карьера сотрудника органов внутренних дел характеризуется и как вид деятельности. Продвижение по службе как сущностный признак этой карьеры включает не только указанные выше правовые последствия, но и существенные изменения в самом содержании служебных обязанностей.

Таковы отличительные признаки карьеры сотрудников органов внутренних дел, свидетельствующие, что это не просто административно-правовой акт, связанный с замещением очередной должности, а система отношений, в которые вступает сотрудник по мере его продвижения по службе.

С учетом изложенного можно сформулировать следующее определение служебной карьеры сотрудников органов внутренних дел – это изменения в области профессиональной деятельности, связанные с должностным ростом, творческим развитием личности, которые сопровождаются изменением их административно-правового статуса, а также объема и характера выполняемых должностных обязанностей.

Важное значение для организации управления служебной карьерой сотрудников имеет классификация карьеры на последовательную и стремительную. Первая из них связана с про-

движением по служебной лестнице последовательно, через все ступени. Такая карьера руководителя имеет ряд преимуществ: происходит постепенное накапливание профессиональных знаний, приобретаются навыки организаторской работы с людьми.

Стремительная карьера позволяет продвигать по службе молодых способных и талантливых руководителей, реализовать принципы сочетания опытных и молодых перспективных руководителей, обеспечить преемственность в руководстве.

Карьера руководителя — не только его личное дело, но и важная задача самой системы МВД, поскольку от этого зависит эффективность. Как показывает практика, организации решают данную проблему двумя различными способами: с одной стороны, способствуют профессиональному росту своих сотрудников на всех уровнях иерархии, а с другой — приглашают на должности руководителей со стороны. С учетом этого целесообразно различать внутриорганизационную и внешнюю карьеру руководителей органов внутренних дел.

Внутриорганизационная служебная карьера дает возможность всесторонне изучать руководителя, постепенно продвигая его по служебной лестнице, но ей свойственны и определенные недостатки: назначение слабых, но «своих»; отсутствие «свежего» взгляда на проблему; существование неформальных, межличностных отношений. Поэтому в ряде случаев более предпочтительными являются назначения руководителей из других регионов, из кадрового резерва МВД, после окончания ведомственной образовательной организации высшего образования.

Служебная карьера руководителей органов внутренних дел, как и любой вид человеческой деятельности, ограничена временными рамками.

В литературе имеются различные рекомендации относительно срока, в течение которого руководитель, поднимаясь по служебной лестнице, должен находиться на одной должности. Как правило, называются периоды от трех до семи лет.

Служебная карьера руководителей территориальных органов МВД России может быть классифицирована с позиции возможности ее осуществления. С учетом данного критерия выделяют потенциальную и реальную карьеру.

Потенциальная карьера — это возможный индивидуально планируемый руководителем карьерный рост, жизненный путь на основе его потребностей, способностей, интересов.

Реальная карьера представляет собой фактически достигнутое положение в конкретной должности системы управления органами внутренних дел на протяжении определенного вре-

мени. Конечно, совпадение потенциальной и реальной служебной карьеры руководителя — это идеальный вариант.

Управление служебной карьерой должно охватывать, по существу, весь процесс прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел: отбор, назначение на первую руководящую должность, поддержание успеха до выхода на пенсию. Данные этапы взаимосвязаны и должны рассматриваться в единстве. Недооценка одного из них снижает эффективность управления карьерой, а это, в свою очередь, существенно влияет на результаты работы.

Реальная карьера всегда персонализирована применительно к конкретному руководителю.

Управление служебной карьерой — это целенаправленная деятельность, связанная с организацией процесса прохождения этапов и стадий карьерного роста для повышения и изменения правового статуса руководителя. Оно является не самоцелью, а важным направлением реализации кадровой политики. При этом служебная карьера руководителей (в целом сотрудников) способствует совершенствованию работы с кадрами, формированию профессионального ядра кадров в системе МВД. При этом речь идет о разработке таких моделей карьерного роста, которые охватывали бы весь период службы сотрудника, от начала до завершения. Это позволяет оказать помощь сотрудникам в их продвижении по службе, стремлении реализовать свои способности, самореализоваться, а также обеспечить систему МВД высокопрофессиональными и компетентными кадрами.

Служебная карьера руководителей территориальных органов МВД России выполняет и важную организационную функцию. Прежде всего карьерное продвижение руководителя стимулирует внедрение новых приемов и методов работы. Особую актуальность данная проблема (стимулирование инновационной деятельности) приобретает в современных условиях.

Управление в любой социальной сфере зависит от всестороннего учета факторов, которые в той или иной мере оказывают на него воздействие. Данное положение имеет непосредственное отношение и к управлению служебной карьерой руководителя. Здесь действуют различные факторы, которые, с одной стороны, могут способствовать карьерному росту, а с другой — его затруднять.

Поскольку управление карьерой руководителей осуществляется в определенной системе управления, которая объективно имеет внешние и внутренние связи, то целесообразно все

исследуемые факторы подразделить, соответственно, на внешние и внутренние. Внешние факторы носят в большей степени объективный характер и связаны со средой функционирования органа внутренних дел. К ним относятся социально-экономические факторы, политическая система страны, организационное построение и территориальная расположенность территориального органа внутренних дел, социально-демографические характеристики сотрудников.

Внутренние факторы успешной карьеры относятся непосредственно к личности руководителя. Реализация профессиональной карьеры предполагает наличие у руководителя органов внутренних дел определенного уровня профессионализма, компетентности в сфере управления. В систематизированном виде такие знания дает Академия управления МВД России.

Таким образом, служебная карьера руководителей территориальных органов внутренних дел имеет большое значение для повышения эффективности современной кадровой политики реформируемого МВД России и должна рассматриваться в качестве одного из приоритетных направлений его деятельности. При этом она (карьера) выполняет три важнейшие функции: способствует формированию профессионального кадрового резерва; обеспечивает внедрение новых подходов к управлению кадровым потенциалом органов внутренних дел, формам и методам работы с ним; стимулирует социализацию личности руководителя, его всестороннее развитие.

Опыт большинства стран карьерного продвижения персонала в системе государственной службы показывает, что главными критериями являются профессиональная квалификация, результаты ее практической реализации и стаж работы.

Планирование карьеры состоит в определении целей ее развития и путей, ведущих к их достижению. Пути реализации целей развития представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации, – курсов по профессиональному обучению, стажировок и т. д.

Каждый государственный гражданский служащий должен быть включен в схему карьерного продвижения, которая может быть составлена на ближайшие 3–5 лет с момента назначения на должность.

Планирование и управление развитием карьеры требует от гражданского служащего и его руководителя дополнительных усилий, включающих:

- предоставление возможностей для профессионального роста, обеспечение более высокого уровня жизни;
- более четкое определение личных профессиональных перспектив;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Следующим этапом является разработка плана развития карьеры.

План карьеры – документ, в котором представлен вариант профессионального развития и должностного перемещения государственного гражданского служащего в организации. Он обычно включает в себя этапы профессионального развития кандидата и наименование должностей, по которым могут быть организованы стажировка и временное исполнение должности, а также назначение и необходимые для этого мероприятия. При этом необходимо сопоставить возможности гражданского служащего и требования к интересующим его должностям и определить, является ли данный план развития карьеры реалистичным.

Реализация плана развития карьеры зависит в первую очередь от самого работника. Необходимо использовать весь набор средств, обеспечивающих успешное выполнение такого плана, учитывая при этом следующие положения:

- важнейшей предпосылкой служебного продвижения является успешное выполнение должностных обязанностей;
- сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания, умения;
- реализация плана развития карьеры во многом зависит от эффективного партнерства с руководителем, так как именно он оценивает работу гражданского служащего в занимаемой должности и его потенциал, принимает решение о продвижении и располагает ресурсами, необходимыми для его развития.

План карьеры может быть краткосрочным, среднесрочным и долгосрочным. При планировании карьеры важно учитывать сроки, или стадии, пребывания в должности. Такой план составляется с учетом того, что оптимальное время нахождения специалиста в должности – 4-5 лет.

Служебная карьера – движущая сила аппарата государственной гражданской службы, и чтобы он работал, каждый должен занять в нем четкое место, определить направление своего движения, обозначить точки взаимодействия с системой. В современной кадровой политике основные усилия сосредото-

чиваются на создании хорошо подготовленного резерва руководителей новой формации, способных в сжатые сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед ними задач.

Выполнение многогранных оперативно-служебных задач, стоящих перед органами внутренних дел, совершенствование работы с кадрами в значительной мере зависят от порядка формирования и организации работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности. Создание действенного и полноценного кадрового резерва является одним из решающих условий совершенствования деятельности этих органов.

Организация работы с резервом управленческих кадров в МВД России регламентирована Федеральным законом Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также Положением о порядке формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов, организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 30 августа 2012 г. № 827.

Для замещения должностей в органах внутренних дел, выполнения специальных задач, задач в особых условиях, в МВД России создаются:

- 1) для замещения должностей высшего начальствующего состава – федеральный кадровый резерв;
- 2) для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава – кадровые резервы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений.

Включение сотрудника органов внутренних дел в кадровый резерв отражается в его личном деле и документах учета.

Вакантные должности руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава замещаются по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя сотрудниками органов внутренних дел, состоящими в соответствующем кадровом резерве. В исключительных случаях при отсутствии возможности замещения вакантной должности сотрудником органов внутренних дел, состоящим в кадровом резерве, она может быть замещена путем назначения

на должность, в том числе по результатам конкурса (ст. 78 Федерального закона о службе).

В целях реализации единой кадровой политики в федеральных государственных органах, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, обеспечения своевременного и качественного комплектования воинских должностей, подлежащих замещению высшими офицерами, и должностей высшего начальствующего состава в этих федеральных государственных органах Указом Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. № 1653⁴⁰ сформированы их федеральные кадровые резервы.

Федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, — это сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, соответствующих определенным квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на воинские должности, подлежащие замещению высшими офицерами, и должности высшего начальствующего состава в указанных федеральных государственных органах. Эти резервы входят в состав федерального резерва управленческих кадров.

Работа с федеральными кадровыми резервами основывается на следующих принципах:

- а) соблюдение законодательства Российской Федерации;
- б) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей в федеральных государственных органах, по которым предусмотрено присвоение воинских званий высших офицеров и высших специальных званий;
- в) персональная ответственность руководителей федеральных государственных органов за обоснованность предложений о включении лиц в федеральные кадровые резервы и за создание условий для профессионального роста этих лиц;
- г) всесторонняя и объективная оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы.

При отборе кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов учитываются следующие критерии:

- а) опыт работы по предполагаемому виду деятельности;

⁴⁰ О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. № 1653 // СЗ РФ. 2012. № 51. Ст. 7170.

б) соответствие уровня образования квалификационным требованиям к занимаемой должности;

в) возраст (с учетом возрастных ограничений, установленных для воинского или специального звания по предполагаемой должности);

г) готовность к перемещению в интересах службы в другую местность;

д) морально-психологические и деловые качества;

е) состояние здоровья.

Кандидаты на включение в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов дают согласие на проведение в отношении их специальных проверочных мероприятий в порядке, определяемом нормативными правовыми актами федерального государственного органа, в котором они проходят службу.

Создание федерального кадрового резерва обусловлено необходимостью формирования современной и эффективной системы ротации руководящих кадров, потребностью в обновлении и постоянном притоке новых руководителей из самых перспективных офицеров МВД. По отношению к сотрудникам этого Министерства перспективность означает не только исключительный профессионализм, но и безукоризненные моральные и высокие человеческие качества. Именно поэтому к участникам предъявляются самые высокие и жесткие требования. Для их проверки организован целый комплекс мероприятий, в том числе тестирование на полиграфе – детекторе лжи, а также тесты, оценивающие мотивацию и потребности кандидатов.

Все сотрудники, зачисленные в кадровый резерв, проходят обучение на специально созданном факультете подготовки федерального кадрового резерва Академии управления МВД России.

Приказом МВД России от 13 августа 2012 г. № 827 был утвержден Порядок формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений. Согласно данному приказу, кадровые резервы формируются для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава в подразделениях центрального аппарата МВД России, территориальных органах МВД России, образовательных учреждениях, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-техниче-

ского снабжения системы МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, выполнения специальных задач, задач в особых условиях.

Ответственность за формирование кадровых резервов и организацию работы с ними возлагается на руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России и кадровые подразделения, включая подразделения профессиональной подготовки, и сотрудников, на которых возложены обязанности по подготовке кадров.

Кадровый резерв создается в органе, организации, подразделениях МВД России в соответствии с номенклатурой должностей. Его формирование осуществляется с учетом потребности в замещении соответствующих должностей. Число сотрудников органа внутренних дел, включенных в кадровый резерв, не ограничивается. Сотрудник может состоять в кадровых резервах для замещения нескольких должностей.

Отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы, производится руководителями (начальниками), имеющими право назначения на соответствующие должности, совместно с кадровыми подразделениями на основе изучения и оценки их оперативно-служебной деятельности, личных и деловых качеств.

Включение сотрудника в кадровый резерв осуществляется с его письменного согласия. Решение о включении сотрудника в такой резерв принимает руководитель (начальник), имеющий право назначения на должность, для замещения которой сотрудник планируется к включению в кадровый резерв.

На сотрудников, отбираемых для включения в кадровый резерв, готовятся представления, которые составляются в произвольной форме и подписываются непосредственными руководителями (начальниками).

При этом учитываются:

- 1) опыт работы сотрудника по предполагаемому направлению деятельности;
- 2) соответствие уровня его образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности, наличие дополнительного профессионального образования;
- 3) возраст сотрудника (с учетом предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел);
- 4) готовность к перемещению в интересах службы в другую местность;

- 5) личные и деловые качества;
- 6) отсутствие медицинских противопоказаний для прохождения службы в предполагаемой должности;
- 7) знание нормативных правовых актов по предполагаемому направлению деятельности;
- 8) рекомендации аттестационной комиссии о соответствии сотрудника замещаемой должности и целесообразности включения его в кадровый резерв для замещения должности руководителя (начальника) из числа должностей руководящего состава;
- 9) заключения и рекомендации психологов (имеющиеся в личном деле сотрудника);
- 10) в кадровый резерв не может быть включен сотрудник, имеющий неснятое дисциплинарное взыскание.

Кадровые подразделения органов, организаций, подразделений МВД России составляют списки кадровых резервов согласно рекомендуемому образцу. Эти списки представляются для утверждения ежегодно до 1 января руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России, имеющим право назначения сотрудников на должности, для замещения которых создаются такие резервы.

Списки сотрудников, включенных в кадровый резерв для замещения должностей, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Министром внутренних дел Российской Федерации и его заместителями, составляются ДГСК МВД России по предложениям руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России. Списки кадровых резервов органов, организаций, подразделений МВД России утверждаются руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на должности, для замещения которых создаются такие резервы, не позднее чем через две недели после их представления. Включение сотрудников в эти списки является включением их в кадровые резервы.

Сотрудники, включенные в кадровый резерв, в месячный срок со дня утверждения соответствующих списков, уведомляются об этом кадровыми подразделениями органов, организаций, подразделений МВД России. Выписки из утвержденных списков приобщаются к личным делам сотрудников и отражаются в документах учета. При проведении организационно-штатных мероприятий, перемещении по службе, исключении сотрудников из кадровых резервов в такие списки вносятся изменения.

Для приобретения сотрудниками необходимых профессиональных знаний, выработки у них умений и навыков по пред-

полагаемой должности в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов составляются индивидуальные программы обучения, которые утверждаются руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на предполагаемые должности, и в пятидневный срок со дня их утверждения доводятся до сотрудников под расписку.

Программа должна предусматривать сроки прохождения теоретической и практической подготовки.

Исключение из кадрового резерва происходит в случаях:

- выявления фактов несоответствия требованиям пп. 9 и 10 Порядка формирования кадровых резервов МВД России;
- прекращения службы в органах внутренних дел;
- назначения на предполагаемую должность в органах, организациях, подразделениях МВД России;
- поступления рапорта сотрудника об исключении его из кадрового резерва по личной просьбе;
- неудовлетворительного выполнения им своих служебных обязанностей, снижения уровня и результатов оперативно-служебной деятельности.

Исключение из кадрового резерва оформляется правовым актом руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России и доводится до сотрудника под расписку в трехдневный срок со дня его издания.

Контроль за формированием кадровых резервов и организацией работы с ними в органах, организациях, подразделениях МВД России осуществляется заместителем Министра внутренних дел Российской Федерации, ответственным за деятельность ДГСК МВД России, руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений МВД России.

Результаты работы с кадровыми резервами ежегодно рассматриваются на заседаниях коллегий, оперативных совещаниях с руководящим составом органов, организаций, подразделений МВД России.

В Российской Федерации установлена многоуровневая система формирования кадрового резерва на гражданской службе с выделением следующих видов кадровых резервов:

- федеральный кадровый резерв;
- кадровый резерв федерального государственного органа;
- кадровый резерв субъекта Российской Федерации;
- кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Кадровый резерв федерального государственного органа представляет собой совокупность сведений о гражданских слу-

жащих (гражданах), признанных победителями конкурсного отбора для включения в кадровый резерв на замещение вакантной должности определенной категории и группы, а также по другим основаниям, предусмотренным Федеральным законом РФ № 79-ФЗ.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва является своевременное обеспечение гражданской службы высококвалифицированными кадрами. Кадровый резерв формируется с учетом поступивших в государственный орган заявлений от гражданских служащих и граждан. Общим правилом является включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы по результатам конкурса, в рамках которого оцениваются соответствие его участников квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям гражданской службы, а также уровень их знаний, навыков и умений.

Федеральным законом предусмотрены и иные основания для включения гражданских служащих в кадровый резерв. В него включаются гражданские служащие, освобожденные от замещаемой должности гражданской службы, служебный контракт с которыми приостановлен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Гражданский служащий, освобожденный от замещаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием, подлежит включению в кадровый резерв для замещения иной должности на конкурсной основе. По результатам аттестации аттестационная комиссия может рекомендовать гражданского служащего к включению в кадровый резерв для повышения в должности. В этом случае издается правовой акт (приказ, распоряжение) о включении такого служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста. Непосредственную работу с кадровым резервом государственного органа осуществляет кадровая служба этого органа.

Таким образом, формирование и рациональное использование кадрового резерва является одним из приоритетных направлений кадровой политики МВД России и механизмом ее реализации. Важнейшая задача при его формировании состоит в обеспечении надежного выявления наиболее перспективных кандидатов, обладающих качествами, которые в первую очередь необходимы для профессиональной руководящей деятельности.

Институт резерва кадров на выдвижение объективно необходим и очень важен для системы работы с личным составом, поскольку речь идет о будущих руководителях — лидерах служебных коллективов органов внутренних дел, от личности и деятельности которых во многом зависит эффективность оперативно-служебной деятельности территориальных органов МВД России и их подразделений.

6.5. Формирование современных кадровых технологий и их применение в работе с кадрами

Решающее значение в процессе формирования профессионального кадрового состава органов внутренних дел приобретают современные кадровые технологии, которые позволят сформировать необходимые квалификационные и личностные качества сотрудников.

Кадровые технологии как средство управления количественными и качественными характеристиками, обеспечивающие решение задач, поставленных перед органами внутренних дел, установлены федеральными законами «О системе государственной службы Российской Федерации», «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации». Эти технологии выполняют важные управленческие функции в формировании кадрового состава, должны осуществляться на нормативной правовой основе и быть легитимными, в частности:

- а) руководитель и кадровые службы должны строго руководствоваться установленными нормами;
- б) технологии должны быть доступны и понятны тому, в отношении кого они применяются;
- в) они не должны нарушать права человека;
- г) право применения кадровых технологий принадлежит тому, кому это вменяется в обязанность и кто обладает достаточной квалификацией.

Для успешной их реализации подразделениям по работе с личным составом необходимо:

- обеспечить применение таких современных технологий, как проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации сотрудников, квалификационных экзаменов, ротации;
- внедрять на службе в органах внутренних дел стратегическое кадровое планирование;
- на основе разработки критериев и использования научно обоснованных методик повысить объективность оценки профессиональных знаний и навыков сотрудников;

– внедрять в практику кадровой работы в органах внутренних дел правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение должностных служебных обязанностей обязательно учитывается при назначении на вышестоящую должность, присвоении специального звания, поощрении.

В целях выполнения задач по обновлению и формированию профессионального состава кадров, отвечающего требованиям, установленным федеральными законами, возрастают роль и ответственность подразделений по работе с личным составом, требования к профессиональной подготовленности, опыту и компетентности сотрудников кадровых подразделений.

В современных условиях подразделения по работе с личным составом призваны формировать резервы кадров, обеспечивать реализацию кадровой политики с учетом специфики выполняемых органами внутренних дел оперативно-служебных задач по защите жизни, здоровья, законных прав и интересов граждан, стратегическое планирование в работе с кадрами, вносить предложения по реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих формирование профессионального состава кадров, по организации подготовки кадров, совершенствованию документационного обеспечения прохождения службы, эффективному применению кадровых технологий.

Контрольные вопросы и задания

1. Каким нормативно-правовым актом установлены принципы и основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел?

2. Каковы квалификационные требования, предъявляемые к гражданам, поступающим на службу в органы внутренних дел?

3. Назовите основные направления реформирования системы высшего профессионального образования в учреждениях федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

4. Какие принимаются меры по совершенствованию уровня подготовки и развития сотрудников органов внутренних дел в системе профессиональной, служебной и физической подготовки?

5. Какими нормативными актами регламентируется порядок и условия формирования кадровых резервов?

6. Какие современные кадровые технологии определяют формирование кадрового состава?

7. ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ. ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

7.1. Организация воспитательной работы: понятие, содержание и объективная детерминированность

История свидетельствует: воспитание ставится в число приоритетов в переломные моменты жизни государства, общества и людей. И именно в такие периоды осуществление воспитания сопряжено с немалыми трудностями. Тем не менее, любые реформы и решения обречены на провал, если они не подкрепляются усиленным вниманием к воспитанию, тесно увязанному с реалиями происходящих перемен. Общечеловеческие истины воспитания, складывающиеся веками, не устаревают, но на каждом новом историческом отрезке времени нуждаются в новом понимании, требуют новых технологических разработок. При этом проблемы усложняются, если в предшествовавший период работа по воспитанию в социальных системах была ослаблена, что характеризует современные условия деятельности органов внутренних дел.

Недостатки в организации воспитательной работы с личным составом рассматриваются руководством МВД как причины многих проблем в оперативно-служебной деятельности: участвовавших случаях невнимательного реагирования сотрудников на сообщения и заявления граждан о совершении преступлений, укрытия их от учета, необоснованных прекращений или отказов в возбуждении уголовных дел, подтасовки отчетных данных о раскрытии преступлений, противоправных действий, снижения уровня доверия населения к государственным органам власти и др.

В современных социально-экономических и политических условиях развития российского государства и общества происходит интенсивная смена моральных ценностей и жизненных принципов. В настоящее время, когда государство постоянно обращается к ценностям российской духовности, чувству национальной гордости, патриотизму, как никогда необходимо проведение активной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.

Процесс профессионального воспитания сотрудников осуществляется на основе положений и требований, закрепленных в Конституции и законах Российской Федерации, указах Прези-

дента Российской Федерации, постановлениях Правительства, приказах МВД России и других нормативных правовых актах.

Воспитательная работа — основной вид морально-психологического обеспечения, представляющего собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности⁴¹.

Любое воспитание всегда целенаправленно. Целям подчиняется все: содержание, организация, формы и методы воспитания. Поэтому проблема целей воспитания относится к числу наиболее важных в этой работе.

Цели, задачи и содержание воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел обусловлены конкретно-исторической обстановкой, политикой государства, реальными событиями, интересами и потребностями общества, а также нормативными правовыми актами, содержащими основные требования к кадрам.

Исходя из руководящих требований нормативных документов, научных рекомендаций, практического передового опыта воспитательной работы с сотрудниками территориальных органов МВД России определяются цели профессионального воспитания. С постановки таких целей начинается процесс воспитания. Цель воспитания — это то, к чему следует стремиться.

При практическом осуществлении оно выступает как система конкретных задач. Цель и задачи соотносятся как целое и часть, система и ее компоненты. Поэтому справедливо и такое определение: цель воспитания — это система решаемых воспитательных задач.

Чтобы эффективно вести воспитательную работу с сотрудниками органов внутренних дел, необходимо, прежде всего, четко представить ее цели и задачи, которые обусловлены требованиями общества и характером деятельности органов внутренних дел, особенностями личности сотрудника.

Основной и приоритетной целью профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел является формирование и развитие у них качеств гражданина-патриота, специалиста-профессионала и высоконравственной личности. Данную цель можно дифференцировать на цели, определенные обществом, ведомством, и личностные цели самих сотрудников.

⁴¹ О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80.

Работая с подчиненными, руководитель сталкивается с известными трудностями при попытке сформулировать задачи профессионального воспитания. Зачастую он определяет их в виде набора качеств специалиста. Однако заметим, что для определения нравственной сферы личности в русском языке существует более 400 терминов, всего же личность может быть охарактеризована почти 1500 терминами. Любые попытки сгруппировать, обобщить их в классы, выделить главные, вызывают резонные возражения. Поэтому более продуктивной представляется идея постановки целей и задач профессионального воспитания через систему ценностей.

Задачами профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел являются:

- формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников на основе государственности, патриотизма, верности Присяге (ст. 28 Федерального закона о службе);

- воспитание уважения к истории, культуре, языку, традициям народов Российской Федерации;

- формирование здорового морально-психологического климата в коллективах органов внутренних дел;

- воспитание у сотрудников профессиональных качеств, необходимых для осознанного выполнения служебного долга, в том числе в экстремальных условиях;

- психологическое обеспечение работы с кадрами, повышение психологической устойчивости личного состава к моральным, психическим и физическим нагрузкам в процессе выполнения служебных обязанностей.

Задачи и содержание воспитательной работы в каждом территориальном органе МВД России определяются, конкретизируются руководителями, подразделениями по работе с личным составом в зависимости от складывающейся обстановки.

Решение воспитательных задач направлено на повышение эффективности оперативно-служебной деятельности территориального органа МВД России, укрепление законности и служебной дисциплины. Обеспечение дифференцированного подхода в организации и проведении воспитательной работы с разными категориями личного состава способствует формированию и поддержке позитивного общественного мнения о деятельности органов внутренних дел, повышению авторитета и престижности профессии стража правопорядка.

На сотрудников органов внутренних дел могут оказывать воспитательное воздействие различные социальные институты.

В этой связи субъекты воспитательного воздействия целесообразно разделить на две большие группы:

а) субъекты «внешнего» воздействия:

- общество в целом;
- органы государственной власти;
- органы регионального и местного самоуправления;
- государственные и негосударственные учреждения и организации;
- средства массовой информации;
- общественные и религиозные объединения;
- семьи и близкие родственники сотрудников;

б) субъекты «внутреннего» воздействия:

– организаторы воспитательной работы (начальники территориальных органов МВД России, начальники УРЛС МВД по республикам, ГУ(У) МВД по иным субъектам Российской Федерации, помощники начальников территориальных органов МВД России на районном уровне по работе с личным составом, руководители подразделений морально-психологического обеспечения);

– воспитатели (непосредственные начальники подчиненных);

– помощники (служебные коллективы органов и подразделений внутренних дел, наставники, члены общественного актива, общественные организации (объединения) сотрудников, поручители⁴²).

Особая роль в органах внутренних дел принадлежит подразделениям воспитательной работы, сотрудники которых выступают связующим звеном между субъектами такой работы, мобилизуют личный состав на эффективное выполнение служебных задач.

Объектом воспитательной работы являются: личность конкретного сотрудника, отдельные категории сотрудников, коллективы территориальных органов МВД России. Причем если объектом выступает личность сотрудника, то воздействие направлено на его сознание, мировоззрение, взгляды и установки. По отношению к коллективу воспитательная работа решает такие проблемы, как обеспечение здоровой моральной атмосферы, сплоченности, бесконфликтности, нацеленности

⁴² 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 (ч. 7 ст. 17 Федерального закона о службе).

всех членов коллектива на успешное решение оперативно-служебных задач.

Содержание воспитательной работы с личным составом. Содержание воспитания отражает его цели и задачи, направлено на их достижение и понимается как система знаний, навыков, способов деятельности, отношений, которыми должны овладеть сотрудники органов внутренних дел, качества и черты личности, которые они должны приобрести.

Именно эта работа направлена на решение одного из важнейших вопросов, стоящих перед современными правоохранительными органами, – сформировать позитивный образ сотрудника органов внутренних дел, правильно понимающего суть преобразований общества, его ценностей и готового твердо стоять на защите государственных интересов.

В связи с многообразием современных отечественных концепций, сложились различные подходы к определению содержания, целей и задач воспитания.

Исходя из того, что результатом воспитательной работы в органах внутренних дел является социальное развитие сотрудника, предполагающее позитивные изменения в его взглядах, мотивах и реальных действиях, можно условно выделить три группы воспитательных задач, которые ориентированы на результат воспитания личного состава.

Первая группа задач связана с формированием гуманистического мировоззрения. При их решении происходит процесс интериоризации общечеловеческих ценностей, формирования у сотрудника гуманистических взглядов и убеждений.

Вторая группа неразрывно связана с первой и направлена на формирование потребностей и мотивов нравственного поведения.

Третья группа предполагает создание условий для реализации таких мотивов и стимулирования нравственного поведения сотрудников. В соответствии с этими задачами определяется содержание воспитательных мероприятий.

Воспитательная работа в органах внутренних дел является составной частью повседневной управленческой деятельности руководителей территориальных органов МВД России, образовательных и научных организаций системы МВД, посредством которой оказывается позитивное воздействие на результативность решений оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины, морально-психологического состояния личного состава.

Под воспитательной работой в органах внутренних дел понимается целенаправленная деятельность руководителей, подразделений морально-психологического обеспечения, общественных институтов по формированию у сотрудников высоких профессиональных, гражданских и морально-психологических качеств, повышению уровня общей культуры, мобилизации их на эффективное выполнение оперативно-служебных задач.

Как отмечалось в абз. 2 п. 2 приказа МВД России от 1 февраля 2007 г. № 120 «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел»⁴³, руководители территориальных органов МВД России несут персональную ответственность как за результаты оперативно-служебной и боевой деятельности подчиненных, так и за состояние, конкретность и действенность воспитательной работы с личным составом. Заметим, что с отменой вышеуказанного нормативного правового акта ответственность руководителей за морально-психологическое состояние личного состава, состояние социально-психологического климата в служебных коллективах, состояние служебной дисциплины и законности сохранилась. Принцип личной ответственности закреплен в п. 12, 13 Руководства по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, а также в п. 13.1 Примерного положения о подразделении морально-психологического обеспечения в территориальном органе МВД России⁴⁴.

Основными принципами воспитания личного состава органов внутренних дел являются:

- государственно-профессиональная направленность воспитания в процессе служебной деятельности;
- комплексный подход к воспитанию сотрудников с использованием достижений практической психологии, новейших психотехнологий;
- требовательное и уважительное отношение к сотруднику при опоре на положительные качества личности;
- индивидуальный подход к воспитанию сотрудников с учетом личностных, мотивационно-волевых качеств;
- единство, согласованность и преемственность в воспитательной деятельности субъектов воспитания.

⁴³ Отменен приказом МВД России от 22 февраля 2013 г. № 91 «О признании утратившими силу нормативных правовых актов МВД России».

⁴⁴ Утверждены приказом МВД России от 11 февраля 2013 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Воспитательной работе присущи следующие закономерности:

- соответствие целей и задач, содержания и методики воспитания типу государства, характеру экономических, политических, социальных и духовных основ общества;

- выбор средств, форм и методов воспитания, адекватных целям и задачам воспитательной работы, индивидуальным особенностям сотрудника, уровню его развития и морально-психологическим характеристикам.

Принципиальный и объективный анализ всего положительного из исторического опыта советской милиции, а также изучение позитивных сторон опыта воспитательной работы с кадрами полиции за рубежом, показывают, что создание системы профессионального воспитания и аппаратов, решающих задачи воспитательной работы в правоохранительных органах, — явление всеобщее, давно признанное в международном масштабе, оправданное многолетней практикой.

Так, на основе научных рекомендаций центра по изучению специальной педагогики в ФБР (США), эту работу осуществляют не только управленческие кадры, Академия ФБР, специализированные курсы, учебные центры, но и отдел профессиональной подготовки (вопросы обучения и воспитания), административный отдел (вопросы работы с персоналом, организация отдыха, специального страхования, работы с ветеранами и т. д.). В работе с кадрами ФБР и других полицейских ведомств давно преодолена недооценка таких категорий, как моральное состояние подчиненного, его внутреннее отношение к рекомендуемому способу решения оперативной задачи.

Программы и учебные планы подготовки и переподготовки руководящих кадров полиции США, ФРГ, Великобритании, Швеции, Канады и Японии свидетельствуют, что значительная роль в их обучении отводится практическим рекомендациям таких наук и учебных дисциплин, как педагогика, психология, методика общения с людьми, теория политики, социология, история полиции, широко применяются данные анализа социального развития государства, возможности профсоюзных организаций полицейских.

Понимание важности воспитания профессионала, формирования его духовных, нравственных качеств, преданности интересам общества, государства, профессиональному долгу обусловило наличие системы воспитательной работы с кадрами правоохранительных органов практически во всех развитых странах мира.

Воспитательная работа в органах внутренних дел проводится по многим направлениям, наиболее значимыми из которых являются:

- формирование государственно-правового мировоззрения;
- правовое воспитание;
- профессионально-нравственное воспитание;
- патриотическое воспитание и формирование культуры межнациональных отношений;
- эстетическое воспитание.

1. Формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников – это создание системы общественных взглядов и воззрений на роль и функции государства в обществе, место МВД России в системе органов государственной власти и управления Российской Федерации, значимость деятельности сотрудников органов внутренних дел в выполнении оперативно-служебных задач по охране прав и свобод граждан, защите интересов общества и государства, а также обусловленных этими взглядами убеждений и принципов деятельности личного состава.

Важнейшее место в его формировании отводится морально-психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел⁴⁵, информационно-пропагандистской работе⁴⁶ и системе государственно-правового информирования личного состава⁴⁷.

2. Правовое воспитание представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни.

Особенно значима и необходима эта работа в период вступления в юридическую силу новых нормативных правовых актов как федерального, так и регионального и местного уровней. При этом значимость и особенность правового воспитания заключается в том, что оно является неотъемлемой частью профессионального воспитания, призванного через формирование необходимых правовых знаний, установок и правомерных действий

⁴⁵ Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80. п. 18.

⁴⁶ Там же. п. 49.

⁴⁷ О повышении ответственности руководителей органов, подразделений системы МВД России за состояние служебной дисциплины и законности среди личного состава: распоряжение МВД России от 18 декабря 2007 г. п. 1.9.

добиться от сотрудников качественного выполнения стоящих перед ними оперативно-служебных задач.

Результат правового воспитания сотрудников может отразиться и на уровне их правовой культуры, которая в определенной мере характеризует состояние законности. Кроме того, уровень развития такой культуры у каждого сотрудника служит характеристикой его профессионализма. Развитая правовая культура позволяет ему правильно воспринимать и перерабатывать нормативную правовую информацию, оценивать свои и чужие действия с точки зрения соответствия действующим законам и подзаконным актам и на этой основе определять конкретные варианты решений и выбирать законные средства для их реализации.

3. Профессионально-нравственное воспитание представляет собой целенаправленный процесс по формированию у сотрудников высоких морально-нравственных потребностей в соблюдении норм профессиональной этики, гражданской активности, осознанной готовности выполнять свой служебный долг по защите жизни и здоровья, прав и законных интересов граждан, охране правопорядка в стране.

Процесс нравственного воспитания предполагает решение ряда задач по привитию личному составу этических знаний и моральных убеждений, нравственных качеств и чувств, социально значимых положительных привычек. Стержнем нравственного воспитания является перевод этических знаний (категорий, принципов, норм) во внутренние установки и убеждения личности. Моральные убеждения, предопределяя линию поведения сотрудника, выступают в качестве мотивов, отражающих смысл его действий. Сотрудник определяет свою линию поведения и конкретный поступок, исходя из своего представления о профессиональной чести, служебном достоинстве, гражданском и служебном долге. Соответствие мотивов поступка и предполагаемых результатов представлениям сотрудника об этических категориях служит мощным стимулом решительных, энергичных и бескомпромиссных действий, в том числе связанных с риском для жизни и здоровья.

Профессионально-нравственное воспитание реализуется через пропаганду и распространение положительного опыта лучших сотрудников и подразделений⁴⁸. Формы такого распространения самые разнообразные: совещания-семинары, кон-

⁴⁸ О совершенствовании деятельности подразделений информации и общественных связей, пресс-служб органов внутренних дел Российской Федерации и внутренних войск МВД России: приказ МВД России от 6 сентября 2011 г. № 995.

ференции, встречи с ветеранами, лучшими сотрудниками, изучение обзоров и рекомендаций. Для пропаганды результатов, достигнутых передовиками службы, и опыта их работы используют Доску почета или Книгу почета, выпускают буклеты, боевые листки, «молнии», привлекают к этой работе местные печатные издания, радио и телевизионные каналы, размещают информацию на официальных сайтах территориальных органов МВД России.

Формирование у сотрудников необходимых нравственных качеств неотделимо от воспитания нравственных чувств. Эмоциональная сфера человека, его настроение – важный элемент жизни каждой личности. Положительные нравственные чувства играют важную роль в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, общении с населением, создании здорового морально-психологического климата в служебном коллективе.

Завершающим этапом нравственного воспитания, по сути, можно считать формирование у сотрудников устойчивых положительных норм поведения (привычек) на службе, в общественной жизни, быту.

4. Патриотическое воспитание и формирование культуры межнациональных отношений сотрудников направлено на развитие личности, обладающей важнейшими качествами гражданина-патриота России, ответственного за судьбу страны и способного уважать представителей других наций и народностей.

В настоящее время основными задачами патриотического воспитания сотрудников являются:

- изучение истории Российского государства и народов, его населяющих;

- воспитание у сотрудников любви к многонациональной Родине;

- формирование у личного состава глубокого понимания необходимости ее защиты от нападений извне;

- разъяснение необходимости решительной борьбы с преступностью как национальным бедствием, личной ответственности каждого сотрудника в этом важном государственном деле;

- воспитание потребности жить в мире и дружбе со всеми народами, чувства добрососедства, уважения к национальным и историческим особенностям каждой национальности;

- пропаганда примеров героизма и мужества сотрудников органов внутренних дел, образцового исполнения служебного долга;

- изучение и пропаганда истории органов внутренних дел, своего коллектива, его служебного пути и воспитание на этой

основе верности традициям органов внутренних дел, стремления преумножить их;

– обеспечение преемственности поколений, постоянная забота о ветеранах, семьях погибших сотрудников.

Таким образом, патриотическое воспитание – это систематическая и целенаправленная деятельность по формированию у сотрудников высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского и служебного долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

5. Эстетическое воспитание направлено на формирование и развитие у сотрудников разностороннего духовного мира в эмоционально-чувственной сфере.

Сотрудники органов внутренних дел в процессе выполнения оперативно-служебных задач находятся в состоянии постоянной готовности, что вызывает напряжение физических и духовных сил. Кроме того, они нередко подвергаются воздействию отрицательных факторов, испытывают негативные психологические перегрузки. Все это неизбежно ведет к профессиональной деформации сотрудника, черствости, бездушию, грубости.

Культурно-эстетическая работа напрямую связана с ростом и совершенствованием профессионального мастерства личного состава. Использование в эстетическом воспитании сотрудников положительных сторон служебной деятельности и окружающей действительности способствует преодолению стрессовых состояний и профилактике противоправного поведения. Особое значение приобретает эстетическая воспитанность, направленная на формирование вкуса к прекрасному, повышение уровня общей культуры поведения и общения с людьми, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективах. Поэтому столь необходимы активизация сферы ведомственной культуры в целях повышения уровня культурно-эстетического воспитания личного состава, престижа службы и формирования ее позитивного имиджа, поддержка деятельности ведомственных культурно-просветительских учреждений, самодеятельных творческих коллективов, привлечение сотрудников, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к участию в творческих музыкальных, художественных, литературных смотрах и конкурсах.

Организация воспитательной работы в органах внутренних дел представляет собой непрерывный, целенаправленный, согласованный процесс управленческой деятельности руко-

водителей по осуществлению мероприятий воспитательного характера с подчиненным личным составом.

Практика воспитательной работы в органах внутренних дел показывает, что она плодотворна и эффективна только тогда, когда ведется по тщательно продуманному плану, охватывающему все ее важнейшие направления, когда четко скоординированы усилия руководителей всех уровней, сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения, общественных объединений сотрудников. Хорошо продуманный план — это организующее начало, первый признак слаженности и культуры в работе.

Планированию воспитательной работы в органах внутренних дел должно отводиться особое место, поскольку современные условия предъявляют повышенные требования к работе правоохранительных органов. В этой связи значимость существенного улучшения качественного состава кадров органов внутренних дел трудно переоценить. Важная роль в решении данного вопроса отводится подразделениям по работе с личным составом.

Однако, как показывает практика, планы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел еще не стали взвешенной программой конкретных действий, увязанных с политической, социально-экономической и демографической обстановкой в регионе оперативного обслуживания. В них зачастую отсутствуют конкретность, комплексность и обоснованность планируемых мероприятий, их преемственность по целям и реальность сроков исполнения, а сами планируемые мероприятия не содержат новизны. Нередко низкое качество планирования сочетается и с ослаблением системы контроля за ходом выполнения запланированных мероприятий, что порой приводит к их необоснованной корректировке или переносу сроков выполнения, негативно отражается на дисциплине исполнителей и снижает общую культуру управленческого труда.

Под планированием воспитательной работы с личным составом территориального органа МВД России следует понимать процесс определения конкретных организационных, агитационно-пропагандистских, культурно-просветительных и иных воспитательных мероприятий, которые необходимо провести в территориальном органе МВД России в целом или с отдельными категориями сотрудников с указанием форм и методов, места и времени их проведения, а также ответственных за подготовку.

Цель планирования воспитательной работы заключается в подчинении ее интересам оперативно-служебной деятельности территориального органа МВД России и его подразделений.

Одной из структурных составных частей Плана основных организационных мероприятий МВД России на текущий год, планов основных организационных мероприятий, планов работы на год подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России⁴⁹ является раздел «Организация кадровой и воспитательной работы; мероприятия по боевой, мобилизационной готовности и гражданской обороне». Методика планирования воспитательной работы. Планирование воспитательной работы – процесс сложный, многосторонний и продолжительный по времени. Работа над планом включает в себя две важнейшие функциональные и содержательные части: разработку предложений в соответствующий раздел плана и принятие плана. Планирование воспитательной работы, а также способы ее осуществления в органах внутренних дел оказывают существенную помощь в организации и проведении воспитательных мероприятий.

Руководители территориальных органов МВД России организуют воспитательную работу через начальников УРЛС МВД по республикам, ГУ(У) МВД по иным субъектам России, помощников начальников территориальных органов МВД России на районном уровне по работе с личным составом. Задачи по проведению воспитательных мероприятий могут быть поставлены руководителями как в устной, так и в письменной форме.

При этом в приказе (распоряжении) указываются:

- краткие выводы из оперативной обстановки и морально-психологического климата в коллективе;
- основные мероприятия воспитательного характера применительно к сложившейся обстановке;
- время проведения воспитательных мероприятий;
- порядок назначения руководителей и сотрудников, ответственных за организацию воспитательной работы, состава агитационно-пропагандистского актива;
- использование сил и средств воспитательной работы, средств массовой информации, полиграфической базы, учреждений культуры и т. п., необходимых для проведения запланированных воспитательных мероприятий;
- порядок обеспечения органов и подразделений внутренних дел печатными изданиями, техническими средствами воспитательной работы, определения ответственных исполнителей;

⁴⁹ Инструкция по организации планирования в органах внутренних дел: утв. приказом МВД России от 26 сентября 2012 г. № 890. п. 4.

– организация управления и взаимодействия при решении поставленных задач;

– порядок и сроки представления докладных записок и информации о проведенной воспитательной работе с личным составом.

Начальники УРЛС МВД по республикам, ГУ(У) МВД по иным субъектам России, помощники начальников территориальных органов МВД России на районном уровне по работе с личным составом организуют воспитательную работу с сотрудниками на основе решения непосредственных начальников и указаний вышестоящего органа внутренних дел посредством уяснения поставленной задачи, определения конкретных мероприятий по подготовке сил и средств этой работы, производят расчет времени, информируют подчиненных о предстоящих действиях, заслушивают доклады и предложения соответствующих должностных лиц, агитационно-пропагандистского актива, оценивают морально-психологическое состояние коллектива и, наконец, принимают решение об организации воспитательной работы с личным составом, о чем докладывают руководителям, поставившим задачу.

Воспитательная работа с личным составом планируется и проводится поэтапно: 1) этап подготовки; 2) этап реализации воспитательных мероприятий; 3) этап подведения итогов проделанной работы.

При организации воспитательной работы должна обеспечиваться необходимая степень централизации управления с предоставлением исполнителям инициативы в определении способов выполнения поставленных им задач.

На этапе подготовки к проведению воспитательных мероприятий решаются следующие задачи:

– разрабатывается план проведения мероприятий;

– осуществляется отбор исполнителей;

– личному составу разъясняются цель, задачи и правовые основы предстоящих действий, их значимость, необходимость и целесообразность;

– проводится работа по формированию у сотрудников правильных представлений о предстоящей работе и мотивационной готовности к выполнению поставленных задач;

– проводятся практические занятия и тренировки с моделированием конкретной обстановки для формирования слаженности служебных коллективов, участников и групп обеспечения.

Этап реализации воспитательных мероприятий предусматривает:

– изучение управленческой деятельности должностных лиц и выработку предложений и рекомендаций по совершенствованию стиля руководства, укреплению единоначалия и авторитета руководящих кадров;

– поддержание психологической устойчивости сотрудников к воздействию психотравмирующих факторов;

– совершенствование навыков владения табельным огнестрельным оружием, специальной служебной и боевой техникой, выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей;

– формирование и поддержание у личного состава способности реального восприятия складывающейся оперативной обстановки, стойкого перенесения тягот и лишений, связанных с выполнением служебных задач;

– обеспечение безопасных условий службы, укрепление служебной дисциплины и правопорядка, предотвращение случаев нарушений законодательства со стороны сотрудников по отношению к гражданам;

– организацию доведения до сведения населения складывающейся обстановки и характера действий органов внутренних дел в строгом соответствии с действующим законодательством;

– своевременное доведение до личного состава изменений в оперативной обстановке, полученной задаче, характере и способах ее выполнения;

– доведение до личного состава примеров умелых, решительных и активных действий сотрудников, принятие мер к их своевременному поощрению;

– проведение психодиагностики, психокоррекции, оказание оперативной психологической помощи сотрудникам, получившим психические травмы;

– обеспечение проведения ритуальных мероприятий в случае гибели сотрудника органов внутренних дел.

Завершающий этап выполнения воспитательных мероприятий включает:

– подведение итогов выполненной работы;

– подготовку проектов приказов по личному составу о поощрении отличившихся сотрудников.

7.2. Система мер по формированию антикоррупционного поведения сотрудников

Коррупционное поведение сотрудников органов внутренних дел как социальное явление. До настоящего времени в большинстве стран понятие коррупции определяется чаще через категории социологии и политики, чем права. Ее повышенная общественная опасность в сфере публичного управления определяется тем, что, проявляясь в поведении субъектов, призванных осуществлять функции интеграции и контроля всего общества, она подрывает основы публичной власти.

Рассматривая коррупцию в качестве источника угрозы социальному развитию, индивидуальной и общественной безопасности⁵⁰, Восьмой конгресс ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, рекомендовал разработать национальные программы по борьбе с этой нарастающей опасностью. Учитывая опасность данного явления для мирового сообщества, Генеральный секретариат Совета Европы подготовил Конвенцию об уголовной ответственности за коррупцию. В 1999 г. данную Конвенцию подписала и Россия. В последующие годы наша страна присоединилась к конвенциям ООН против транснациональной организованной преступности, принятой в 2000 г., и против коррупции – 2003 г.

В соответствии с Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»⁵¹ коррупция включает в себя следующие противоправные деяния: злоупотребление служебным положением; дача взятки; получение взятки; злоупотребление полномочиями; коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Помимо этого коррупцией считается совершение указанных выше действий от имени или в интересах юридического лица.

⁵⁰ Зарубежные эксперты, в частности, оценивая социальную ситуацию в России, утверждают, что самая правильная стратегия развития окажется бесполезной, если сохранится столь масштабная, имеющая характер раковой опухоли, коррупция. Коррупция «душит» экономику, разлагает государственный аппарат, превращает в карикатуру правосудие и демократические институты (Чернега В. Шансы России в XXI веке // Международная жизнь. 2000. № 1. С. 55).

⁵¹ Рос. газ. 2008. 30 дек.

Следует отметить, что в России ухудшение профессиональных личных и нравственных характеристик коррупционеров-сотрудников органов внутренних дел происходило на фоне негативных изменений характеристик всего общества, наблюдавшихся в последние годы.

К формам коррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел⁵² могут быть отнесены:

1) стабильные традиционно сложившиеся коррупционные отношения⁵³ (коррупционный симбиоз) между сотрудниками, представителями теневой (неформальной и криминальной) экономики (неправомерное освобождение от уголовной ответственности либо ее смягчение за определенное вознаграждение; получение взятки за неправомерное смягчение режима физической и информационной изоляции; предоставление разнообразных не основанных на законе льгот и привилегий задержанным, арестованным и осужденным и др.);

2) получение взяток с граждан, совершивших конкретные правонарушения.

В целях маскировки своего противоправного поведения сотрудники зачастую используют следующие приемы вымогательства:

– изымают без необходимого документального оформления документы граждан (паспорта, водительские удостоверения, технические паспорта на автотранспортные средства, пропуска и т. п.) и деловую документацию организаций и лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью (разрешения, лицензии, контракты, расписки и товарные накладные, бухгалтерские и другие финансовые документы);

– неправомерно задерживают продаваемые или транспортируемые товары, другие ценности и автомобили (в частности, перевозящие скоропортящиеся продукты, – чаще всего это овощи и фрукты из южных регионов Российской Федерации);

– отказывают в реализации имеющегося у гражданина права на получение справок, оформление документов, регистрацию по месту жительства и пребывания, транспортных средств и т. п.;

– необоснованно угрожают уголовной ответственностью и лишением свободы лицам, в действительности совершившим не преступление, а административное правонарушение. Ощу-

⁵² Сафронов А.Д. Преступность в России и криминальная безопасность органов внутренних дел: монография. М., 2003. С. 219-255.

⁵³ Данная патологическая форма общественных отношений является закономерным результатом последовательной и постепенной криминальной деформации рядов звеньев правоохранительных органов, стремящихся институализировать коррупционные связи (Лесников Г.Ю. Проблемы региональной уголовной политики // Актуальные проблемы борьбы с преступностью в федеральных округах Российской Федерации. М., 2004. С. 107).

шающий свою беспомощность человек чаще принимает условия, навязанные ему вымогателем;

– «разъясняют», что на последующих стадиях проверки или предварительного расследования размер взятки, затребованной уже следователем, прокурором или судьей, существенно увеличится, придется также заплатить большой гонорар защитнику;

– совместно с привлекаемым к ответственности лицом посещают его родственников, компаньонов по бизнесу и товарищей, побуждая тех дать деньги для обеспечения освобождения задержанного от ответственности; склоняют задержанных и арестованных к написанию записок родственникам, по которым получают деньги и другие ценности;

– через состоящих с ними в доверительных отношениях правонарушителей запугивают потенциальных взяткодателей и их близких. При этом используются не только психическое давление, но и другие средства воздействия, характерные для арсенала уголовников-вымогателей: избиение потерпевших и их близких неизвестными лицами, уничтожение либо повреждение их имущества, убийство домашних животных, что демонстрирует реальность угроз личной и имущественной безопасности, внушает острое чувство тревоги, которое можно устранить, приняв условия вымогателей;

– наносят побои, истязают задержанных граждан, внушая мысль, что от мучений можно только откупиться;

– без процессуальной необходимости необоснованно долго задерживаются на месте дорожно-транспортного происшествия, ожидая, пока один из его участников, либо его родственники, знакомые подвезут деньги, передаваемые в качестве взятки;

3) противоправная поисковая деятельность (корыстно ориентированные сотрудники личным сыском или через добровольных негласных помощников выявляют лиц, совершающих преступления, неофициально документируют их и затем, угрожая уголовной ответственностью, побуждают к даче взятки;

4) скрытое коррумпированное сотрудничество с частными детективными предприятиями («заинтересованные» в получении дополнительного дохода сотрудники выявляют среди заявителей, обратившихся в органы внутренних дел, потенциальных клиентов частных детективов и, мотивируя, например, «загруженностью», направляют потерпевших в ЧОП. Затем, используя служебные возможности и бюджетные средства, сотрудники полиции организуют оперативно-розыскные мероприятия для выполнения соглашения, заключенного частными детективами с потерпевшим или его родственниками. В результате, в виде

части гонорара, получается незаконная плата за выполнение прямых служебных обязанностей);

5) совершение иных преступлений корыстного характера с использованием элементов служебного положения (например, грабежи под предлогом обыска, изъятия; присвоение, растрата имущества, оказавшегося во временном владении сотрудника);

6) коррупционная зависимость (приобретение товаров, стройматериалов и техники за минимальную, ниже установленной, плату порождает зависимость должностного лица ОВД от предпринимателей).

Организационно-правовые основы формирования и обеспечения антикоррупционного поведения сотрудников. В теории управления персоналом к общим мерам, препятствующим формированию условий для коррупции, относятся следующие:

— высокий уровень образования и профессиональной подготовленности чиновников;

— хорошие перспективы служебного роста, власть и ответственность, привлекающие специалистов;

— высокая оплата и перспектива хорошей пенсии;

— высокий престиж государственной службы;

— реальное обеспечение правовой защищенности;

— формирование и поддержание традиций профессионализма в сочетании с системой этических норм, основанных на осознании высокой ответственности перед населением, необходимости противодействия соблазнам, давлению и насилию;

— быстрое, энергичное, принципиальное реагирование на сигналы о фактах коррупции и других деликтах, совершаемых служащими, и полное их расследование⁵⁴.

Повышению служебной мотивации и антикоррупционной устойчивости, закреплению кадров могут способствовать долгосрочные экономические льготы, расширяющие социальные гарантии правоохранительной государственной службы, например: создание при приеме каждого сотрудника на службу значительного, возрастающего ежегодно банковского депозита, который может быть получен после увольнения в отставку. Часть депозита допускается использовать по истечении 15 лет службы для приобретения или строительства жилья.

Таким образом, престиж правоохранительных органов России в значительной мере определяется политикой государства по их финансированию, военному и материально-техническому

⁵⁴ Комментарии к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / под ред. Э.Г. Липатова и С.Е. Чаянова. М., 2006. С. 14.

обеспечению, оплате служебной деятельности и социально-правовой защите личного состава; напрямую зависит от успешности борьбы с преступностью и охраны общественного порядка, уровня реального обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, а также фактической общей и профессиональной культуры персонала. Необходимо провести значительную работу по формированию профессионального сознания (этики), базирующегося на идеологии государственности (самоценности совершенного демократического социального и правового государства как орудия обеспечения личной и имущественной безопасности гражданина, интересов общества и государства, социальной справедливости), по воспитанию профессиональных традиций, основанных на профессиональной гордости, осознании своего высокого и гуманного предназначения, чувстве достоинства и чести, стимулирующих повышение общей культуры, профессиональной квалификации, служебного рвения и гражданской активности. Масштабные задачи предстоит решать подразделениям по работе с личным составом в плане перестройки формалистского чиновничьего мышления и обеспечения повседневной личной примерности руководителей. При организации воспитательно-профилактического воздействия целесообразно исходить из необходимости соблюдения личным составом определенных этических постулатов, определяющих стандарты поведения сотрудников, в том числе антикоррупционного характера⁵⁵.

В качестве исходных положений целесообразно установить, что при вступлении в государственную должность правоохранительной службы сотрудник принимает на себя обязательства следовать высоким этическим стандартам и принципам в служебной деятельности и личной жизни⁵⁶. Его личные (частные) интересы не могут быть основанием для неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, они не должны ни в чем препятствовать осуществлению эффективной правоохранительной деятельности. Все решения должны приниматься под воз-

⁵⁵ Утвержденный Президентом Российской Федерации 31 июля 2008 г. Национальный план противодействия коррупции предусматривал возложение на государственных служащих, образующих единую систему, дополнительных запретов ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции. (Рос. газ. 2008. 5 авг., 6 нояб.). Отменен Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 г. № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012–2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции».

⁵⁶ *Ноздрачев А. Ф.* Государственная служба. М., 1999. С. 289.

действием мотивов гражданского и патриотического служения⁵⁷, объективно и беспристрастно, исходя из задачи необходимости максимального обеспечения прав и свобод человека и гражданина, а также с учетом государственных и служебных интересов. При этом, признавая приоритет государственных и служебных интересов над личными, сотрудники не должны руководствоваться целями достижения материальной выгоды для себя, своей семьи, близких и неслужебного окружения. Персонал должен избегать не только любых злоупотреблений, но и действий, которые могли бы создать видимость использования служебного положения в личных целях⁵⁸. В поведении он должен проявлять политическую нейтральность, воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и их руководителей, если это не входит в круг его служебных обязанностей⁵⁹. Любой свой поступок сотрудник обязан оценивать с позиции необходимости повышения авторитета государственной власти и доверия к ней населения, формирования положительного имиджа сотрудника органов внутренних дел, постоянного служения закону, народу и каждому человеку в отдельности.

Конкретными требованиями, учитывающими специфику правоохранительной деятельности, являются следующие:

— сотрудники обязаны отказаться от любой предлагаемой им ненадлежащей выгоды, принять меры к установлению лица, сделавшего такое предложение, о чем сразу же информиро-

⁵⁷ Как показывают криминологические исследования, отсутствие гражданской и патриотической мотивации, перманентное недовольство своим материальным положением выступают условием формирования установок государственных служащих на коррупционное обогащение (Максимов С.В. Коррупция. Закон. Ответственность. М., 2008. С. 34-35).

⁵⁸ Подобные правила устанавливаются в США Законом об этике в правительстве (1978 г.). Этический кодекс американского полицейского, соблюдать который вновь принятый сотрудник обязуется под присягой, требует от него незапятнанной личной жизнью быть примером для всех, постоянно помнить о благополучии других, быть честным в мыслях и в делах, как в личной жизни, так и на службе. Он не должен допускать, чтобы на принимаемые им решения влияли личные ощущения, предубеждения, враждебные или дружеские чувства. Обязан претворять в жизнь закон без страха и пристрастия, без злобы и злой воли. Проект Этического кодекса бельгийской полиции требует, чтобы контакты офицеров с властями, учреждениями и гражданами были отмечены достоинством и сердечностью. Офицеры должны воздерживаться от любых действий, которые могут повредить презумпции их беспристрастности.

⁵⁹ К служебному поведению сотрудника органов внутренних дел предъявляются особые требования (ст. 13 Федерального закона о службе): соблюдать нейтральность, не оказывать предпочтение каким-либо политическим партиям, другим общественным объединениям, религиозным и иным организациям, профессиональным или социальным группам, гражданам (ч. 4); не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении государственных органов, должностных лиц, политических партий, других общественных объединений, религиозных и иных организаций, профессиональных или социальных групп, граждан, если это не входит в его служебные обязанности (ч. 5).

вать руководство и в последующем действовать в соответствии с законом, этическими правилами и полученными указаниями. Дальнейшие контакты с этим лицом могут быть оправданы только служебной необходимостью⁶⁰. Не допускается приобретение продуктовых и промышленных товаров, любых благ и ценностей, получение услуг в обход существующего порядка, без оплаты или на необоснованно льготных условиях;

— собственные, семейные и родственные интересы недопустимо удовлетворять за счет ущемления прав и законных интересов других лиц и организаций;

— свои имущественные, включая денежные, обязательства сотрудник обязан выполнять, строго руководствуясь требованиями Гражданского, Семейного кодексов Российской Федерации, устными договоренностями и моральными нормами. Безупречности в выполнении долговых и других имущественных обязательств сотрудник должен требовать и от своих родственников и близких;

— сотрудники обязаны своевременно докладывать руководству о любых возникающих либо возникших конфликтах интересов⁶¹. Назревающие при этом конфликты интересов должны разрешаться в пользу выполнения гражданского и служебного долга. Решения руководителя, направленные на урегулирование такого конфликта, подлежат обязательному исполнению сотрудниками⁶²;

— своими действиями на службе или вне ее сотрудник не должен допускать создания ситуаций финансовой, личной, психологической или иной зависимости от отдельных лиц и организаций, которые могут повлиять на исполнение им служебных обязанностей;

— сотрудник, неправомерно причинивший гражданам материальный, физический или моральный ущерб, обязан принять все зависящие от него меры для полного и скорейшего возмещения этого ущерба. Руководитель территориального органа МВД России должен принести извинения потерпевшим от злоупотреблений и насилия подчиненных, а при необходимости изыскать средства для предоставления им материальных компенсаций;

— в обращении с гражданами, между собой сотрудники должны быть тактичными и вежливыми; к начальникам и коман-

⁶⁰ Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Служебное право. М., 2003. С. 30.

⁶¹ Сотрудник должен докладывать непосредственному начальнику также о всех случаях обращения любых лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (приказ МВД России от 19 апреля 2010 г. № 293 «Об утверждении порядка уведомления в системе МВД России о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений»).

⁶² Основы противодействия коррупции (системы общегосударственной этики поведения). М., 1999. С. 39-40.

дирам, старшим по званию относиться уважительно, строго соблюдать установленные правила ношения форменной одежды, служебной вежливости и отдания воинских приветствий;

– при принятии кадровых решений о выдвижении на вышестоящую должность, направлении на учебу, представлении к наградам и иным поощрениям, наложении взысканий и ряда других руководители должны быть беспристрастными и справедливыми, исходить только из объективной оценки результатов оперативно-служебной деятельности, профессиональных и нравственных качеств, достигнутых сотрудниками результатов;

– служебный статус требует, чтобы сотрудник вел жизнь добропорядочного нравственного человека, несущего ответственность за происходящие вокруг него события. Люди должны видеть в нем пример чести, достоинства, гражданственности, служения закону и здорового образа жизни⁶³.

Антикоррупционное поведение сотрудников органов внутренних дел и его организационное обеспечение. Изучение проблемы коррупции свидетельствует, что контроль за деятельностью сотрудников органов внутренних дел, применение в отношении их воспитательных и профилактических мер в период становления и развития новой социально-экономической формации в России существенно снизился. Этому в значительной степени способствовал распад системы профессионального формирования личности сотрудника.

Прием на службу кандидатов является важной кадровой процедурой, позволяющей предотвратить проникновение в органы внутренних дел лиц, преследующих корыстные цели, неспособных по своим нравственно-волевым качествам выполнять служебные задачи в условиях осложнения оперативной обстановки, требующих повышенных психофизиологических нагрузок.

В качестве ранних профилактических мероприятий по предупреждению возможных со стороны будущего сотрудника нарушений дисциплины и законности, предательства интересов службы и актов коррупции в процессе изучения кандидата на службу руководителю при участии психологов и других специалистов по работе с личным составом необходимо:

– составить объективное представление о его правовом сознании, в частности о степени и точности осведомленности об институтах конституционного, административного, уголовного, уголовно-исполнительного и уголовно-процессуального,

⁶³ Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности. М., 2003. С. 81; Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Указ. соч. С. 183.

а также гражданского, семейного, жилищного и других отраслей права, отношении к ним, о реальном правовом положении человека в современном обществе;

– выявить отношение кандидата к законам, объективности, справедливости и эффективности их применения;

– установить, стремился ли ранее кандидат принять деятельное участие в правоохранительных мероприятиях, пресечении правонарушений, под влиянием каких мотивов и при каких обстоятельствах это происходило, не сожалел ли о своих действиях впоследствии; проявил ли он настойчивость в восстановлении справедливости, был ли способен принять правомерное и тактически целесообразное решение в конфликтных ситуациях, добивался ли ответственности лиц, совершивших нарушения закона; как он относится к резонансным преступлениям, совершенным в последнее время;

– изучить отношение кандидата к трудовой этике, выполнявшейся ранее работе, учебе, прохождению военной службы: обладает ли он готовностью к напряженному, интенсивному труду, взаимопомощи и взаимоподдержке сослуживцев⁶⁴; рационально ли планировал свою деятельность, успешно ли организовывал свою работу и учебу, проявлял ли инициативу, настойчивость и последовательность в достижении поставленных целей; чувствовал ли ответственность за коллектив, в котором работал, служил или учился, заботился ли о его репутации, стремился ли отстаивать его престиж и интересы;

– выявить, как складывались у него отношения с коллегами, руководителями, педагогами по месту прошлой работы, службы или учебы; какие конфликты, на какой почве возникали у него в производственной, бытовой и досуговой сферах, способен ли он был к сдержанной адекватной реакции, стремился ли урегулировать их, как они в результате разрешались; почему сменял предыдущие места работы (учебы); способен ли наряду с принципиальностью проявлять разумную уступчивость, идти на переговоры, разумный компромисс и сотрудничество;

– узнать, какие жизненные проблемы самого кандидата и его близких волнуют его более всего, каким образом он их планирует разрешить; какие достижения в жизни он считает самыми значительными для себя;

– уточнить, какие критические высказывания и почему допускает в отношении бывших руководителей и сослуживцев; как воспринимает критику в свой адрес, по какому основанию

⁶⁴ Самоукина Н.В. Незаменимый сотрудник и кадровая безопасность. М., 2008. С. 114.

относит ее к справедливой или необоснованной, какие темы и вопросы стремится обойти молчанием и по какой причине⁶⁵;

– узнать, как он представляет патриотизм, гражданский долг, свое служение закону, народу и государству; кто из родственников, педагогов, сослуживцев и других лиц, каким образом и почему оказал решающее влияние на формирование личности и обеспечил жизненную поддержку кандидата; кому из этих лиц и за что он благодарен и отвечает ли взаимной помощью;

– установить материальные условия жизни кандидата, членов его семьи; оценить этих лиц с точки зрения их отношения к правопорядку; выяснить, по каким критериям он отбирает себе друзей и приятелей, какие интересы, увлечения, взгляды их объединяют; исследовать уровень и характер культурного и физического развития кандидата, отношение к здоровому образу жизни, способности и систематичность поддержания хорошей физической формы;

– узнать, насколько адекватно он представляет условия своей будущей жизни и служебной деятельности; из каких источников получил информацию о службе в органах внутренних дел и насколько она объективна; насколько свойственна ему готовность выполнять различные, в том числе сложные, задачи, подчиняться законным приказам и распоряжениям руководителей, выезжать в длительные командировки, в частности для выполнения служебно-боевых задач, в том числе связанных с риском для жизни; способен ли он нести ответственность за других лиц, вверенное вооружение, оборудование и специальные средства или же, напротив, ему присущи эгоизм, социально иждивенческие и потребительские настроения;

– выяснить материальные потребности кандидата и спрогнозировать его готовность и способность жить на денежное довольствие, установленное для сотрудника органов внутренних дел;

– выявить действительное происхождение, характер и устойчивость мотивов, определивших стремление кандидата на службу в органы внутренних дел; как расценивают родственники его стремление поступить на правоохранительную службу; какие, по их мнению, риски, трудности и преимущества несет избираемая профессия;

– выяснить у кандидата, имеет ли он намерения повышать свой профессионализм, выстроить добросовестную служебную карьеру; знает ли он сотрудников правоохранительных органов, с которых стремится брать пример в будущей служебной деятельности;

⁶⁵ *Спивак В.А.* Управление персоналом для менеджеров. М., 2008. С. 373.

— обратить внимание на способность кандидата кратко, доходчиво и убедительно излагать свои мысли, на используемую им лексику, а также умение слушать и стремление понимать собеседника, на мимику, принимаемые им позы и жесты; установить, где он позаимствовал специфические обороты, выражения, жесты, а также что они означают; насколько корректен, открыт и коммуникабелен в общении; какой стиль одежды, прическу, предметы личного пользования он предпочитает, склонен ли к внешней роскоши; аккуратен ли внешний вид кандидата и соответствует ли он представлениям населения о государственном служащем; обратить внимание на наличие татуировок и выяснить их значение;

— уточнить, у кого можно получить дополнительные данные об обстоятельствах его предыдущей работы, службы и к кому и почему по этому вопросу обращаться не следует.

Целесообразно осуществлять интенсивное наблюдение за стажером в период прохождения им стажировки по должности. Эту функцию реализуют в первую очередь наставники и непосредственные начальники при активном содействии психологов органов внутренних дел.

В управленческих документах МВД России и выступлениях его руководителей неоднократно констатировался факт снижения эффективности административной деятельности по обеспечению правопорядка в стране. Как обстоятельство, вызывающее особую тревогу, расценивались широкие масштабы срачивания сотрудников с преступными группами, коммерческими структурами, частными охранными и сыскными предприятиями. Коррупцированные должностные лица правоохранительных органов нередко включаются в противодействие расследованию с момента задержания подозреваемого, оказывая интенсивное давление и дезинформируя при этом сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскные мероприятия и следственные действия по уголовному делу. По данным исследователей, психологический прессинг и специально организованная утечка следственно-оперативной информации дезорганизуют расследование, деморализуют следователей и оперативных сотрудников, ощущающих полную бесперспективность осуждения виновных лиц⁶⁶.

При организации совместно со службами собственной безопасности и инспекциями по личному составу профилактики

⁶⁶ Основы борьбы с организованной преступностью / под ред. В.С. Овчинского, В.Е. Эминова, Н.П. Яблокова. М., 1996. С. 285.

правонарушений сотрудников необходимо учитывать, что она должна включать следующие элементы:

- обеспечение оперативного профилактического наблюдения во всех коллективах структурных подразделений органов внутренних дел;

- изучение всего контингента сотрудников, сбор и проверку первичной информации о совершенных ими правонарушениях (или с их участием);

- инициативное осуществление оперативными подразделениями поисковых мероприятий в целях обнаружения признаков планирования и подготовки преступлений и служебных проступков сотрудниками;

- оперативное документирование противоправных действий и обстоятельств их совершения сотрудниками, находящимися под профилактическим наблюдением и подлежащими обеспечению таким наблюдением, формирование полных и подробных учетов;

- планирование, организацию и реализацию комплекса воспитательно-профилактических мероприятий в отношении лиц, стоящих на профилактических учетах, принятие мер к нейтрализации (устранению) факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;

- реализацию имеющихся оперативных материалов путем привлечения к юридической ответственности лиц, склонение которых к добровольному отказу от совершения преступления, служебного проступка оказалось безуспешным;

- контроль с помощью возможностей оперативных подразделений органов внутренних дел, данных психологов состояния морально-психологического климата в служебных коллективах, изучения общественного мнения, степени эффективности принимаемых мер профилактического воздействия.

Мерами общей профилактики, в целом воздействующими на разнообразные причины и условия совершения правонарушений в коллективах подразделений органов внутренних дел, являются: эффективная система нравственно-правового воспитания, атмосфера утверждения законности и уставного порядка, безусловная личная примерность руководителей всех степеней, широкая гласность в применении мер уголовного наказания и дисциплинарного воздействия, постоянное совершенствование управления подразделениями органов внутренних дел, оптимизация их организационной структуры, принятие усилий к обеспечению достойного уровня жизни сотрудников. Общие профилактические мероприятия позволяют устранить (нейтра-

лизовать) условия, облегчающие совершение правонарушений, возникновение конфликтных ситуаций в служебных коллективах, способствующие нравственно-правовой профессиональной деформации личности сотрудников, формированию у них умысла на совершение преступлений, служебных проступков. Общее профилактическое воздействие должно сочетаться с разнообразной системой индивидуальной профилактики правонарушающего поведения сотрудников. Меры индивидуального профилактического воздействия осуществляются в отношении каждого отдельного сотрудника и имеют главенствующее значение в организации предупреждения преступлений, коррупционных и иных правонарушений со стороны персонала, носят как открытый, так и негласный характер. Квалифицированные конфиденциальные мероприятия не только являются более эффективными с точки зрения получения исковой информации оперативно-профилактического характера, но и позволяют не допустить компрометации личности сотрудника, не ущемить конституционные гарантии охраны его прав и свобод. Они дают возможность подробно, объективно и достоверно изучить лицо, подвергаемое профилактическому воздействию, его склонности, интересы, увлечения, планы на будущее, круг и мотивы общения, связи лиц, имеющих влияние на него.

Индивидуальную профилактику целесообразно проводить в отношении следующих категорий лиц:

- не обладающих твердыми позитивными нравственно-правовыми убеждениями и навыками законопослушного поведения;
- подвергнутых дисциплинарной ответственности за допущенные служебные проступки, правонарушения и недостойное поведение на службе и в быту;
- на которых имеется оперативная или официальная информация о совершении актов коррупции, иных должностных проступков, нарушениях прав и свобод человека.

К лицам, нарушающим свой служебный долг, должны применяться нижеследующие меры воздействия:

- предупреждение в устной или письменной форме о недопустимости нарушения законодательных актов, служебного долга, Присяги;
- письменное предписание о необходимости определенным образом повысить свой общекультурный или (и) профессиональный уровень.

В случае безуспешности воспитательно-профилактического воздействия должно составляться заключение о нецелесообразности продления контракта о службе с данным сотрудником, а

при наличии в его действиях доказанного факта грубого нарушения дисциплины или законности следует решать вопрос об увольнении.

Роль общественной организации ветеранов органов внутренних дел в воспитании сотрудников. За последние годы в системе МВД России произошли заметные позитивные изменения в ветеранском движении. Постоянно повышается роль ветеранов войны, боевых действий, военной службы, труда, государственной службы в воспитании личного состава органов внутренних дел. Как отметил Президент России Владимир Путин в своем приветствии по случаю десятой годовщины создания Общественной организации ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск МВД России, пенсионеры вносят государственный вклад в патриотическое воспитание личного состава, щедро делятся с молодыми богатым жизненным опытом и профессиональным мастерством. Министерство внутренних дел Российской Федерации значительное внимание уделяет работе с ветеранами, особо оценивая их роль в обеспечении общественного порядка, прав и законных интересов соотечественников, участие в эффективном противостоянии преступности, профессиональном обучении сотрудников и патриотическом воспитании. Приняты федеральные законы «О ветеранах» и «Об общественных объединениях», новые подзаконные акты, изменившие статус ветеранских организаций. В системе МВД России к настоящему времени насчитывается свыше 4 тыс. организаций, в которых активно работают более 500 тыс. ветеранов и пенсионеров. Они успешно действуют в республиках, краях и областях нашей Отчизны.

Государственная политика по отношению к ветеранам предусматривает:

- 1) создание соответствующих структур по делам ветеранов в органах внутренних дел;
- 2) реализацию мер социальной поддержки ветеранов и членов их семей;
- 3) пропаганду добросовестной государственной службы в правоохранительных органах.

Успешная организация деятельности ветеранских организаций способствует формированию сплоченности, взаимной поддержки и дружбы между ветеранами, опытными и молодыми сотрудниками, структурными подразделениями органа внутренних дел. В органах, учреждениях и организациях МВД России избираются советы ветеранов, которые в тесном контакте с подразделениями по работе с личным составом привлекают ветеранов к работе как на общественных началах, так и на профессиональной основе.

В последнем случае нормативной базой является специальный приказ Министра внутренних дел России о замещении отдельных должностей оперативно-начальствующего состава опытными ветеранами-профессионалами: на преподавательской и научной работе в образовательных и исследовательских организациях МВД, в работе следственных, криминалистических и штабных подразделений. Ветеранские организации оказывают помощь руководителям органов внутренних дел в воспитании личного состава на боевых и трудовых традициях старшего поколения: путем создания и налаживания работы музеев, уголков боевой и трудовой славы, проведения различных мероприятий воспитательного характера, организации шефства над молодыми сотрудниками. Кроме того, они оказывают материальную помощь своим товарищам, оказавшимся в затруднительном материально-бытовом положении. Для этих целей используются средства из гуманитарных и благотворительных фондов ветеранов органов внутренних дел, региональных фондов «Правопорядок» и пр.

Органы общественной самодеятельности (советы ветеранов, советы наставников, советы отличников, офицерские собрания, женсоветы и др.) — это объединения сотрудников, целью которых является совместное решение определенной социальной проблемы. Такие органы, как правило, не имеют над собой вышестоящих органов или организаций, их членами являются только определенные категории сотрудников (бывших сотрудников, граждан), в них не предусматривается обязательное членство, многие из них работают на основании ведомственного нормативного акта и принятых уставов (положений).

Советы наставников с помощью опытных ветеранов подразделения принимают участие в подборе наставников и координации их деятельности, оказывают методическую и практическую помощь в организации их работы, распространении положительного опыта лучших наставников и на своих заседаниях периодически заслушивают отчеты наставников и закрепленных за ними молодых сотрудников, вносят руководству конкретные предложения по совершенствованию этой работы и поощрению лучших наставников. В целях активизации деятельности последних в территориальных органах МВД России разрабатываются и утверждаются положения о соревновании на звание «Лучший наставник», оформляются Доски почета наставников.

Общественная российская организация ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск МВД России выполняет следующие задачи:

– оказание помощи молодым сотрудникам в повышении профессионального мастерства (в качестве консультантов и наставников);

– передача опыта оперативно-служебной деятельности;

– участие в проведении дней молодого сотрудника;

– участие ветеранов в воспитании личного состава;

– формирование и закрепление боевых и трудовых традиций органов внутренних дел;

– пропаганда истории милиции (полиции), конкретного территориального органа МВД России;

– оказание помощи музеям полиции, советам комнат боевой славы органов внутренних дел в сборе исторических реликвий, материалов в Книгу памяти органов внутренних дел;

– пропаганда деятельности органов внутренних дел, их традиций среди населения;

– участие в правовом воспитании граждан;

– проявление заботы о нуждах ветеранов, принятие мер по оказанию им помощи в решении социально-бытовых проблем.

Ветеранское движение способствует работе советов служебного коллектива органа внутренних дел по формированию и поддержанию в нем здорового морально-психологического климата, укреплению законности и служебной дисциплины, развитию и укреплению материально-технической базы и социальной сферы, организации досуга сотрудников и членов их семей, деятельности советов наставников. Ветераны оказывают практическую и методическую помощь наставникам в планировании и проведении работы с молодыми сотрудниками, выработке и внесении предложений по совершенствованию этой деятельности, поощрению лучших воспитателей молодежи. Общественная организация ветеранов помогает и в организации мероприятий культурно-досугового характера, в работе по привитию сотрудникам и членам их семей потребностей в эстетическом развитии. Роль общественной организации ветеранов органов внутренних дел в воспитании молодых кадров значительно повышается благодаря наличию в ее составе, в каждом конкретном служебном коллективе опытных профессионалов – представителей различных направлений оперативно-служебной деятельности.

Взаимодействие руководителя органа внутренних дел с общественными объединениями сотрудников, работниками СМИ и использование в этой деятельности возможностей организации ветеранов играет важную роль в воспитательной работе среди личного состава. В современных условиях углубление

и расширение такого взаимодействия — объективная необходимость при обучении и воспитании личного состава.

В то же время следует заметить, что некоторые руководители органов и подразделений внутренних дел недостаточно активно используют возможности общественных объединений и средств массовой информации в этой работе. Конечно, это обусловлено рядом причин: отсутствием опыта работы с общественностью и использования возможностей СМИ в новых социально-экономических условиях, материальными и финансовыми проблемами, неполным представлением о потенциале того или иного типа общественного объединения и его возможностях. Задача состоит в том, чтобы восполнить эти пробелы.

Контрольные вопросы и задания

1. Каковы особенности профессиональной деятельности в органах внутренних дел?

2. Перечислите факторы, вызывающие развитие у сотрудников органов внутренних дел профессиональной деформации, разного рода отклонений в поведении.

3. Дайте определение понятия «воспитательная работа в органах внутренних дел».

4. Назовите цели и задачи воспитательной работы с кадрами органов внутренних дел и охарактеризуйте их.

5. Раскройте основные элементы системы воспитательной работы в органах внутренних дел.

6. На кого возложена персональная ответственность за организацию и содержание воспитательной работы в территориальных органах МВД России?

7. По каким направлениям проводится воспитательная работа в органах внутренних дел? Перечислите элементы ее организации.

8. Раскройте методику планирования воспитательной работы в органах внутренних дел.

9. В чем состоит организаторская деятельность руководителя территориального органа МВД России по воспитанию подчиненных?

10. Дайте краткую характеристику форм коррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел.

11. Перечислите организационно-правовые основы формирования и обеспечения антикоррупционного поведения сотрудников.

12. Какова роль общественной организации ветеранов органов внутренних дел в воспитании сотрудников?

8. ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Часть 1 ст. 30 Федерального закона РФ «О полиции» устанавливает, что сотрудник полиции, выполняя обязанности, возложенные на полицию, и реализуя права, предоставленные ей, выступает в качестве представителя государственной власти и находится под защитой государства. Чтобы каждый сотрудник органов внутренних дел в полном объеме, эффективно выполнял служебные обязанности, государство законодательно гарантирует надежную защиту его прав и свобод, жизни и здоровья его и членов его семьи.

Федеральными законами закреплены виды, формы и методы государственной защиты сотрудников органов внутренних дел как федеральных государственных служащих.

Гарантии государственной защиты можно определить как совокупность правовых, социальных, экономических мер, устанавливаемых государством в целях создания необходимых условий для эффективного выполнения служебных обязанностей, повышения благосостояния сотрудников и членов их семей, повышения авторитета и престижа службы в органах внутренних дел. При определении задач государственных гарантий, методов и способов их реализации можно условно выделить следующие виды гарантий государственной защиты: гарантии правовой защиты; гарантии социальной защиты; гарантии обеспечения безопасности (физическая защита) сотрудника и членов его семьи.

8.1. Правовая защита сотрудников

Служба в органах внутренних дел – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел (п. 1 ст. 1 Федерального закона о службе). Порядок и условия прохождения службы устанавливаются Конституцией России, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России. Служба в органах внутренних дел является правовым институтом. Сотрудник, как федеральный государственный служащий, действует при исполнении служебных обязанностей на основе правовых норм по поручению государства и от его имени. Для каждого сотрудника важно знание правовых норм, регламенти-

рующих права и обязанности, запреты и ограничения, связанные со службой.

Пункт 1 ст. 12 Федерального закона о службе устанавливает, что сотрудник органов внутренних дел обязан: знать и соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере внутренних дел, обеспечивать их исполнение; проходить в порядке, устанавливаемом МВД России, регулярные проверки знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов в указанной сфере.

Руководитель (начальник) территориального органа МВД России, руководители и сотрудники подразделений по работе с личным составом обязаны обеспечить четкое и безусловное исполнение нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность сотрудников, порядок и условия прохождения ими службы.

С целью страхования сотрудников от незаконного вмешательства в служебную деятельность, произвола и принятия незаконных решений о привлечении к дисциплинарной ответственности и незаконного увольнения, законодательно закреплена система государственных правовых гарантий, направленных на обеспечение законных прав и интересов каждого сотрудника. Так, п. 1 ст. 11 Федерального закона о службе устанавливает право требовать от руководителей создания необходимых условий для выполнения служебных обязанностей и обеспечения профессионального развития. В п. 14 указанной статьи устанавливается право на обращение к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в вышестоящие органы или суд для защиты своих прав и законных интересов, а также разрешения споров, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел. Таким образом, государственные гарантии правовой защиты представляют собой систему нормативных правовых мер, обеспечивающих защиту законных прав и интересов сотрудников, режим инициативного и беспрепятственного выполнения ими служебного долга, престиж государственной службы и авторитет сотрудников как представителей государства.

В науке принято рассматривать три основных направления правовой защиты сотрудников органов внутренних дел: его правовую защиту как гражданина Российской Федерации; правовую защиту оперативно-служебной деятельности; правовую защиту прав и законных интересов сотрудников при прохождении службы. Права сотрудника как гражданина в полном объеме

гарантированы Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и подзаконными актами. Правовая защита оперативно-служебной деятельности исходит из специфики правоохранительной деятельности и обеспечивается нормами Уголовного кодекса РФ, Кодекса РФ об административных правонарушениях, федеральными законами «О полиции» и «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Организация обеспечения защиты прав и законных интересов, связанных с прохождением службы сотрудниками, является прямой обязанностью руководителей органов внутренних дел.

Системный подход при организации правовой защиты сотрудников играет важную роль в создании в коллективах органов внутренних дел здорового морально-психологического климата, формирует у сотрудников уверенность, что в случаях законного применения мер принуждения в отношении правонарушителей им будет обеспечена правовая защита. Надежная правовая защита гарантируется и в случаях нарушений законных прав и интересов сотрудника при прохождении службы. В то же время в практической деятельности еще не в полной мере используются правовые методы защиты чести и достоинства сотрудников, в частности их судебная защита от клеветы и домыслов в средствах массовой информации.

8.2. Гарантии социальной защиты сотрудников

8.2.1. Понятие и основные виды гарантий социальной защиты сотрудников

Социальная защита сотрудника органов внутренних дел является отраслевым видом социальной политики государства. От уровня социальной поддержки сотрудников, членов их семей в значительной мере зависит успех реформирования и повышения эффективности деятельности органов внутренних дел.

Формирование и реализация государственных гарантий социальной защиты сотрудника создают условия для повышения престижа и авторитета службы в полиции как федеральной государственной службы Российской Федерации, а также эффективности и результативности одного из основных направлений ее деятельности — обеспечения защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел представляет собой совокупность законодательно закрепленных целенаправленных мер правового,

социально-экономического, организационного, морально-психологического характера, создающих необходимые условия и мотивирующих эффективное исполнение ими служебных обязанностей, достойную жизнь им и членам их семей.

Иначе говоря, социальная защита — это «законодательно установленная и реализуемая на практике система мер, создающая сотрудникам и их семьям условия для достойной жизни в период прохождения ими службы, а также после ее прекращения по определенным основаниям»⁶⁷.

Гарантии такой защиты призваны способствовать формированию профессионального состава кадров полиции, укреплению его стабильности. Законодательно устанавливаются компенсации за особые условия службы, ограничения и запреты, связанные с ней.

Гарантии социальной защиты сотрудника установлены федеральными законами от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ст. 42–46), от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами.

Отношения, связанные с денежным довольствием и пенсионным обеспечением сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, обеспечением жилыми помещениями, медицинским обслуживанием сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, и членов их семей, а также с предоставлением иных социальных гарантий, регулируются Федеральным законом РФ от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ, который вступил в силу 1 января 2012 г.

Механизм социальной защиты сотрудника органов внутренних дел представляет собой систему направлений, способов и средств, применяемых для реализации закрепленных законодательством социальных гарантий такой защиты. Понятие гарантий социальной защиты следует отличать от понятия социальной защищенности, представляющей собой совокупность необходимых и достаточных мер социальной защиты, обеспе-

⁶⁷ *Мякишев Г.М.* Обязанности, права и ответственность начальника горрайоргана внутренних дел в работе с кадрами: учеб.-методич. пособ. М., 2002. С. 56.

чивающих сотруднику полиции реализацию важнейших прав и свобод⁶⁸.

В качестве субъекта социальной защиты сотрудника органов внутренних дел выступает государство, которое как работодатель формирует систему социальных гарантий и обеспечивает их реализацию исключительно за счет средств федерального бюджета.

Основными формами социальной защиты сотрудника выступают гарантии, компенсации и льготы.

Гарантии предполагают возложение на государство обязанностей по выполнению установленных законом мер социальной защиты сотрудников. Одной из таких важнейших гарантий являются денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные соответствующими нормативными правовыми актами.

Часть 1 ст. 42 Федерального закона РФ «О полиции» устанавливает, что оплата труда сотрудника полиции производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности. В этих целях приняты федеральные законы от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и от 8 ноября 2011 г. № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» и Федерального закона «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

В развитие вышеуказанных федеральных законов в ноябре-декабре 2011 г. были изданы указы Президента Российской Федерации и приняты постановления Правительства Российской Федерации.

Приказом МВД России от 30 января 2013 г. № 65 утвержден Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Денежное довольствие сотрудников состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью и месячного оклада согласно присвоенному специальному званию, которые состав-

⁶⁸ Вагина Л.В., Панин И.Н. Социальная защита кадров государственной службы. М., 2008.

ляют оклад месячного денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Размеры окладов по типовым должностям сотрудников и окладов по специальным званиям устанавливаются Правительством России и увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Размеры окладов по нетиповым должностям сотрудников устанавливаются ведомственными приказами применительно к размерам окладов по типовым должностям.

Сотруднику, переведенному на нижестоящую должность в органах внутренних дел, сохраняется должностной оклад в размере, установленном по последней должности, которую он замещал до назначения на нижестоящую должность, если перевод осуществлен по следующим основаниям:

— по состоянию здоровья в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии;

— в связи с сокращением замещаемой сотрудником должности;

— в связи с восстановлением сотрудника в должности, которую он замещал ранее, в случае если эту должность замещает другой сотрудник и отсутствует равнозначная должность.

Как и ранее, в настоящее время основанием для выплаты денежного довольствия сотрудникам ОВД Российской Федерации является приказ руководителя (начальника), уполномоченного руководителя подразделения органа, учреждения о назначении на штатную должность, зачислении на учебу, зачислении в распоряжение, прикомандировании к федеральным органам государственной власти, иным государственным органам и организациям с оставлением в кадрах МВД России (ст. 32 Федерального закона РФ о службе).

Должностные оклады и дополнительные выплаты сотрудникам устанавливаются и изменяются приказами руководителей подразделений, имеющих право назначения на должность, зачисления в распоряжение, с указанием оснований и конкретных размеров для каждого сотрудника.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;

6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе;

7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время;

8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в размере от 10 до 40 % в зависимости от стажа службы:

от 2 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

от 15 до 20 лет – 25 %;

от 20 до 25 лет – 30 %;

25 лет и более – 40 %.

Порядок исчисления стажа службы (выслуги лет) для выплаты ежемесячной надбавки определен постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2011 г. № 1158.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в размере от 5 до 30 % в зависимости от присвоенного сотруднику квалификационного знания:

– специалист третьего класса – 5 %;

– специалист второго класса – 10 %;

– специалист первого класса – 20 %;

– мастер – 30 %.

Порядок присвоения квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел определен приказом МВД России от 10 января 2012 г. № 1.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы устанавливается в размере до 100 % этого оклада. Порядок выплаты данной надбавки и ее размеры определены Правительством России в зависимости от условий службы и характера выполняемых задач, а конкретные размеры надбавки установлены ведомственным приказом.

Если сотрудник имеет право на получение надбавок по нескольким основаниям в соответствии с перечнем особых условий службы, то размер этих надбавок суммируется, однако не может превышать 100 % должностного оклада сотрудника.

Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере до 65 % должностного оклада в порядке, определенном Президентом Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год выплачиваются в порядке, определенном ведомственным приказом.

Пунктом 2 Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 19 декабря 2011 г. № 1257, определено, что премия выплачивается ежемесячно из расчета 25 % оклада денежного содержания, установленного сотруднику на первое число месяца, в котором производится выплата. В расчетный период для выплаты премии включаются время обучения, нахождения в отпуске с сохранением денежного довольствия, освобождения сотрудника от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью.

Сотрудникам, зачисленным в распоряжение, премии могут быть выплачены на основании приказа руководителя подразделения с учетом фактического объема выполняемых ими служебных обязанностей в пределах 25 % оклада денежного содержания.

При перемещении сотрудника по службе в течение месяца выплата ему премии производится по новому месту службы.

Премия не выплачивается сотрудникам, временно отстраненным от выполнения служебных обязанностей по одному из оснований, предусмотренных Федеральным законом о службе, и (или) имеющим такие дисциплинарные взыскания, как строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел.

Сотрудникам, уволенным со службы в органах внутренних дел, премия в месяце увольнения не выплачивается, если оно произведено по следующим основаниям:

- а) грубое нарушение служебной дисциплины;
- б) неоднократное нарушение служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложен-

ного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

в) отказ сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;

г) нарушение условий контракта сотрудником;

д) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами;

е) утрата доверия;

ж) представление сотрудником при поступлении на службу в органы внутренних дел, а также в период ее прохождения подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

з) осуждение сотрудника за преступление, а также прекращение в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием;

и) совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;

к) нарушение сотрудником обязательных правил при заключении контракта.

В пределах средств на выплату денежного довольствия сотрудникам, успешно выполняющим особо сложные и важные задачи, могут дополнительно выплачиваться разовые премии. Решение о такой выплате оформляется приказом руководителя подразделения. В отношении руководителей подразделений и их заместителей решение о выплате разовой премии принимается вышестоящим руководителем.

Несколько иной порядок выплаты премий (в зависимости от успеваемости) установлен в отношении курсантов и слушателей. Сотрудникам из числа курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России (кроме замещающих должности заместителей командиров взводов, командиров отделений, а также слушателей Академии управления МВД России) премия выплачивается ежемесячно в зависимости от результатов прошедшей промежуточной или итоговой государственной аттестации, учебной или преддипломной практики в следующих размерах (в процентах от оклада денежного содержания) при наличии:

а) оценок «отлично» или оценок «отлично» и «хорошо» — 25 %;

б) оценок «хорошо» — 20 %;

в) оценок «отлично» и «удовлетворительно» или оценок «хорошо» и «удовлетворительно», или оценок «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» — 15 %;

г) оценок «удовлетворительно» — 10 %;

д) оценки «неудовлетворительно» или отметки «не зачтено», которые пересданы на оценку не ниже «удовлетворительно» или отметку «зачтено», — 5 %.

Сотрудникам из числа курсантов первых курсов образовательных организаций МВД России в период с начала учебного года до окончания первой промежуточной аттестации премия выплачивается из расчета 25 % от оклада денежного содержания.

Приказ о выплате премии сотрудникам из числа курсантов и слушателей (кроме замещающих должности заместителей командиров взводов, командиров отделений, а также слушателей Академии управления МВД России) издается на основании результатов промежуточной или итоговой государственной аттестации, учебной или преддипломной практики (с приведением персонального списка, указанием размера премии).

Поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100 % должностного оклада в месяц устанавливаются в порядке, определенном ведомственным приказом.

Ежемесячные поощрительные выплаты устанавливаются сотрудникам в процентах от должностного оклада:

1) имеющим ученую степень:

а) кандидата наук — 15 %;

б) доктора наук — 30%.

2) замещающим должности в образовательных организациях высшего и соответствующего дополнительного профессионального образования, научно-исследовательских организациях системы МВД России, имеющим ученое звание:

а) доцента, старшего научного сотрудника — 10 %;

б) профессора — 25 %;

3) удостоенным почетных званий СССР и Российской Федерации, наименование которых начинается со слова:

а) «Заслуженный» — 10 %;

б) «Народный» — 20 %;

4) замещающим должности в центрах специального назначения сил оперативного реагирования, отрядах мобильных особого назначения, специальных отрядах быстрого реагирования

территориальных органов МВД России, имеющим спортивные звания (спортивные разряды):

а) кандидата в мастера спорта – 5 %;

б) мастера спорта России – 8 %;

в) мастера спорта России международного класса – 10 %;

5) замещающим должности медицинского персонала и имеющим квалификационную категорию:

а) высшую – 20 %;

б) первую – 15 %;

в) вторую – 10 %;

б) замещающим руководящие должности в территориальных органах МВД России и образовательных организациях – до 50 %;

7) замещающим должности в оперативных управлениях, отделах, отделениях, группах – 20 %;

8) награжденным:

а) медалями СССР, Российской Федерации (за исключением юбилейных медалей) – 5 %;

б) орденами СССР, Российской Федерации и знаком отличия – Георгиевским Крестом – 10 %;

в) знаком особого отличия – медалью «Золотая Звезда» – 25%.

Кроме ежемесячных, сотрудникам устанавливаются и единовременные поощрительные выплаты в следующих размерах (в должностных окладах):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства внутренних дел Российской Федерации – 0,5;

2) при награждении медалью МВД России «За заслуги в управленческой деятельности»:

а) III степени – 0,5;

б) II степени – 1;

в) I степени – 2;

3) обучающимся в образовательных организациях системы МВД России по очной форме курсантам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в конце учебного года перед уходом в каникулярный отпуск – 3 оклада.

Если сотруднику устанавливаются ежемесячные поощрительные выплаты по нескольким основаниям, их размер суммируется.

Надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 % должностного оклада в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

По данным Финансово-экономического департамента МВД России, увеличение денежного довольствия по сравнению с уровнем декабря 2011 г. составило 2,2 раза.

Статья 3 Федерального закона о социальных гарантиях посвящена пособиям и другим денежным выплатам в связи с прохождением службы в органах внутренних дел и увольнением с этой службы. Пункт 7 указанной статьи определяет, что сотрудникам, общая продолжительность службы которых в органах внутренних дел составляет 20 лет и более, при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а при общей ее продолжительности менее 20 лет – двух окладов.

За невыплату денежного содержания установлена ответственность. Так, Федеральным законом РФ от 15 марта 1999 г. № 43-ФЗ Уголовный кодекс РФ дополнен нормой, согласно которой невыплата заработной платы свыше 2-х месяцев влечет за собой уголовную ответственность руководителей независимо от формы собственности. Дисциплинарная ответственность вплоть до увольнения при задержке выплат предусмотрена Указом Президента Российской Федерации от 19 января 1996 г. № 66 «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат».

За нарушение сроков выплаты заработной платы установлена также административная ответственность (ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

8.2.2. Страховые гарантии и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей

Страховые гарантии сотрудникам органов внутренних дел и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, устанавливаются ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции» и ст. 68 Федерального закона о службе. В них закрепляются гарантии, что жизнь и здоровье сотрудника подлежат обязательному государственному страхованию за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующий год.

Часть 2 ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции» является отсылочной и определяет, что обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудника полиции осуществляется на условиях и в порядке, установленном Федеральным законом РФ от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ «Об обязательном госу-

дарственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы».

Согласно вышеуказанному Федеральному закону объектами обязательного государственного страхования являются жизнь и здоровье лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел и приравненных к ним в обязательном государственном страховании лиц. Жизнь и здоровье сотрудников органов внутренних дел, в том числе сотрудников полиции, подлежат обязательному страхованию со дня начала службы в органах внутренних дел.

Перечень увечий (ранений, травм, контузий), относящихся к тяжелым или легким, при наличии которых принимается решение о наступлении страхового случая у застрахованных лиц, а также перечень документов, необходимых для принятия решения о выплате страховой суммы, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»⁶⁹.

Установленные ч. 3 ст. 46 Федерального закона РФ «О полиции» размеры единовременного пособия в связи с изменением параметров денежного содержания сотрудников полиции в настоящее время исчисляются не в кратных размерах оклада денежного содержания, а в фиксированных суммах.

Так, при наступлении страхового случая страховые выплаты производятся в следующих размерах:

- в случае получения застрахованным лицом в период прохождения службы тяжелого увечья (ранения, травмы, контузии)
- 200 тыс. рублей, легкого увечья (ранения, травмы, контузии)
- 50 тыс. рублей;

⁶⁹ СЗ РФ. 1998. № 32. Ст. 3900; 2012. № 2. Ст. 290.

– в случае гибели (смерти) застрахованного лица в период прохождения службы либо до истечения одного года после увольнения со службы вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения службы, – 2 млн рублей на всех выгодоприобретателей в равных долях;

– в случае установления застрахованному лицу инвалидности в период прохождения службы либо до истечения одного года после увольнения со службы вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения службы:

- инвалиду I группы – 1,5 млн рублей;
- инвалиду II группы – 1 млн рублей;
- инвалиду III группы – 500 тыс. рублей.

До 3 млн рублей увеличены размеры выплат в случае гибели (смерти) сотрудника; до 2 млн – единовременное пособие в связи с получением сотрудником при выполнении служебных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающего возможность дальнейшего прохождения службы в полиции.

Юридическими фактами, при наступлении которых выплачивается единовременное пособие в равных долях членам семьи и лицам, находившимся на иждивении, являются:

1) гибель (смерть) сотрудника полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с исполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в полиции;

2) смерть гражданина России, наступившая в течение одного года после увольнения со службы в полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в полиции, исключивших возможность дальнейшего ее прохождения.

Согласно ч. 4 ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции» членами семьи и лицами, находившимися на иждивении погибшего (умершего) сотрудника полиции (гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в полиции), имеющими право на получение единовременного пособия, предусмотренного ч. 3 указанной статьи, считаются:

1) супруга (супруг), состоявшая (состоявший) на день гибели (смерти) в зарегистрированном браке с погибшим (умершим);

2) родители погибшего (умершего);

3) несовершеннолетние дети погибшего (умершего), дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме;

4) лица, находившиеся на полном содержании погибшего (умершего) или получавшие от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию, а также иные лица, признанные иждивенцами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае причинения сотруднику полиции в связи с выполнением служебных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающих возможность дальнейшего прохождения службы в полиции и повлекших стойкую утрату трудоспособности, ему выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере утраченного денежного довольствия по состоянию на день увольнения со службы за вычетом размера назначенной пенсии по инвалидности с последующим взысканием выплаченных сумм компенсации с виновных лиц.

Часть 8 вышеуказанной статьи устанавливает, что вред, причиненный имуществу, принадлежащему сотруднику полиции или его близким родственникам, в связи с исполнением служебных обязанностей, возмещается в полном объеме за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета с последующим взысканием выплаченной суммы возмещения с виновных лиц.

При возникновении нескольких оснований выплата страховых сумм производится по одному из них по выбору получателя.

Порядок работы по организации обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации регламентируется приказом МВД России от 9 октября 2012 г. № 924 «Об утверждении Инструкции об организации работы по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих внутренних войск МВД России, граждан, призванных на военные сборы во внутренние войска МВД России».

В целях создания эффективной ведомственной системы социальной поддержки личного состава, обеспечения безусловного, своевременного и полного исполнения требований действующего законодательства, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих социальную защиту членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, приказом МВД России от 27 сентября 2007 г. № 824 «Об организации социальной работы с членами семей сотрудников орга-

нов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы» утверждены Инструкция по организации социальной работы с членами семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей, Положение о Центральной комиссии по социальным вопросам членов семей сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при исполнении служебных обязанностей (обязанностей военной службы), сотрудников и военнослужащих, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей (обязанностей военной службы), а также Типовое положение о комиссии органа, подразделения, учреждения системы МВД России по социальным вопросам членов семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, сотрудников и военнослужащих, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей.

Руководство социальной работой и личная ответственность за своевременное и полное решение задач по обеспечению социальной защиты членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, представление в полном объеме установленных социальных гарантий и компенсаций возложены на руководителей органов, подразделений, учреждений системы МВД России, их заместителей по работе с личным составом.

Статья 68 Федерального закона о службе посвящена страховым гарантиям сотруднику органов внутренних дел и выплатам в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей. Частью 3 этой статьи устанавливается, что сотрудник независимо от места нахождения и времени суток считается выполняющим служебные обязанности в случае, если он:

- 1) совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, оказанию помощи лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, иные действия в интересах общества и государства;

- 2) следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования (обследования) или лечения и обратно;

3) находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при выполнении служебных обязанностей;

4) захвачен и содержится в качестве заложника;

5) участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях.

В соответствии с п. 4 данной статьи сотрудник органов внутренних дел не признается погибшим (умершим) вследствие увечья или иного повреждения здоровья (заболевания) либо получившим увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) при выполнении служебных обязанностей, если гибель (смерть), увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) наступили:

1) в связи с добровольным приведением себя в состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) вследствие совершения сотрудником умышленного преступления;

3) в результате доказанного в ходе служебной проверки либо установленного органами дознания, предварительного следствия или судом самоубийства, или покушения на самоубийство, или иного умышленного причинения вреда своему здоровью, не вызванного болезненным состоянием или доведением до самоубийства.

В целях реализации указанных федеральных законов издан приказ МВД России от 18 июня 2012 г. № 590 «Об утверждении Инструкции о порядке выплаты единовременных пособий в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации, ежемесячной денежной компенсации, а также сумм в возмещение вреда, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации или его близких родственников», который устанавливает порядок выплаты единовременных пособий в случае гибели (смерти) сотрудника или причинения ему увечья, ежемесячной денежной компенсации, а также сумм в возмещение вреда, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел или его близких родственников.

По вопросам выплаты сотрудникам органов внутренних дел и членам их семей причитающихся выплат единовременных пособий и ежемесячных сумм возмещения вреда в органах и подразделениях внутренних дел создаются постоянно действующие комиссии.

Сбор, оформление и представление в комиссию необходимых документов осуществляются кадровым подразделением в течение 30 календарных дней с даты утверждения результатов проверки, проводимой с целью установления обстоятельств случившегося и их причинно-следственной связи с выполнением служебных обязанностей, либо с даты увольнения сотрудника.

О представлении документов в комиссию уведомляются заинтересованные лица. На основании ее решения в 10-дневный срок издается приказ руководителя органа (организации, подразделения) о производстве выплаты.

8.2.3. Право на жилищное обеспечение

Право сотрудника органов внутренних дел на жилищное обеспечение устанавливается ст. 44 Федерального закона РФ «О полиции». В соответствии с ней это право реализуется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета посредством предоставления сотруднику служебного жилого помещения или жилого помещения в собственность либо единовременной социальной выплаты на его приобретение в порядке и на условиях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок выдачи единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения, предоставления жилого помещения в собственность, жилого помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда, денежных компенсаций за наем (поднаем) жилых помещений, а также нормы предоставления площади жилого помещения установлены ст. 4–10 Федерального закона о социальных гарантиях. Во исполнение указанного Федерального закона в части жилищного обеспечения сотрудников органов внутренних дел постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1223 «О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» утверждены Правила предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации⁷⁰. В соответствии с ч. 2 ст. 5 вышеназванного Федерального закона постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря

⁷⁰ Рос. газ. 2012. 18 янв.

2011 г. № 1235 «О порядке предоставления жилого помещения в собственность отдельным категориям граждан»⁷¹ утверждены Правила предоставления жилого помещения в собственность членам семьи сотрудника органов внутренних дел, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы, инвалидам I и II групп, инвалидность которых наступила вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо заболевания, полученного в период прохождения службы в органах внутренних дел.

Правила и размеры выплаты денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений сотрудникам органов внутренних дел, членам их семей, членам семей сотрудников, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в органах внутренних дел, регламентируются постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1228⁷².

Норма предоставления площади жилого помещения в собственность или по договору социального найма или при расчете размера единой социальной выплаты установлена ч. 1 ст. 7 Федерального закона о социальных гарантиях и зависит от состава семьи:

- на одного человека – 33 кв. м. общей площади жилого помещения;
- на семью из двух человек – 42 кв. м. общей площади жилого помещения;
- на семью из трех и более человек – 18 кв. м. общей площади жилого помещения на каждого члена семьи.

В соответствии с вышеуказанным Федеральным законом сотрудники, имеющие специальные звания полковника полиции (юстиции, внутренней службы) и выше, граждане Российской Федерации, уволенные со службы в органах внутренних дел в этих специальных званиях, а также сотрудники, имеющие ученые степени или ученые звания, имеют право на дополнительную площадь жилого помещения размером 20 кв. метров.

⁷¹ Там же.

⁷² Рос. газ. 2012. 18 янв.

Часть 2 ст. 44 Федерального закона РФ «О полиции» закрепляет право полиции иметь специализированный жилищный фонд, формируемый федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Право сотрудника, замещающего должность участкового уполномоченного полиции и не имеющего жилого помещения на территории соответствующего муниципального образования, на обеспечение не позднее чем через шесть месяцев со дня вступления в должность служебным жилым помещением закреплено в ч. 3 ст. 44 Федерального закона РФ «О полиции».

8.2.4. Право сотрудников и членов их семей на медицинское обеспечение

Статья 45 Федерального закона РФ «О полиции» и ст. 11 Федерального закона о социальных гарантиях устанавливают право сотрудника и членов его семьи на медицинское обслуживание.

В целях реализации названных федеральных законов принято постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1232 «О порядке оказания сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, отдельным категориям граждан Российской Федерации, уволенным со службы в органах внутренних дел, и членам их семей медицинской помощи и их санаторно-курортного обеспечения»⁷³.

Данным документом утверждены:

– Правила медицинского обслуживания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных категорий граждан, уволенных со службы в органах внутренних дел, в медицинских организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации;

– Правила оказания медицинской помощи сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации в организациях государственной или муниципальной системы здравоохранения, за исключением медицинских организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации, и возмещения расходов указанным организациям;

– Правила медицинского обслуживания членов семей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных категорий граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, в медицинских организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации;

⁷³ СЗ РФ. 2012. № 3. Ст. 432.

– Правила предоставления бесплатных путевок в санаторно-курортные учреждения Министерства внутренних дел Российской Федерации сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и отдельным категориям граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел.

8.2.5. Гарантии в связи с прохождением службы в органах внутренних дел

Статья 46 Федерального закона РФ «О полиции» устанавливает гарантии сотруднику полиции в связи с прохождением службы.

Сотрудник полиции в служебных целях обеспечивается проездными документами на все виды транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного и местного сообщения. При следовании к новому месту службы или в служебную командировку он имеет право бронирования и внеочередного получения мест в гостинице, приобретения проездных документов на все виды транспорта при предъявлении служебного удостоверения и документов, подтверждающих факт нахождения в командировке.

При выполнении служебных обязанностей по обеспечению безопасности граждан и охране общественного порядка сотрудник полиции имеет право проезда без приобретения проездных документов в поездах, на речных и воздушных судах в пределах обслуживаемого им объекта (участка) (ч. 3 рассматриваемой статьи).

Право проезда без проездных документов при выполнении служебных обязанностей и провоза задержанного или доставляемого лица, подозреваемого в совершении преступления, административного правонарушения, на всех видах транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного, местного сообщения, а в сельской местности – на попутном транспорте, по предъявлении служебного удостоверения закрепляется за сотрудником полиции ч. 4 этой же статьи.

Порядок и условия обеспечения проездными документами сотрудников регламентируются постановлением Правительства Российской Федерации от 23 апреля 2012 г. № 362 «Об утверждении Правил обеспечения проездными документами сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»⁷⁴.

Правила возмещения расходов на проезд и провоз багажа к избранному месту жительства сотрудникам органов внутрен-

⁷⁴ СЗ РФ. 2012. № 18. Ст. 1225; № 53. Ст. 7917.

них дел, выплаты денежной компенсации расходов на проезд в санаторно-курортные или оздоровительные учреждения гражданам Российской Федерации, уволенным со службы в органах внутренних дел, и членам их семей, а также проезда членов семьи и родителей погибшего (умершего) сотрудника органов внутренних дел к месту его погребения, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1229⁷⁵.

Часть 6 ст. 46 Федерального закона РФ «О полиции» устанавливает, что места в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях по месту жительства и в летних оздоровительных лагерях независимо от формы собственности предоставляются в первоочередном порядке следующим категориям:

- 1) детям сотрудника полиции;
- 2) детям сотрудника полиции, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей;
- 3) детям сотрудника полиции, умершего вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в полиции;
- 4) детям гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей и исключивших возможность дальнейшего прохождения службы в полиции;
- 5) детям гражданина Российской Федерации, умершего в течение одного года после увольнения со службы в полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в полиции, исключивших возможность дальнейшего ее прохождения;
- 6) детям, находящимся (находившимся) на иждивении сотрудника полиции, гражданина Российской Федерации, указанных в пп. 1–5 настоящей части.

⁷⁵ СЗ РФ. 2012. № 1. Ст.210; 2013. № 20. Ст. 2504.

8.3. Гарантии личной безопасности сотрудников и членов их семей

В п. 16 ст. 11 Федерального закона о службе, устанавливающей права сотрудников органов внутренних дел, закрепляет гарантии государственной защиты его жизни и здоровья, жизни и здоровья членов его семьи, а также принадлежащего ему и членам его семьи имущества.

Под обеспечением безопасности жизни и здоровья сотрудника следует понимать совокупность мер, установленных и реализуемых государством в целях защиты жизни и здоровья, жилья и имущества его и близких родственников.

В настоящее время основания и порядок применения такой защиты определены федеральными законами. Федеральный закон РФ от 20 апреля 1995 г. № 37 «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных органов и контролирующих органов»⁷⁶ с внесенными в него изменениями закрепляет комплекс мер обеспечения безопасности в зависимости от конкретных обстоятельств. В нем предусмотрены следующие меры: обеспечение конфиденциальности персональных сведений сотрудников, личной охраны, охраны жилища и имущества, выдачи оружия, специальных средств индивидуальной защиты; оповещение об опасности, обеспечение временного помещения в безопасное место, перевода на другое место жительства, на другое место службы, замены удостоверения личности, изменения внешности.

Статьи 23–24 Федерального закона РФ «О полиции» закрепляют право применять огнестрельное оружие для защиты другого лица или себя от посягательства, если последнее сопряжено с насилием, опасным для жизни и здоровья. При наличии угрозы посягательства на жизнь, здоровье или имущество сотрудника, членов его семьи в целях воспрепятствования законной деятельности сотрудника либо принуждения его к изменению ее характера, а также из мести за указанную деятельность, обеспечивается государственная защита сотрудников органов внутренних дел в соответствии с федеральными законами «О полиции» и о службе в органах внутренних дел.

Государственная защита сотрудников является важнейшей составляющей в деятельности руководителей органов внутренних дел и сотрудников подразделений по работе с личным составом, которые призваны создать условия для эффективной реализации служебных обязанностей сотрудников в интересах

⁷⁶ СЗ РФ. 1995. № 17. Ст. 1455; 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7594.

каждого гражданина, общества и государства, а также обеспечения достойной жизни самого сотрудника и членов его семьи.

Однако в ряде территориальных органов МВД России меры правовой, социальной защиты и гарантии личной безопасности сотрудников органов внутренних дел и членов их семей используются недостаточно, отсутствует системный, комплексный подход к реализации указанных гарантий. При условии безупречного исполнения служебных обязанностей каждый сотрудник должен быть уверен в надежной защите своих прав и интересов.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие, содержание и правовую основу государственных гарантий сотрудникам органов внутренних дел.

2. Какие виды государственных гарантий сотрудникам органов внутренних дел вы знаете?

3. Что является предметом регулирования и какова сфера применения Федерального закона РФ от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»?

4. Дайте определение социальных гарантий сотрудникам органов внутренних дел и раскройте их содержание.

5. Каким нормативным правовым актом регламентируются денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел и его основные составляющие?

6. Каковы нормы предоставления жилых помещений сотрудникам органов внутренних дел, установленные федеральными законами?

7. Какие меры социальной поддержки предусмотрены для членов семей погибших (умерших) или получивших увечья сотрудников органов внутренних дел?

8. Раскройте содержание обязательного социального страхования жизни и здоровья сотрудников, членов их семей.

9. Каким нормативным правовым актом регламентируются медицинское обслуживание и санаторно-курортное обеспечение сотрудников органов внутренних дел?

9. ПРЕКРАЩЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

9.1. Прекращение службы в органах внутренних дел

9.1.1. Основания прекращения государственно-служебных отношений

В отличие от увольнения по инициативе сотрудника территориального органа МВД России, прекращение государственно-служебных отношений по инициативе руководства этого органа зачастую проходит достаточно болезненно. Подавленность и растерянность, порой возникающие при этом, являются результатом фрустрации, поскольку увольнение затрагивает важнейшие стороны труда человека – профессиональные, социальные, личностно-психологические⁷⁷. Подчас ему требуется серьезная социальная и психологическая поддержка.

Вопросы поступления, прохождения и прекращения государственной службы в органах внутренних дел регламентируются федеральными законами «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений и отдельные законодательные акты Российской Федерации» и «О полиции», Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации» и приказом МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Порядок и условия прекращения государственной службы в органах внутренних дел в основном регулируются положениями гл. 12 Федерального закона о службе. Так, в соответствии со ст. 80 вышеназванного Закона основаниями для прекращения государственно-служебных отношений являются:

увольнение сотрудника;

гибель (смерть), признание сотрудника в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления его умершим.

Увольнение сотрудника органов внутренних дел. Сотрудник увольняется со службы в органах внутренних дел в связи с прекращением или расторжением контракта (ч. 1 ст. 81 Федерального закона о службе). Сотруднику, приостановившему службу

⁷⁷ Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2009. С. 385.

в органах внутренних дел в соответствии со ст. 37 данного Закона, предоставляется право уволиться со службы по основаниям, предусмотренным ст. 82 этого Федерального закона, которые будут рассмотрены далее (ч. 2 ст. 81)⁷⁸.

Перечень оснований прекращения или расторжения контракта о прохождении службы установлен ст. 82 вышеуказанного Закона. В соответствии с ч. 1 этой статьи контракт прекращается, а сотрудник может быть уволен со службы в нижеследующих случаях:

1) по истечении срока действия срочного контракта. Законодатель, стремясь максимально обеспечить реализацию конституционного права гражданина на свободный труд (ст. 37 Конституции России), дает исчерпывающий перечень возможностей заключения срочных контрактов с лицами, проходящими службу в органах МВД России. Условия заключения срочного контракта о прохождении службы в органах внутренних дел определены ч. 5 ст. 22 Федерального закона о службе. Возможность пролонгации на неопределенный период срочного контракта, предусмотренного п. 1 данной части этой статьи, т. е. трансформации его в бессрочный, регламентирована ч. 8 ст. 22 вышеуказанного Закона;

2) по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел. Возрастные ограничения для службы установлены ст. 88 Закона о службе. Они различаются в зависимости от имеющегося у сотрудника служебного статуса, определяемого уровнем присвоенного ему специального звания. Лица, имеющие специальные звания от рядового до подполковника полиции (полиции, внутренней службы, юстиции), могут состоять на службе до достижения ими 50-летнего возраста, полковника – 55 лет, генерал-майора и генерал-лейтенанта – 60 лет, генерал-полковника, а также генерала полиции – 65 лет.

С сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе, имеющим положительную последнюю аттестацию и соответствующим профессиональным требованиям к состоянию здоровья согласно заключению военно-врачебной комиссии, по его рапорту может ежегодно заключаться новый контракт. Однако государственно-служебные отношения могут продолжаться не более чем в течение пяти лет после достижения

⁷⁸ Часть 1 ст. 82 Закона о службе содержит в себе диспозитивную норму, которая применяется в соответствии со служебным усмотрением руководителя органа МВД. Существует альтернатива как увольнению сотрудника, так и продолжения государственно-служебных отношений с ним на определенный период либо без обозначения такового.

предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел (ч. 3 ст. 88 Закона о службе).

Порядок заключения нового контракта с сотрудником, замещающим должность высшего начальствующего состава и достигшим предельного возраста пребывания на службе, устанавливается Положением о порядке заключения нового контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудником органов внутренних дел, замещающим должности высшего начальствующего состава и достигшим предельного возраста пребывания на службе⁷⁹.

Основания расторжения контракта с последующим увольнением сотрудника со службы предусмотрены ч. 2 ст. 82 Закона о службе. Он расторгается:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе сотрудника;
- 3) в связи с изменением условий контракта и отказом сотрудника от продолжения службы в органах внутренних дел;
- 4) по выслуге лет, дающей право на получение пенсии.

По общему правилу, сроком службы, предоставляющим сотруднику возможность уволиться в отставку с правом на получение пенсии, является выслуга в 20 лет (ст. 13 Федерального закона РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и их семей»). Сокращенный по сравнению с ранее существовавшим (25 лет) срок установлен с учетом повышенных физических и психологических нагрузок, которыми сопровождается служба в органах внутренних дел.

Помимо этого, право на пенсию по выслуге срока службы имеют сотрудники, уволенные со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, состоянию здоровья и в связи с организационно-штатными мероприятиями, достигшие 50-летнего возраста, имеющие общий трудовой стаж 25 лет и более, не менее 12,5 лет из которых составляет служба в органах внутренних дел;

5) в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел — на основании рекомендации аттестационной комиссии.

⁷⁹ Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации».

Несоответствие замещаемой должности — это объективная неспособность сотрудника в силу недостаточной квалификации (образования, конкретного опыта оперативно-служебной или служебно-боевой деятельности, необходимых профессиональных компетенций, организаторских, командных и лидерских качеств) выполнять надлежащим образом свои служебные обязанности⁸⁰. Служебное несоответствие сотрудника должно быть установлено заключением аттестационной комиссии по результатам его аттестации. Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел регламентирован ст. 33 Закона о службе и приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170 «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»;

б) в связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

Исчерпывающий перечень таких нарушений указан в ч. 2 ст. 49 Закона о службе;

7) в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя органа МВД России или уполномоченного руководителя.

Виды взысканий перечислены в ст. 50 Закона о службе. Увольнение сотрудника не зависит от вида предыдущего (оформленного приказом) взыскания;

8) по состоянию здоровья — на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе;

9) в связи с восстановлением в должности в органах внутренних дел сотрудника, ранее замещавшего эту должность (в случае отказа сотрудника, замещающего эту должность, от перевода на другую должность в органах внутренних дел в соответствии с п. 5 ч. 5 или п. 5 ч. 7 ст. 30 Закона о службе⁸¹).

Согласно ст. 74 вышеуказанного Закона основаниями для восстановления на службе в конкретной должности являются: решение руководителя органа МВД России или уполномоченного руководителя либо вступившее в законную силу решение суда;

⁸⁰ Оценка служебного соответствия сотрудника замещаемой должности осуществляется с учетом квалификационных требований, утвержденных приказом МВД России от 18 мая 2012 г. № 521 «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации».

⁸¹ Восстановление на службе или в должности сотрудника, ранее замещавшего данную должность, включая случаи, когда вакансия по равнозначной должности также отсутствует.

10) в связи с отчислением из образовательного учреждения высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

11) в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником.

Особенности прохождения службы при сокращении должностей в органах внутренних дел установлены в чч. 1-9 ст. 36 Закона о службе;

12) в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения.

Часть 10 ст. 36 вышеуказанного Закона содержит перечень оснований для перевода сотрудников в распоряжение органа внутренних дел, а также устанавливает сроки нахождения в таком распоряжении исходя из оснований зачисления. Порядок зачисления и нахождения сотрудников в распоряжении регламентирован приказом МВД России от 31 января 2013 № 54 «Об утверждении Порядка зачисления в распоряжение и нахождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в распоряжении органов внутренних дел Российской Федерации»;

13) в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях в соответствии с ч. 1 ст. 35 Закона о службе⁸²;

14) в связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;

15) в связи с нарушением условий контракта сотрудником;

16) в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем;

17) по инициативе сотрудника в случаях, предусмотренных ст. 37 Закона о службе.

Сотрудник органов внутренних дел, приостановивший службу в органах внутренних дел, вправе уволиться со службы по основаниям, предусмотренным ст. 82 Закона о службе;

⁸² В период действия военного положения или чрезвычайного положения, проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и в других чрезвычайных ситуациях допускаются в порядке, определяемом МВД России, на срок не более шести месяцев в течение календарного года изменение режима служебного времени сотрудника органов внутренних дел, а также возложение на него дополнительных обязанностей, командирование в другую местность, временный перевод в другое подразделение без изменения характера службы в органах внутренних дел и установление иных особых условий и дополнительных ограничений без согласия сотрудника.

18) в связи с переводом сотрудника на государственную службу иного вида;

19) в связи с назначением сотрудника на государственную должность Российской Федерации⁸³;

20) в связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами.

На сотрудника органов внутренних дел распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом РФ «О противодействии коррупции» и ст. 17, 18 и 20 Федерального закона РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих выполнению сотрудником органов внутренних дел обязанностей по осуществлению оперативно-розыскной деятельности (ст. 14 Закона о службе и ст. 29 Федерального закона РФ «О полиции»);

21) в связи с прекращением допуска сотрудника к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей требует допуска к таким сведениям;

22) в связи с утратой доверия.

Обстоятельства, по сути, коррупционного генезиса, при наличии которых сотрудник подлежит увольнению по данному основанию, перечислены в ч. 4 ст. 82 Закона о службе. В их числе:

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

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

в) непредставление 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;

⁸³ Лицами, занимающими государственные должности Российской Федерации, являются граждане, замещающие должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

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

д) осуществление сотрудником предпринимательской деятельности;

е) вхождение 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 российским законодательством.

Вышеназванная группа оснований для расторжения контракта о службе дополняется основаниями, в результате наступления которых контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел увольнению со службы в органах внутренних дел:

в связи с болезнью — на основании заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах внутренних дел⁸⁴;

2) в связи с признанием сотрудника недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу;

3) в связи с невозможностью перевода или отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел (за исключением случаев отказа от перевода по основаниям, предусмотренным ч. 3, пп. 1, 3 и 6 ч. 5, п. 2 ч. 7 и ч. 9 ст. 30 Федерального закона о службе);

4) в связи с прекращением гражданства Российской Федерации или приобретением гражданства (подданства) иностранного государства. Право на выход из гражданства вытекает из ч. 1 ст. 12 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. Согласно ст. 6 Конституции Российской Федерации каждый российский гражданин может изменить свое гражданство и, следовательно, прекратить его, переходя в иное гражданство.

Как правило, прекращение гражданства Российской Федерации возможно только на основе добровольного волеизъявления (за исключением случаев принятия решения об отмене гражданства конкретного лица в связи с предоставлением ложных сведений при его приобретении). Между тем добровольное

⁸⁴ Перечень заболеваний, препятствующих прохождению службы в органах внутренних дел, установлен приказом МВД России от 14 июля 2010 г. № 523 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России».

волеизъявление гражданина может быть ограничено и в выходе из гражданства отказано при наличии обстоятельств, указанных в ст. 20 Федерального закона РФ от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации»⁸⁵;

5) в связи с представлением сотрудником при поступлении на службу в органы внутренних дел, а также в период ее прохождения подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

б) в связи с отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения обстоятельств, связанных с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью сотрудников, находящихся в отношениях близкого родства или свойства, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) в связи с осуждением сотрудника за преступление, а также прекращением в отношении него уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям: за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием. В первом из упомянутых случаев увольнение производится после вступления в законную силу приговора суда и независимо от того, связано ли преступление с исполнением служебных обязанностей, и формы вины сотрудника. Не имеет значения вид избранного судом наказания;

8) в связи с призывом сотрудника на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Сотрудники органов внутренних дел подлежат увольнению в случаях, когда они не имеют права (либо утратили его) на отсрочку либо на освобождение от призыва на военную службу в соответствии со ст. 24 Федерального закона РФ от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

9) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утвержде-

⁸⁵ Препятствиями к выходу из гражданства Российской Федерации являются: а) наличие невыполненного перед Россией обязательства, установленного федеральным законом; б) привлечение компетентными органами Российской Федерации в качестве обвиняемого по уголовному делу либо к отбытию наказания на основании вступившего в законную силу обвинительного приговора суда; в) отсутствие иного гражданства и гарантий его приобретения. Наличие последнего основания объясняется международными обязательствами Российской Федерации, которая строго следует положениям Конвенции о сокращении без гражданства 1961 г., принятой в соответствии с Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН.

нии общих принципов служебного поведения государственных служащих» (в редакции от 16 июля 2009 г.) обязывает государственных служащих соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, тем самым придавая им характер обязательных нормативных правовых требований;

10) в связи с нарушением сотрудником обязательных правил при заключении контракта. Перечень вышеуказанных нарушений дан в ст. 87 Закона о службе. В их числе:

а) заключение с гражданином контракта в нарушение вступившего в законную силу приговора суда о лишении права занимать определенные должности в органах внутренних дел или заниматься определенной деятельностью;

б) заключение с гражданином контракта, предусматривающего выполнение служебных обязанностей, противопоказанных ему по состоянию здоровья в соответствии с заключением медицинской организации, вынесенным до заключения контракта;

в) заключение контракта с гражданином, не имеющим документа об образовании, если выполнение предусмотренных контрактом служебных обязанностей требует специальных знаний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) иные случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

11) в связи с истечением срока, установленного ч. 5 ст. 37 Закона о службе для возобновления службы в органах внутренних дел⁸⁶;

12) в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от перевода на равнозначную должность в порядке ротации в соответствии с ч. 12 ст. 30 вышеупомянутого Закона.

Другими основаниями для прекращения службы в органах внутренних дел являются гибель (смерть) сотрудника органов внутренних дел, а также признание в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявления его умершим (ст. 80 Закона о службе).

Помимо достоверно известного факта смерти, включая гибель сотрудника, существует также обоснованная, установленная судом общей юрисдикции правовая презумпция его смерти.

Согласно п. 1 ст. 45 ГК гражданин может быть объявлен судом умершим. При этом не требуется, чтобы предварительно обязательно он был признан безвестно отсутствующим.

Условиями объявления умершим являются:

⁸⁶ Если в течение месяца после окончания срока приостановления службы сотрудник не уведомит руководство МВД России или его территориального органа о намерении продолжить или прекратить службу в органах МВД.

– отсутствие гражданина в месте постоянного жительства в течение пяти лет, считая со дня получения последних сведений о нем, а в определенных случаях, указанных в законе, – шести месяцев;

– неполучение в течение указанных сроков сведений о месте пребывания гражданина и невозможность, несмотря на принятые меры, установить, жив ли он.

Сокращенный шестимесячный срок для объявления гражданина умершим применяется, как установлено в законе, если гражданин пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая (авиакатастрофа, террористический акт, взрыв, стихийное бедствие и т. п.).

Военнослужащий, сотрудник органов МВД, ФСИН, ФСКН или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

Безвестное отсутствие – это удостоверенный в судебном порядке факт длительного отсутствия гражданина в месте его жительства, если не удалось установить место его пребывания⁸⁷. Согласно ст. 42 ГК РФ гражданин по заявлению заинтересованных лиц в порядке особого производства (гл. 30 ГПК РФ) может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Судебное решение позволяет устранить правовую неопределенность, вызванную невыполнением отсутствующим лицом своих служебных, трудовых, партнерских, партийных, семейных и иных обязательств. Лицо, признанное судом безвестно отсутствующим, увольняется со службы, работы, исключается из членства в различных организациях, иждивенцам назначается пенсия (ст. 9 Федерального закона РФ от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»). Между тем ч. 20 ст. 2 Федерального закона РФ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» иначе решает вопрос о социальной защите семей сотрудников, захваченных в плен или в качестве заложников, интернированных в нейтральных странах либо безвестно отсутствующих. В таких случаях денежное довольствие выплачивается супругам или другим членам их семей, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, до полного выяснения обстоятельств чрезвычайного происшествия с сотрудником. В

⁸⁷ Гражданское право / под ред. Е.А. Суханова. М., 2008. В 4-х т. Т. 1: Общая часть. С. 67.

то же время Закон Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» (ст. 28) не рассматривает юридическую презумпцию о признании лица безвестно отсутствующим в качестве основания для назначения пенсии по случаю потери кормильца. Данное положение может быть расценено как нарушающее равенство граждан перед законом, по сути дискриминационное, противоречащее природе социального государства, призванного создавать условия для достойной жизни и свободного развития человека (ст. 7, 19 Конституции Российской Федерации).

Имущество гражданина, признанного безвестно отсутствующим, при необходимости постоянного управления им передается в соответствии с судебным решением лицу, определяемому органом опеки и попечительства, на основании гражданско-правового договора доверительного управления.

9.1.2. Порядок увольнения из органов внутренних дел. Имущественные последствия увольнения по отрицательным мотивам

Прекращение или расторжение контракта с сотрудником органов внутренних дел, увольнение его со службы⁸⁸ и исключение из реестра сотрудников осуществляются Министром внутренних дел или уполномоченным руководителем.

Увольнение сотрудников, замещающих должности среднего, старшего и высшего начальствующего состава, производится: до подполковника полиции, внутренней службы, юстиции включительно – заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителями территориальных органов МВД России, которым такое право предоставлено Министром; имеющих специальные звания полковника полиции, внутренней службы, юстиции – Министром внутренних дел, если иное не предусмотрено российским законодательством. Сотрудник органов внутренних дел, замещающий должность высшего начальствующего состава, увольняется со службы приказом

⁸⁸ В целях унификации оснований прекращения государственно-служебных отношений для всех категорий сотрудников аппарата и территориальных органов МВД России ст. 93 Закона о службе отменены ранее введенные ст. 40 Федерального закона РФ «О полиции» основания увольнения со службы в полиции.

Министра внутренних дел после освобождения от должности Указом Президента Российской Федерации.

Сотрудник органов внутренних дел имеет право расторгнуть контракт и уволиться со службы по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав в установленном порядке рапорт за один месяц до даты увольнения (ч. 1 ст. 84 Закона о службе).

В соответствии с приказом МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 сотрудникам, увольняемым со службы, соответствующим кадровым подразделением заблаговременно вручается уведомление о прекращении или расторжении контракта и увольнении. Такое уведомление вручается в следующие сроки:

— не позднее шести месяцев до дня прекращения (расторжения) контракта и увольнения — при увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 82 Закона о службе (по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе);

— не позднее двух месяцев до дня прекращения (расторжения) контракта и увольнения — при увольнении по основанию, предусмотренному пп. 8, 9 или 11 ч. 2 вышеуказанной статьи (по состоянию здоровья; в связи с восстановлением в должности сотрудника, ранее ее замещавшего; в связи с сокращением должности, замещаемой сотрудником);

— не позднее двух недель до дня расторжения контракта и увольнения — при увольнении по основанию, предусмотренному пп. 5, 12, 13 или 15 этой же части рассматриваемой статьи (в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности — на основании рекомендации аттестационной комиссии; в связи с истечением срока нахождения в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения; в связи с отказом сотрудника без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях; в связи с нарушением им условий контракта);

— не позднее семи рабочих дней до истечения срока действия срочного контракта — при увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 данной статьи.

Расторжение контракта по инициативе уполномоченного руководителя и увольнение со службы по обстоятельствам, не связанным с волеизъявлением сотрудника, допускаются при условии заблаговременного уведомления последнего об этом, а именно:

1) не ранее чем за шесть месяцев — при увольнении по достижении предельного возраста состояния на службе;

2) не ранее чем за два месяца до дня увольнения — по основанию, предусмотренному пп. 8, 9 или 11 ч. 2 ст. 82 Закона о службе

(по состоянию здоровья — на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе в органах внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе; в связи с восстановлением в должности сотрудника, ранее ее замещавшего; в связи с сокращением должности, замещаемой сотрудником);

3) не ранее чем за две недели до дня увольнения — по основанию, предусмотренному пп. 5, 12, 13 или этой же части вышеуказанной статьи (в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в органах внутренних дел — на основании рекомендации аттестационной комиссии; в связи с истечением срока нахождения в распоряжении МВД России, его территориального органа или подразделения; в связи с отказом без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях в соответствии с ч. 1 ст. 35 Закона о службе; в связи с нарушением условий контракта сотрудником).

С согласия сотрудника органов внутренних дел контракт может быть расторгнут и раньше вышеуказанных сроков.

На сотрудника, увольняемого со службы, 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 МВД России (ч. 5 ст. 89 рассматриваемого Закона).

При расторжении по инициативе сотрудника органов внутренних дел срочного контракта, предусмотренного пп. 3 и 4 ч. 5 ст. 22 Федерального закона о службе, он обязан возместить МВД России затраты на обучение, за исключением случаев расторжения контракта по одному из нижеследующих оснований (ч. 6 ст. 84 этого же Закона):

1) заключение военно-врачебной комиссии о невозможности проживания члена семьи сотрудника по медицинским показаниям в местности, в которой сотрудник проходит службу, и отсутствие возможности его перевода в другую местность;

2) необходимость постоянного ухода за отцом, матерью, супругом (супругой), сыном (дочерью) или усыновителем, нуждающимися по состоянию здоровья в соответствии с заключением органа медико-социальной экспертизы по их месту жительства в постоянном постороннем уходе (помощи, надзоре), либо достигшими пенсионного возраста, либо являющимися инвалидами I или II группы, при отсутствии возможности

ухода со стороны других лиц, обязанных по закону содержать указанных граждан;

3) необходимость ухода за ребенком, не достигшим возраста 18 лет, которого сотрудник воспитывает без матери (отца);

4) состояние здоровья (болезнь) — на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности (о негодности) к службе в органах внутренних дел и о невозможности выполнять служебные обязанности в соответствии с замещаемой должностью.

В случае расторжения контракта и увольнения сотрудника по основанию, предусмотренному пп. 2, 5–7, 10, 13–15, 20 или 22 ч. 2 либо п. 4, 5, 7 или 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе (по инициативе сотрудника; в связи с несоответствием его замещаемой должности в органах внутренних дел — на основании рекомендации аттестационной комиссии; с грубым нарушением служебной дисциплины; неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя органа МВД России или уполномоченного руководителя; отчислением из образовательной организации высшего профессионального образования системы МВД; отказом без уважительных причин от прохождения службы в особых условиях в соответствии с ч. 1 ст. 35 Закона о службе; отказом от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания; нарушением сотрудником условий контракта; несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами; утратой доверия; прекращением гражданства Российской Федерации или приобретением гражданства (подданства) другого государства; предоставлением при поступлении на службу и в период ее прохождения подложных документов или заведомо ложных сведений в органы внутренних дел, а также в связи с предоставлением, подтверждающих его соответствие требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность; осуждением сотрудника за преступление, а также в связи с прекращением в отношении сотрудника уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием; с совершением поступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел), он возмещает стоимость выданных ему предметов вещевого имущества личного пользования с учетом сроков носки.

В соответствии с п. 14 ч. 1 ст. 11 Федерального закона о службе сотрудники имеют право на обращение к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в вышестоящие органы или в суд для защиты своих прав и законных интересов, а также для разрешения споров, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел⁸⁹.

9.1.3. Социальное обеспечение сотрудников, уволенных со службы

Конкретные виды социальных гарантий сотрудников классифицируются в зависимости от основания увольнения:

1. Право на пенсию. Законом Российской Федерации № 4468-1 предусмотрено назначение сотрудникам органов внутренних дел и членам их семей трех видов пенсий:

– за выслугу лет. Назначается: а) имеющим выслугу на момент увольнения со службы 20 и более лет; б) уволенным со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями, достигшим 50-летнего возраста, имеющим общий трудовой стаж 25 лет и более, из которых не менее 12,5 лет составляет служба в органах внутренних дел с учетом стажа военной службы и завершеного обучения по очной форме в образовательной организации высшего или среднего профессионального образования до поступления на службу.

– по инвалидности. В соответствии с вышеуказанным Законом (ст. 19) право на пенсию по инвалидности имеют лица, ставшие инвалидами, если инвалидность наступила в период прохождения ими службы или не позднее трех месяцев после увольнения либо позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы⁹⁰;

– по потере кормильца. Назначается, если кормилец умер (погиб) во время прохождения службы или не позднее трех месяцев после увольнения либо позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы, а семьям пенсионеров из числа

⁸⁹ В соответствии с ч. 1 ст. 256 ГПК РФ гражданин вправе обратиться в суд с заявлением в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о нарушении его прав и свобод решениями и действиями (бездействием) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц государственных и муниципальных органов.

⁹⁰ Группа и причины инвалидности, время наступления и период инвалидности устанавливаются федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

этих лиц — если кормилец умер в период получения пенсии или не позднее пяти лет после прекращения выплаты ему пенсии.

2. Выплата денежного довольствия, компенсации за отпуск, не использованный в году увольнения (ч. 7-11 ст. 3 Федерального закона о социальных гарантиях).

Сотрудникам органов внутренних дел, общая продолжительность службы которых составляет 20 лет и более, при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а при общей продолжительности службы менее 20 лет — двух окладов.

3. Единовременное пособие в соответствии с ч. 8 ст. 3 Закона о социальных гарантиях не выплачивается гражданам, уволенным со службы в органах внутренних дел по следующим основаниям:

- а) в связи с грубым нарушением служебной дисциплины;
- б) в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;
- в) в связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;
- г) в связи с нарушением сотрудником условий контракта;
- д) в связи с несоблюдением им ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- е) в связи с утратой доверия;
- ж) в связи с представлением при поступлении на службу и (или) в период ее прохождения подложных документов или заведомо ложных сведений, подтверждающих соответствие сотрудника требованиям законодательства Российской Федерации в части, касающейся условий замещения соответствующей должности в органах внутренних дел, если это не влечет за собой уголовную ответственность;
- з) в связи с осуждением сотрудника за преступление, а также в связи с прекращением в отношении него уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием;
- и) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;
- к) в связи с нарушением сотрудником обязательных правил при заключении контракта.

Сотрудникам, удостоенным в период прохождения службы в органах внутренних дел государственных наград (государственной награды) СССР или Российской Федерации либо

почетного звания, размер единовременного пособия увеличивается на один оклад денежного содержания.

В соответствии с ч. 10 ст. 3 Закона о социальных гарантиях гражданам, уволенным со службы без права на пенсию, проходившим службу в органах внутренних дел и имеющим общую ее продолжительность менее 20 лет, ежемесячно в течение одного года после увольнения выплачивается оклад по специальному званию. Порядок таких выплат определяется Правительством Российской Федерации. Они осуществляются в случае увольнения по следующим основаниям:

а) по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел;

б) по состоянию здоровья;

в) в связи с сокращением должности, замещаемой сотрудником;

г) в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;

д) в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем;

е) в связи с болезнью;

ж) в связи с невозможностью перевода или отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел;

з) в связи с отказом от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения обстоятельств, связанных с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью сотрудников, находящихся в отношениях близкого родства или свойства, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При увольнении со службы в органах внутренних дел по выслуге лет, дающей право на получение пенсии, либо по основаниям, указанным в ч. 10 ст. 3 Закона о социальных гарантиях, сотрудникам по их желанию выплачивается денежная компенсация за не использованный в год увольнения основной отпуск полностью, а при увольнении по иным основаниям – пропорционально периоду службы в год увольнения.

В соответствии с ч. 4 ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции»⁹¹ членам семьи сотрудника и лицам, находившимся на его иждивении, выплачивается единовременное пособие в размере 3 млн рублей в равных долях в случае:

⁹¹ Статья 56 этого Федерального закона распространяет действие социальных гарантий, предусмотренных ст. 43–46, и на сотрудников органов МВД, не являющихся сотрудниками полиции (имеющих специальные звания внутренней службы и юстиции).

1) гибели (смерти) сотрудника полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в полиции;

2) смерти гражданина Российской Федерации, наступившей в течение одного года после увольнения со службы в полиции вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период ее прохождения, исключивших возможность дальнейшей службы в полиции.

При получении сотрудником органа МВД в связи с выполнением служебных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающих возможность дальнейшего прохождения службы в полиции, ему выплачивается единовременное пособие в размере 2 млн рублей (ч. 5 ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции»).

В случае причинения сотруднику в связи с выполнением служебных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающих возможность дальнейшего прохождения службы в полиции и повлекших стойкую утрату трудоспособности, ему выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере утраченного денежного довольствия по состоянию на день увольнения за вычетом размера назначенной пенсии по инвалидности с последующим взысканием выплаченных сумм компенсации (регрессии) с виновных лиц (ч. 6 ст. 43 Федерального закона РФ «О полиции»).

9.1.4. Восстановление служебного статуса сотрудника органов внутренних дел

Сотрудник органов внутренних дел, признанный незаконно уволенным со службы, освобожденным, отстраненным от должности или переведенным на другую должность либо незаконно лишенным специального звания, в соответствии с решением суда, МВД России или его уполномоченного руководителя, либо реабилитации в порядке уголовного судопроизводства, подлежит восстановлению в прежней должности и (или) специальном звании (ст. 74 Федерального закона о службе). Сотрудник, ранее находившийся в распоряжении МВД России, его территориального органа или подразделения и признанный в установленном порядке незаконно уволенным со службы в органах внутренних дел, подлежит восстановлению на службе и зачислению в распоряжение МВД России, его территориального органа или подразделения до решения вопроса об условиях дальнейшего

прохождения службы или о ее прекращении по основаниям, предусмотренным Законом о службе (ч. 2 ст. 74).

Основанием для восстановления сотрудника на службе в органах внутренних дел является решение руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя либо вступившее в законную силу решение суда. Сотрудник, подлежащий восстановлению на службе, с его согласия может быть назначен на равнозначную должность в органах внутренних дел. Время вынужденного перерыва в службе засчитывается в стаж службы в органах внутренних дел, дающий право на дополнительный отпуск, ежемесячную надбавку за стаж службы (выслугу лет), пенсию за выслугу лет и на иные социальные гарантии, установленные законодательством России, а также в срок выслуги в специальном звании для присвоения очередного специального звания.

Кроме того, сотруднику, восстановленному на службе, выплачивается неполученное (недополученное) им за время вынужденного отсутствия на службе денежное довольствие, установленное по замещаемой им ранее должности, и (или) компенсируется разница между денежным довольствием, получаемым им по последней должности, и фактическим заработком по другому месту работы либо платой, полученной в порядке выполнения гражданско-правового договора подряда, в период вынужденного перерыва в службе⁹². Руководитель МВД России или уполномоченный руководитель, принявшие с нарушением закона решение об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел, о его освобождении, отстранении от должности или переводе на другую должность либо задержавшие исполнение решения о восстановлении сотрудника в прежней должности и (или) специальном звании, несут дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с Законом о службе и другими федеральными законами. Правом на восстановление на службе обладает гражданин, объявившийся после прекращения службы в органах внутренних дел в связи с признанием его

⁹² Время незаконного содержания под стражей и отбывания наказания в местах лишения свободы засчитывается реабилитированному сотруднику в стаж службы в льготном исчислении (один месяц за три), как и участие в боевых действиях (постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г. № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и организациях уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации» // Собр. актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1993. № 40. Ст. 3753; СЗ РФ. 2013. № 7. Ст. 653).

в установленном порядке безвестно отсутствующим и (или) объявлением его умершим (в случае, если он безвестно отсутствовал в связи со служебными обстоятельствами по не зависящим от него причинам). Такой гражданин восстанавливается, как правило, в равнозначной должности после отмены судом решения о признании его безвестно отсутствующим и (или) об объявлении его умершим (ч. 8 ст. 74 Закона о службе).

9.2. Прекращение государственной гражданской службы

Прекращение государственной гражданской службы — это прекращение государственно-служебных отношений. Оно неразрывно связано с прекращением служебного контракта, поскольку его заключение для гражданских служащих при поступлении на службу является обязательным. Это следует и из содержания ст. 33 Федерального закона РФ № 79-ФЗ, в которой, в частности, закреплены основные этапы прекращения государственной гражданской службы: прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы. Каждый из этих этапов оформляется правовым актом государственного органа. Запись об увольнении с гражданской службы с указанием основания увольнения и со ссылкой на соответствующий пункт вышеуказанной статьи производится в трудовую книжку увольняемого гражданского служащего.

Основания прекращения гражданской службы называются общими, поскольку они могут применяться по отношению к любому гражданскому служащему. Общие основания прекращения гражданской службы можно классифицировать по признаку увольнения — влекущие за собой увольнение с гражданской службы (в бесспорном порядке) и не связанные с увольнением. Кроме того, эти основания возможно разделить на три группы по условному признаку «инициативы» — по инициативе гражданского служащего, по инициативе представителя нанимателя, по соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Существует также неофициальная классификация оснований увольнения на «положительные» (например, увольнение по соглашению сторон), «отрицательные» (в частности, за нарушение запретов, связанных с гражданской службой) и «нейтральные» (например, в связи с выходом из гражданства Российской Федерации).

Прекращение служебного контракта и освобождение от замещаемой должности не во всех случаях влекут за собой увольнение с государственной службы. В ряде случаев прекращение

служебного контракта предполагает наступление для гражданского служащего других правовых последствий, в том числе продолжение гражданской службы. Так, при переводе на другую должность государственной службы в другой государственный орган, на государственную службу иного вида ранее заключенный контракт прекращается, однако служебные отношения при этом продолжают и гражданский служащий не увольняется. Гражданский служащий продолжает находиться на гражданской службе и после освобождения его от замещаемой должности. На основании акта о переводе в другой государственный орган или на государственную службу иного вида с ним заключается новый служебный контракт.

Таким образом, прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности и увольнение с гражданской службы не являются тождественными понятиями.

При этом к общим основаниям прекращения гражданской службы Федеральный закон РФ № 79-ФЗ относит:

- 1) соглашение сторон служебного контракта (ст. 34);
- 2) истечение срока действия срочного служебного контракта (ст. 35);
- 3) расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (ст. 36);
- 4) расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя (ст. 37);
- 5) перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
- 6) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы (ч. 4 ст. 31);
- 7) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта (ст. 29);
- 8) отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе (чч. 2, 3 ст. 28);
- 9) отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта (ст. 39);

11) нарушение установленных этим или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы (ст. 40);

12) выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации (ст. 41);

13) несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных рассматриваемым и другими федеральными законами;

14) нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных ст. 17 вышеуказанного Федерального закона;

15) отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания (ч. 7 ст. 27).

По соглашению сторон служебный контракт может быть расторгнут в любое время. Одновременно гражданский служащий освобождается от замещаемой должности и увольняется с гражданской службы.

Существуют некоторые особенности увольнения с гражданской службы по истечении срока действия служебного контракта (по сравнению с законодательством о службе в органах внутренних дел и трудовым законодательством). Гражданскому служащему не предоставлено право настаивать на продолжении служебных отношений, если представитель нанимателя принял решение об увольнении его с гражданской службы в связи с истечением срока действия служебного контракта. Кроме того, в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон РФ № 79-ФЗ не содержит нормы, в соответствии с которой служебные отношения продолжаются, если по истечении срока служебного контракта ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а гражданский служащий продолжал исполнять служебные обязанности. В связи с этим следует полагать, что истечение срока служебного контракта является безусловным основанием для его расторжения и увольнения гражданского служащего с гражданской службы. Исключение из данного правила составляют лишь случаи, прямо предусмотренные вышеназванным Федеральным законом.

Так, представитель нанимателя в связи с истечением срока полномочий государственного служащего по должности категорий «руководители» или «помощники (советники)» может

назначить его на ранее замещаемую им или иную должность гражданской службы при наличии двух условий:

а) если это предусмотрено служебным контрактом об исполнении должности гражданской службы категорий «руководители» или «помощники (советники)»;

б) если при исполнении полномочий по этой должности гражданский служащий не совершил виновных действий.

При отсутствии вышеназванных условий он увольняется с государственной службы.

Гражданский служащий имеет право уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом нанимателя в письменной форме за две недели. В тех случаях, когда заявление о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать ее (например, в связи с зачислением гражданского служащего на очное отделение образовательной организации, выходом его на пенсию, переходом на выборную должность, направлением мужа (жены) на работу за границу, переездом к новому месту службы), а также в случае установленного нарушения представителем нанимателя законов и иных нормативных правовых актов и служебного контракта представитель нанимателя обязан расторгнуть данный контракт в тот срок, который указан в заявлении гражданского служащего. Федеральный закон РФ № 79-ФЗ не обязывает такого служащего отражать в заявлении причину увольнения со службы.

Основания увольнения гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя перечислены в ст. 37 этого Федерального закона. Однако данный перечень не является исчерпывающим, поскольку п. 9 ч. 1 названной статьи допускает такое увольнение и в иных случаях, предусмотренных вышеуказанным и другими федеральными законами.

Особые правовые последствия наступают для государственного служащего при возникновении не зависящих от воли сторон служебного контракта обстоятельств, предусмотренных ч. 1 ст. 39 Федерального закона РФ № 79-ФЗ. При этом служебный контракт в одних случаях приостанавливается, а в других — прекращается. Так, в бесспорном порядке гражданский служащий подлежит увольнению в связи со следующими обстоятельствами:

1) осуждением его к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу.

Данное основание применяется только при наличии обоих условий: а) гражданский служащий осужден к наказанию,

исключающему возможность продолжения им исполнения должностных обязанностей по прежней должности, и б) приговор суда, которым он осужден к этому наказанию, вступил в законную силу. К числу таких наказаний можно отнести лишение права занимать определенные должности, арест, лишение свободы;

2) признанием его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Это является основанием для прекращения служебного контракта при условии полной утраты трудоспособности и удостоверения данного факта медицинским заключением, выданным органом или учреждением, в компетенцию которого входит дача заключений такого рода (например, учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы);

3) признанием гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу. Такое признание осуществляется судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством.

Гражданин может быть признан судом недееспособным, если он вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими. Ограниченно дееспособным признается гражданин, который вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение;

4) достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе – 60 лет.

5) применением к нему административного наказания в виде дисквалификации (п. 8 ч. 1 ст. 3.2., ст. 3.11 КоАП РФ).

К особым обстоятельствам прекращения гражданской службы следует отнести случаи смерти (гибели) гражданского служащего, признания его судом безвестно отсутствующим (умершим). В подобных ситуациях служебный контракт прекращается, а гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих в случае его смерти (гибели) либо признания безвестно отсутствующим или объявления умершим решением суда, вступившим в законную силу.

Исключение из реестра в связи со смертью гражданского служащего, признание его умершим или безвестно отсутствующим производится в таком же порядке, что и в отношении сотрудников органов внутренних дел.

В отдельную статью законодатель выделил такое основание прекращения гражданской службы, как прекращение служеб-

ного контракта вследствие нарушения обязательных правил при его заключении. Статья 40 Федерального закона РФ № 79-ФЗ к этим нарушениям относит следующие:

1) заключение служебного контракта в нарушение приговора суда о лишении лица права занимать определенные должности гражданской службы или заниматься определенной деятельностью. Лишение этого права устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного, в связи с чем правила данного пункта должны применяться только в течение срока, на который гражданин лишен указанного права. Если на момент выявления, что гражданский служащий был лишен права занимать определенную должность, срок этого наказания истек, служебный контракт с ним не может быть прекращен по данному основанию, поскольку это обстоятельство уже не исключает возможности замещения гражданским служащим соответствующей должности гражданской службы;

2) заключение служебного контракта на исполнение должностных обязанностей, противопоказанных лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Такое заключение может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому данное право предоставлено (в частности, учреждениями службы медико-социальной экспертизы);

3) отсутствие у лица соответствующего документа об образовании, подтверждающего его квалификацию, если исполнение должностных обязанностей требует специальных знаний и это требование установлено настоящим Федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Основаниями для прекращения служебного контракта с гражданскими служащими наряду с перечисленными могут быть и другие нарушения правил его заключения, если в соответствии с федеральным законом они исключают возможность замещения должности гражданской службы (например, если служебный контракт заключен с гражданином, достигшим 65 лет, или с лицом, не имеющим гражданства Российской Федерации).

Исключение возможности продолжать замещение должности гражданской службы означает, что в случае обнаружения в период действия служебного контракта нарушения при его заключении того или иного указанного в Федеральном законе РФ № 79-ФЗ правила представитель нанимателя не вправе оставить гражданского служащего на гражданской службе. Иначе

говоря, фактически имеет место прекращение этой службы по инициативе представителя нанимателя.

В аналогичном порядке служебный контракт с гражданским служащим прекращается и он увольняется с гражданской службы по решению представителя нанимателя в случае выхода такого служащего из гражданства Российской Федерации или приобретения им гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором России.

Основания прекращения гражданства Российской Федерации предусмотрены Федеральным законом РФ от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации». При этом следует иметь в виду, что приобретение гражданином Российской Федерации иного гражданства не влечет за собой прекращения гражданства Российской Федерации.

Во всех случаях при расторжении служебного контракта и увольнении с гражданской службы гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих государственного органа, а его личное дело в установленном порядке сдается в архив этого органа.

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите основания прекращения государственно-служебных отношений в органах внутренних дел, предусмотренные законодательством.

2. Какие возрастные ограничения установлены для службы и работы в органах внутренних дел?

3. Каким образом трансформировалось основание для расторжения контракта о службе, называвшееся в Положении о службе в органах внутренних дел 1992 г. «увольнение по собственному желанию»?

4. Перечислите виды пенсий, которые могут выплачиваться лицам, проходившим службу в органах внутренних дел.

5. Какие основания для восстановления сотрудников на службе в органах внутренних дел предусмотрены законодательством?

7. В какие сроки должно быть вручено уведомление сотрудникам, увольняемым со службы?

8. Каковы условия выплаты единовременного пособия увольняемым сотрудникам?

9. Какие компенсации выплачиваются сотрудникам, восстановленным на службе в органах внутренних дел?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые акты

Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка: принят на 34-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 1979 г. // Сов. юстиция. 1991. № 17. С. 22–24.

Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных федеральными конституционными законами Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ) // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

О ветеранах: Федеральный закон Российской Федерации от 2 января 2000 г. № 40-ФЗ (в ред. Федерального закона РФ от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ) // СЗ РФ. 2000. № 2. Ст. 161.

О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2003. Ст. 2063.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; Рос. газ. 2004. 31 июля.

О противодействии коррупции: Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

О полиции: Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900; № 27. Ст. 3880, 3881; № 30. Ст. 4595; № 48. Ст. 6730; № 49. Ст. 7018, 7020, 7067; № 50. Ст. 7352; 2012. № 26. Ст. 3441; № 50. Ст. 6967; 2013. № 14. Ст. 1645.

О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2011. № 30. Ст. 4595; № 46. Ст. 6407; № 49. Ст. 7020.

О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49. Ст. 7020; 2012. № 50. Ст. 6954.

Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3477.

О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.

Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей: постановление Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. № 1284 // СЗ РФ. 2012. № 51. Ст. 7219.

О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1223 // СЗ РФ. 2012. № 3. Ст. 430.

О дальнейшем совершенствовании взаимодействия органов и подразделений системы МВД России с ветеранскими организациями органов внутренних дел и внутренних войск МВД России: приказ МВД России от 3 ноября 2006 г. № 875.

О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 19 мая 2009 г. № 386.

О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80.

Об утверждении порядка уведомления в системе МВД России о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений: приказ МВД России от 19 апреля 2010 г. № 293.

Об утверждении Инструкции о порядке присвоения квалификационных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10 января 2012 г. № 1.

О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего

состава органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18 мая 2012 г. № 521.

Об утверждении порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и категории должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство: приказ МВД России от 18 мая 2012 г. № 522.

Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 3 июля 2012 г. № 663.

О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов» в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 июля 2012 г. № 746.

Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777.

Об утверждении порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений: приказ МВД России от 20 августа 2012 г. № 827.

Об утверждении порядка разработки и утверждения должностных регламентов (должностных инструкций) и их примерной формы: приказ МВД России от 25 сентября 2012 г. № 886.

Вопросы организации защиты чести и достоинства, а также деловой репутации в системе МВД России: приказ МВД России от 2 октября 2012 г. № 900.

Об утверждении порядка зачисления в распоряжение и нахождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в распоряжении органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 54.

Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 января 2013 г. № 65.

Об утверждении порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161.

Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660.

Основная литература

Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел: учебник / под ред. В.Я. Кикотя; ЦОКР МВД России. М., 2009.

Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-методич. пособ. / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2012.

Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М., 2011.

Лазукин А.Д. Конфликтология: учеб. пособ. М., 2010.

Психология управления: учебник / под общ. ред. В.И. Чернилова. М., 2011.

Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учеб. пособ. / под ред. В.Я. Кикотя; ЦОКР МВД России. М., 2009.

Дополнительная литература

Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовой аспект: учеб. пособ. / под ред. В.Я. Кикотя. М., 2003.

Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учеб. пособ. / под общ. ред. В.Я. Кикотя; ЦОКР МВД России. М., 2008.

Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: учеб.-методич. пособ. / рук. авт. колл. В.Л. Кубышко; ЦОКР МВД России. М., 2008.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	4
1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И ЕЕ ВИДЫ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ	8
1.1. Понятие государственной службы	8
1.2. Виды государственной службы в системе МВД России	10
2. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ (СТАТУС) СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.	20
2.1. Сотрудник органов внутренних дел как специфический вид государственного служащего.	20
2.2. Права, обязанности, ответственность сотрудника органов внутренних дел.	23
3. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ НА СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	28
3.1. Возникновение правоотношений на службе в органах внутренних дел.	28
3.2. Основания возникновения и изменения правоотношений на службе в органах внутренних дел.	39
4. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	54
4.1. Назначение на должности в органах внутренних дел. Порядок принятия Присяги	54
4.2. Порядок разработки и утверждения должностного регламента	61
4.3. Прикомандирование сотрудника органов внутренних дел	65
4.4. Аттестация как основной вид оценки служебной деятельности сотрудника	66
4.5. Прохождение службы в особых условиях	72

5. ПРИСВОЕНИЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗВАНИЙ СОТРУДНИКАМ И КЛАССНЫХ ЧИНОВ ГОСУДАРСТВЕННЫМ СЛУЖАЩИМ.	75
5.1. Общие условия присвоения специальных званий и классных чинов.	75
5.2. Сроки выслуги в специальных званиях. Присвоение специальных званий досрочно или на одну ступень выше предусмотренных по замещаемой должности	80
5.3. Порядок приостановления присвоения очередного специального звания	83
5.4. Порядок и условия присвоения классных чинов.	84
6. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	87
6.1. Принципы и основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел	87
6.2. Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел.	89
6.3. Особенности подготовки кадров государственных гражданских служащих	101
6.4. Формирование кадровых резервов и работа с ними	105
6.5. Формирование современных кадровых технологий и их применение в работе с кадрами	118
7. ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ. ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ	120
7.1. Организация воспитательной работы: понятие, содержание и объективная детерминированность.	120
7.2. Система мер по формированию антикоррупционного поведения сотрудников.	135
8. ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.	152
8.1. Правовая защита сотрудников	152
8.2. Гарантии социальной защиты сотрудников	154
8.2.1. Понятие и основные виды гарантий социальной защиты сотрудников.	154

8.2.2. Страховые гарантии и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей	163
8.2.3. Право на жилищное обеспечение	169
8.2.4. Право сотрудников и членов их семей на медицинское обеспечение	171
8.2.5. Гарантии в связи с прохождением службы в органах внутренних дел	172
8.3. Гарантии личной безопасности сотрудников и членов их семей	174

9. ПРЕКРАЩЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ 176

9.1. Прекращение службы в органах внутренних дел	176
9.1.1. Основания прекращения государственно-служебных отношений	176
9.1.2. Порядок увольнения из органов внутренних дел. Имущественные последствия увольнения по отрицательным мотивам	186
9.1.3. Социальное обеспечение сотрудников, уволенных со службы	190
9.1.4. Восстановление служебного статуса сотрудника органов внутренних дел	193
9.2. Прекращение государственной гражданской службы	195

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА 202

Учебное издание

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Под редакцией
кандидата юридических наук, доцента **И.В.Будило**
и заместителя начальника Департамента государственной
службы и кадров **МВД России кандидата педагогических наук**
Ю.Я. Костенко

Редактор *А.А. Королькова*
Компьютерная верстка *К.Б. Файбусович*

Подписано в печать 30.12.2013. Усл. печ. л. 12,14

Формат 60x84 1/16. Уч.-изд. л. 11,27.

Тираж 175 экз. Заказ № _____

Отпечатано в группе оперативной полиграфии РИО
Академии управления **МВД России, Москва**

Для заметок