

**БЕЛГОРОДСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МВД РОССИИ**

***Е.А. ДВІ ОЎЕІА,
Р.І. ЕАІ ЕААД,
Е.Р. ЕАЇ ОЊОЕІА***

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Белгород – 2008

ББК 67.99(2) 116.3

Р 99

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
БелЮИ МВД России

Δυϊόθεϊά, È. À. Правовое регулирование прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / *И. А. Ряпухина, Ю. Н. Канибер, И. Ю. Капустина.* – Белгород : БелЮИ МВД России, 2008. – 56 с.

Рецензенты:

Àíäüíä P.Ì., заместитель начальника Управления кадров УВД по Белгородской области;

Ñòäïäíré À.À., кандидат юридических наук (Белгородский государственный университет).

В учебном пособии раскрываются вопросы, характеризующие государственную службу в органах внутренних дел Российской Федерации с учетом особенностей ее организации. Рассматриваются вопросы аттестации сотрудников органов внутренних дел; понятие, принципы и содержание законности и служебной дисциплины; меры государственной защиты сотрудников органов внутренних дел. Пособие предназначено как для преподавателей, адъюнктов, курсантов и слушателей учебных заведений Министерства внутренних дел Российской Федерации, так и для практических работников, проходящих службу в органах внутренних дел Российской Федерации

Обсуждено и одобрено на заседании кафедры УАП и АД ОВД «10» сентября 2007 г., протокол № 1

Рекомендовано на заседании методического совета БелЮИ МВД России в качестве учебного пособия «17» октября 2007 г., протокол № 1.

© ООНИ и РИД
БелЮИ МВД России, 2008.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1. Аттестация личного состава органов внутренних дел Российской Федерации	5
1.1. Сущность, цели и задачи аттестации сотрудников органов внутренних дел.....	5
1.2. Порядок прохождения аттестации сотрудниками органов внутренних дел.....	11
Глава 2. Законность и дисциплина в государственной службе в органах внутренних дел Российской Федерации	19
2.1. Понятие и содержание законности и дисциплины.....	19
2.2. Поощрение сотрудников органов внутренних дел.....	25
2.3. Ответственность сотрудников органов внутренних дел за нарушения служебной дисциплины. Дисциплинарное производство.....	29
Глава 3. Государственная защита сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	35
3.1. Социально-правовая защита сотрудников органов внутренних дел.....	35
3.2. Пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел.....	44
Заключение	50
Список литературы	52

ВВЕДЕНИЕ

Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации как одна из составляющих государственной правоохранительной службы призвана обеспечивать эффективность механизма деятельности органов внутренних дел по обеспечению безопасности личности, предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, защите прав и свобод человека и гражданина.

В связи с реформированием государственного управления, экономической и политической систем правовая регламентация прохождения государственной службы в органах внутренних дел приобретает большое значение.

Перед органами внутренних дел ставятся задачи, во многом обусловленные изменившейся криминогенной ситуацией. Поэтому к лицам, проходящим государственную службу в органах внутренних дел, предъявляются все возрастающие требования.

Нынешнее состояние правового обеспечения прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям, а имеющаяся правовая база нуждается в дальнейшем развитии. Законодательство, регулирующие вопросы прохождения государственной службы в органах внутренних дел, требует совершенствования в соответствии с проводимой в стране реформой государственной службы.

Представляется необходимыми скорейшая разработка и принятие Федеральных законов «О правоохранительной службе Российской Федерации» и «О государственной службе в органах внутренних дел Российской Федерации», где были бы законодательно закреплены основные направления государственной политики в сфере прохождения службы в органах внутренних дел.

С учетом сказанного предполагается, что содержание данного пособия вызовет определенный интерес у сотрудников органов внутренних дел, поможет сориентироваться в служебных взаимоотношениях, аргументировано отстаивать свою гражданскую позицию и защищать как профессиональные, так и личные интересы.

В пособии рассматривается нормативно урегулированный на сегодняшний день порядок и условия проведения аттестации сотрудников.

Значительное место отводится правовому регулированию и практике обеспечения законности и дисциплины в органах внутренних дел, государственной защите сотрудников органов внутренних дел.

Предлагаемое пособие может быть использовано не только для изучения учебного курса «Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации», но и практическими работниками подразделений, аппаратов и служб органов внутренних дел Российской Федерации.

Глава 1. Аттестация личного состава органов внутренних дел Российской Федерации

1.1. Сущность, цели и задачи аттестации сотрудников органов внутренних дел

Совершенствование служебной деятельности органов внутренних дел во многом зависит от повышения эффективности работы с кадрами, от объективной оценки результатов их работы, профессиональных и личных качеств сотрудников, целесообразной расстановки личного состава, а также от своевременного устранения выявленных недостатков.

От уровня профессионализма и компетентности сотрудников в решающей степени зависят укрепление правопорядка и общественной безопасности, усиление борьбы с преступностью.

Для достижения этих целей требуется система объективной и комплексной оценки профессиональных качеств сотрудников, способствующая реализации принципа профессионализма на практике.

Принцип профессионализма государственной службы имеет соответствующую правовую и законодательную основу. Во-первых, это нормы Конституции Российской Федерации (ст.13 и 15), устанавливающие политические права граждан, в том числе равный доступ к государственной службе; а также нормы, содержащиеся в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законе Российской Федерации «О милиции», Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации определяет, что служба в органах внутренних дел строится в соответствии с принципом продвижения по службе по заслугам, с учетом способностей и квалификации (ст.2). На службу в органы внутренних дел принимаются граждане Российской Федерации, способные по своим деловым, личным и нравственным качествам, образованию и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности (ст.8).

Реформирование общества требует для государственных органов кадров, способных принять цель и задачи реформ, а также компетентно претворить их в жизнь. Поэтому в современных условиях оценка профессиональных и личных качеств сотрудников приобретает важнейшее значение. И одним из эффективных видов оценки служебной деятельности сотрудников является их периодическая аттестация.

По смыслу понятие «аттестация» имеет несколько значений. Аттестация как вид деятельности, т.е. определение квалификации, уровня знаний работника или учащегося. Аттестация как вид документа, т.е. характеристика, отзыв о способностях. Аттестация как правовой институт.

В литературе под правовым институтом аттестации следует понимать систему правовых норм, регулирующих аттестационно-должностные отношения, складывающиеся при прохождении государственной службы, по оценке деловых, личных и нравственных качеств служащих, результатов их труда и

действенного контроля за работой служащих в целях:

- а) определения уровня профессиональной подготовки и соответствия служащего занимаемой должности;
- б) решения вопроса о присвоении служащему квалификационного разряда;
- в) повышения эффективности управления¹.

Многие правоведа рассматривают институт аттестации в качестве структурного образования трудового права. Большинство российских юристов отмечают, что аттестация представляет собой проверку квалификации работника, его деловых качеств и их оценку, осуществляемую в определенной организационно-правовой форме².

В настоящее время аттестацию кадров определяют чаще всего как процедуру оценки результатов деятельности работника за определенный период времени с целью установления соответствия его конкретной занимаемой должности³.

В системе прохождения государственной службы в органах внутренних дел одной из основных процедур оценки соответствия сотрудника милиции требованиям, предъявляемым Министерством внутренних дел, является аттестация кадров.

Впервые институт аттестации сотрудников был введен в органах внутренних дел приказом НКВД РСФСР от 27 октября 1923 года № 152 и с тех пор практически не изменился в своей основе⁴.

Сегодня аттестация сотрудников органов внутренних дел проводится на основании ст.17 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации⁵.

Анализ этой статьи позволяет сделать следующие выводы:

- 1) цель аттестации – определение служебного соответствия сотрудника органа внутренних дел предъявляемым требованиям;
- 2) аттестации подлежат все сотрудники;
- 3) периодичность аттестации сотрудников зависит от вида контрактов;
- 4) в определенных случаях сотрудники аттестуются независимо от вида контрактов.

Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел изложен в разделе 9 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденной приказом МВД России от 14 декабря 1999 года № 1038.

Согласно Инструкции основными *задачами* аттестации являются:

- 1) максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых на основе

¹ Стариков, Ю. Н. Служебное право [Текст] / Ю. Н. Стариков. - М., 1996. - С. 404.

² Пашков, А. С. Кадровая политика и право [Текст] / А. С. Пашков, Т. В. Иванкина, Е. В. Магницкая. - М., 1989. - С. 191.

³ Организация и проведение аттестации государственных служащих (методические основы) [Текст] / под общ. ред. Е. Д. Катульского, Ю. М. Забродина, А. Ф. Зубковой. - М., 1997. - С. 19.

⁴ Организация работы с кадрами в органах внутренних дел [Текст]. - М., 1997. - С. 82.

⁵ Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст] // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. - 1993. - № 2. - Ст. 70.

глубокого и всестороннего их изучения;

2) определение степени соответствия аттестуемых сотрудников занимаемым должностям и перспективы их служебного использования;

3) создание условий для формирования высококвалифицированного кадрового потенциала органов внутренних дел;

4) создание стимулов для развития профессиональной активности аттестуемых.

Цели аттестации:

1) обеспечение правильного отбора кадров, их расстановки, а также повышения их квалификации;

2) обеспечение стабильности кадров, повышение эффективности их работы;

3) совершенствование деятельности органов внутренних дел;

4) применение санкций в отношении нарушителей дисциплины.

Исходя из целей и задач аттестации, можно выделить ее основные *функции*:

- контрольная;

- стимулирующая.

Главным содержанием контрольной функции является периодическая оценка личных, деловых и нравственных качеств сотрудников, их соответствие предъявляемым требованиям.

Стимулирующая функция заключается в том, что регулярная оценка профессиональных и личных качеств сотрудника диктует необходимость постоянной работы над их совершенствованием, повышением служебного мастерства, так как результаты этой оценки непосредственно влияют на продвижение сотрудника по службе, размер его денежного содержания.

Как уже было сказано выше, аттестация – это в первую очередь оценка качеств сотрудника, осуществляемая в определенной организационно-правовой форме.

Оценка кадров представляет собой целенаправленный процесс установления степени соответствия личных и профессиональных качеств сотрудника, количественных и качественных результатов его служебной деятельности требованиям должностной инструкции или рабочего места¹.

Непосредственная цель оценки кадров – определение меры соответствия качеств сотрудника требованиям, предъявляемым к должности, в которой он состоит или на которую он претендует.

Важная задача оценки кадров – обеспечение обратной связи, которая означает, что сотрудник должен знать критерии оценки и как оцениваются результаты его деятельности.

Оценка кадров со стороны руководителя имеет непосредственное отношение к повышению эффективности служебной деятельности возглавляемого им органа. По результатам такой оценки появляется возможность:

- совершенствовать расстановку кадров путем отбора наиболее подходящих кандидатов на определенную должность;

¹ Управление персоналом организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1999. - С. 257.

- осуществлять служебное продвижение кадров;
- своевременно определять перспективность сотрудников и необходимость их включения в резерв кадров на выдвижение;
- выявлять направления повышения квалификации сотрудников;
- стимулировать служебную деятельность сотрудников;
- совершенствовать формы и методы работы руководителей.

На результатах оценки кадров базируется решение следующих управленческих проблем:

1. Отбор кадров:

- оценка личных качеств кандидатов;
- оценка их квалификации;
- изучение круга их общения и коммуникабельности;
- оценка стажера после завершения испытательного срока (стажировки).

2. Определение степени соответствия занимаемой должности (для сотрудников):

- анализ рациональности расстановки кандидатов;
- оценка полноты и четкости исполнения должностных обязанностей.

3. Улучшение оптимизации кадров:

- определение степени загрузки сотрудников, использование с учетом их квалификации;
- совершенствование организации управленческого труда.

4. Выяснение вклада сотрудников в результаты работы коллектива:

- организация поощрения (усиление материальных и моральных стимулов, обеспечение взаимосвязи оплаты и результатов служебной деятельности, организация премирования);
- применение мер воздействия.

5. Продвижение сотрудников по службе, необходимость повышения квалификации:

- прогнозирование продвижения по службе;
- формирование резерва кадров на выдвижение;
- необходимость повышения квалификации и ее направленность;
- разработка программ повышения квалификации;
- оценка эффективности обучения (стажировка, дополнительное обучение, привлечение к проведению проверок, повышение квалификации).

6. Улучшение структуры управления:

- обоснование численности аппарата управления, специалистов и служащих в подразделении;
- проверка нормативов численности;
- обоснование структуры по должностям;
- разработка и уточнение должностных инструкций.

7. Совершенствование управления:

- оптимизация стиля и методов управления (усиление демократических начал, открытость при принятии управленческих решений, борьба с бюрократизмом и т.п.);
- повышение ответственности сотрудников;

- укрепление взаимосвязи руководителей и подчиненных¹.

Поставленные перед органами внутренних дел задачи будут выполнены, с учетом предлагаемой оценки кадров, если будут соблюдены следующие *принципы*:

- объективность – в процессе аттестации освещаются только реальные факты в деятельности конкретного сотрудника, а также мотивированное обоснование выводов оценки;

- гласность – открытый порядок процедуры аттестации; с доступностью всех аттестационных материалов, с порядком и методами проведения оценки; с доведением до сведения заинтересованных лиц выводов оценки;

- демократизм – участие представителей общественных объединений сотрудников в работе по оценке деятельности кадров;

- систематичность – аттестация проводится в обязательном порядке с определенной нормативными правовыми актами периодичностью;

- единство требований к кадрам – единство критериев оценки для всех сотрудников, занимающих должности определенной категории;

- действенность – принятие по результатам аттестации организационно-правовых мер и др.

Различают несколько видов оценки кадров, а именно: прогностическая, практическая, текущая, итоговая².

Прогностическая оценка служит для решения вопроса о возможности назначения кандидата на конкретную должность или назначения сотрудника на вышестоящую должность.

Практическая оценка позволяет выяснить, соответствует ли сотрудник занимаемой должности.

Текущая – это оценка выполнения сотрудником должностных обязанностей, результатов стажировки, взаимоотношения с руководителями и коллегами и т.д.

Итоговая (периодическая) оценка дается периодически в аттестациях, которые влияют на дальнейшее прохождение сотрудником службы в органах внутренних дел.

Оценка кадров – достаточно сложная в методическом и организационном плане процедура. Единой, универсальной методики, которая бы решала весь комплекс задач, возникающих при оценке кадров, не существует. Говоря об оценке деятельности сотрудников, необходимо подчеркнуть, что особые условия труда различных категорий сотрудников требует от них соответствующих специфических качеств. Поэтому необходима проверка соответствия конкретного вида труда условиям, в которых он совершается.

На правильность оценки деятельности сотрудника могут отрицательно повлиять такие факторы, как отсутствие четко выраженной связи между количественными показателями и реальным качеством труда; сложность организационно-штатной структуры органов внутренних дел, где в составе одного подразделения, у отдельных сотрудников могут существенно отличаться условия

¹ Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия [Текст] : учебное пособие / Е. В. Маслов. – Новосибирск : НГАЭиУ, ИНФРМА-М, 1999. - С.219.

² См.: Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. - С. 78.

работы и ее характер и т.д.

Данные обстоятельства диктуют необходимость использования такого арсенала методов изучения кадров, которые позволили бы оценить их достаточно объективно. Практика позволяет выделить такие основные *методы изучения сотрудников*:

- анализ документов, включающий в себя получение данных о сотруднике (возраст, образование, стаж работы); прохождение им переподготовки; оценка личных и деловых качеств, результатов работы, содержащиеся в предыдущих аттестациях и т.п.;

- опросы и беседы (получение устной информации о качествах, результатах деятельности, как от самого сотрудника, так и от его руководителей, коллег, подчиненных);

- наблюдение, позволяющее изучить сотрудника при выполнении им служебных обязанностей, на занятиях по служебной подготовке и т.п.

Информация, полученная в результате использования только одного из перечисленных методов, позволит дать лишь прогностическую оценку данному сотруднику. Поэтому более объективной будет оценка в результате анализа информации, полученной в результате использования всей совокупности методов изучения с обязательной проверкой его на практической работе.

Такая всесторонняя оценка может служить основой для того, чтобы аттестовать сотрудника органов внутренних дел.

Аттестация будет выполнять свою стимулирующую функцию только в том случае, если она будет проводиться регулярно. Периодичность проведения аттестации определена в Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, в соответствии с которым можно выделить несколько *видов аттестации* сотрудников органов внутренних дел:

- периодическая. Аттестация сотрудника, заключившего контракт на определенный срок, проводится при его продлении. Аттестация сотрудника, заключившего контракт на неопределенный срок или проходящих службу без контракта, проводится каждые пять лет службы;

- повторная. Повторная аттестация сотрудников проводится в соответствии с решением аттестационной комиссии, если ею был сделан вывод о соответствии занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через 6 месяцев или 1 год;

- внеочередная. Сотрудники органов внутренних дел аттестуются также независимо от сроков предыдущей аттестации: при представлении к назначению на вышестоящую должность; перемещении на нижестоящую должность; перемещении в другую службу (подразделение) органов внутренних дел; направлении на учебу; при окончании учебного заведения;

- досрочная. Данный вид аттестации проводится при увольнении сотрудника из органов внутренних дел по служебному несоответствию в аттестационном порядке; за грубое или систематическое нарушение дисциплины; за совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к нравственным, личным качествам сотрудников органов внутренних дел (пункты «и», «к», «л» статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел).

1.2. Порядок прохождения аттестации сотрудниками органов внутренних дел

Поскольку аттестация – это некая «специальная процедура», «комплекс организационно-правовых мероприятий», представляется необходимым рассмотрение вопроса о порядке ее прохождения.

Как отмечает Ю. Н. Старилов, разработка правил и порядка проведения аттестации и продвижение по службе представляют собой тесно взаимосвязанные процедуры. Институт аттестации государственных служащих получит адекватное осмысление только тогда, когда будет четко определено его положение в структуре института государственной службы, а точнее, в системе прохождения службы¹.

Порядок организации и проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел базируется на положениях достаточно большого количества нормативных актов. Наиболее значимыми из них являются: Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации», Приказ МВД России от 14 декабря 1999 года № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации».

Указанные нормативные акты определяют категории сотрудников, подлежащих аттестации, и периодичность ее проведения.

Аттестация сотрудника, заключившего контракт на определенный срок, проводится при его продлении, сотрудника, заключившего контракт на неопределенный срок, – каждые пять лет службы. Сотрудники аттестуются также при представлении к назначению на вышестоящую должность, перемещении на нижестоящую должность или в другую службу (подразделение) органов внутренних дел, при увольнении из органов внутренних дел по основаниям, указанным в пунктах «и», «к», «л» статьи 58 Положения.

Не подлежат аттестации сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года (кроме лиц, представляемых к увольнению по пунктам «к», «л» статьи 58 Положения), а также сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Они проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода их на службу.

Аттестование личного состава – сложный и многоплановый процесс, который включает в себя подготовку и проведение аттестации, составление текста аттестаций, их согласование и утверждение, а также реализацию выводов. Весь комплекс этих элементов тесно связан между собой.

Организация подготовки и проведения аттестации в органах внутренних дел возлагается на кадровые подразделения. Организационные мероприятия отражаются в приказе начальника ОВД, где предусматривается:

- создание аттестационных комиссий, утверждение и уточнение их состава;
- разработка и доведение до сотрудников сроков, планов и схем аттестации;
- изучение нормативных документов, регулирующих проведение аттестации сотрудников;

¹ Старилов, Ю. Н. Службное право [Текст] / Ю. Н. Старилов. - М., 1996. - С. 389.

- проведение инструктивных совещаний с начальниками соответствующих органов и подразделений, сотрудниками кадровых подразделений, председателями и членами аттестационных комиссий;

- материальное, техническое и методическое обеспечение деятельности по подготовке и проведению аттестации.

Сотрудники проходят аттестацию на аттестационных комиссиях. В целях обеспечения объективности оценки их профессиональных качеств в спорных случаях в работе этих комиссий по требованию аттестуемого и согласия органа внутренних дел могут участвовать представители профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников органов внутренних дел.

Аттестационные комиссии создаются в департаментах МВД России и непосредственно подчиненных им подразделениях, в МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, в управлениях (отделах) внутренних дел районов, городов, районов в городах, в УВДТ (отделах, линейных отделах, отделениях), в окружных УМТ и ВС, в управлениях (отделах) ГУВД режимных объектов СОБ МВД России, в образовательных и научно-исследовательских учреждениях, в подразделениях, непосредственно подчиненных МВД, ГУВД, УВД, УВДТ.

В МВД России создается Центральная аттестационная комиссия. Состав Центральной аттестационной комиссии и перечень вопросов, рассматриваемых на ее заседаниях, определяется Министром внутренних дел Российской Федерации.

В состав аттестационных комиссий входят председатель, заместитель председателя, члены комиссии и секретарь.

Выполнение обязанностей председателей соответствующих аттестационных комиссий возлагается на заместителя начальника департамента МВД России, заместителя министра внутренних дел, заместителей начальников ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации по работе с личным составом, соответствующего заместителя начальника органа внутренних дел, образовательного и научно-исследовательского учреждения, иного подразделения МВД России, где создана комиссия.

В качестве членов аттестационных комиссий в их состав включаются начальники отделов департаментов МВД России, другие заместители министра внутренних дел, заместители начальников ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, начальники органов внутренних дел, начальники управлений, отделов (служб), руководители кадровых подразделений, иные высококвалифицированные сотрудники.

Функции секретаря аттестационной комиссии обычно поручается выполнять одному из сотрудников кадрового подразделения органа внутренних дел.

В работе аттестационных комиссий при рассмотрении аттестаций на подчиненных им сотрудников принимают участие руководители органов внутренних дел или их подразделений.

Состав аттестационных комиссий уточняется не реже одного раза в год либо по мере необходимости.

Аттестационные комиссии обязаны не только рассматривать аттестации и принимать по ним решения, но и осуществлять контроль за подготовкой и хо-

дом аттестации. Итоги заседания аттестационной комиссии докладываются ее председателями начальникам органов внутренних дел, в которых они созданы.

Планы проведения аттестации составляются в конце текущего года сроком на один год и размещаются на соответствующих стендах. Для сотрудников, подлежащих аттестации, и их руководителей указанные планы доводятся персональным порядке.

Структура плана указана в приложении № 4 к Инструкции и кроме данных, характеризующих аттестуемого (ФИО, должность, специальное звание, стаж службы в должности по состоянию на январь текущего года) должна также содержать следующую информацию:

- срок предоставления аттестации вышестоящему начальнику;
- дата отправления аттестации на заключение и утверждение;
- отметка об утверждении и объявлении аттестации.

Для составления плана проведения аттестации необходимо знать, кто и в какие сроки подлежит аттестации. Часть 2 ст. 17 Положения о службе определяет такие сроки для разной категории сотрудников. Кроме того, в план проведения аттестации следует включить сотрудников, которые рекомендованы к повторной аттестации.

Определяя в плане сроки представления аттестаций вышестоящему начальнику или в аттестационную комиссию, необходимо учитывать, когда истекают сроки контрактов или пять лет службы; когда исполняется один год работы сотрудника в занимаемой должности.

В случае необходимости, в целях упорядочения процедуры подготовки текста аттестации, составляется схема аттестации сотрудников. Содержание схемы предусмотрено в приложении № 5 к Инструкции и наглядно демонстрирует:

- кто дает заключение по аттестации;
- с кем согласовывается аттестация;
- кто утверждает аттестацию;
- наименование аттестационной комиссии, рассматривающей аттестацию.

Изучение нормативных документов, регулирующих проведение аттестации, осуществляется сотрудниками самостоятельно с последующей сдачей зачетов, либо на занятиях, проводимых в системе служебной подготовки.

После утверждения руководителем органа внутренних дел плана и схемы аттестации сотрудников необходимо осуществить определенные организационные мероприятия.

Согласно приказу начальника отдела его заместитель по кадровой и воспитательной работе обязан организовать и провести инструктивное совещание с руководящим составом подразделения и членами аттестационной комиссии. На совещании он, как правило, должен:

- объявить приказ начальника отдела об аттестации сотрудников в наступившем году;
- сообщить о периодичности заседаний аттестационной комиссии, которая зависит от плана и схемы аттестации сотрудников;
- напомнить, что аттестация составляется по определенной форме и в ней объективно и всесторонне отражаются индивидуальные особенности сотрудни-

ка, его знания, умения, навыки и их соответствие занимаемой должности;

- дать рекомендации по процедуре составления аттестации¹.

Составление текста аттестации на конкретного сотрудника осуществляет его непосредственный начальник при условии совместной с ним службы не менее шести месяцев. При меньшем ее сроке аттестацию готовит заместитель этого начальника или вышестоящий начальник органа внутренних дел.

Аттестацию на подчиненного руководитель обязан составить лично. К сожалению, в практике работы с кадрами имеют место случаи, когда аттестуемые по указанию начальников сами пишут аттестацию на себя. Фактически это пренебрежение к официальной оценке служебной деятельности подчиненных, их деловых и личных качеств, от которых во многом зависит продвижение по службе.

Чтобы оценка была полной и объективной, начальник, готовящий аттестацию на сотрудников, обязан:

- проанализировать прохождение службы аттестуемыми сотрудниками, состояние дел на порученном им участке работы, условия, в которых они проходят службу;

- выяснить мнение своих заместителей, руководителей кадрового подразделения, коллектива об аттестуемых сотрудниках, а также учесть оценки деятельности аттестуемых, которые даны при их отчетах перед трудовыми коллективами организаций и населением;

- провести предварительную беседу с аттестуемыми сотрудниками;

- дать оценку качествам, определяющим нравственный облик, профессиональное мастерство аттестуемых, а также состояние их подготовленности к выполнению должностных обязанностей с учетом итогов профессиональной подготовки, отраженных в квалификационных аттестатах сотрудников;

- отметить качества, на которые необходимо обратить особое внимание аттестуемых в целях устранения недостатков, выявленных в их деятельности и поведении;

- подготовить согласованный с представителями кадрового подразделения текст аттестации с заключением о степени соответствия аттестуемого занимаемой должности и перспективе его дальнейшего использования, подписать все экземпляры аттестации, отпечатанной в соответствии с количеством экземпляров ведущегося на аттестуемого личного дела;

- совместно с представителями кадрового подразделения ознакомить под расписку аттестуемого с текстом аттестации и заключением по ней. В случае несогласия аттестуемого с содержанием текста аттестации или заключением по ней аттестуемый собственноручно пишет об этом в соответствующем разделе первого экземпляра аттестации;

- представить все экземпляры аттестации для получения заключений соответствующих начальников и рассмотрения аттестационной комиссией.

¹ Организация работы с личным составом горрайоргана в современных условиях [Текст] / под ред. В. А. Дроздова и Г. Н. Мякишева. – М. : Академия МВД России, 1995. - С.39.

Аттестация составляется в письменной форме. В ней объективно и всесторонне отражаются индивидуальные особенности сотрудника, его знания, умения, навыки и их соответствие занимаемой должности, в том числе:

- профессиональная подготовленность, способность решать оперативно-служебные задачи, соответствующие должностному положению;
- качество и своевременность выполнения должностных обязанностей;
- уровень интеллектуального и культурного развития (широта мировоззрения, сообразительность, творческая активность, эрудиция);
- боевая, физическая и эмоционально-волевая готовность к решению оперативно-служебных задач, оправданному риску;
- степень самообладания в экстремальных ситуациях, выдержанности в отношениях с людьми.

После характеристики личности сотрудника даются рекомендации по улучшению его служебной деятельности, устранению имеющихся у него недостатков. Текст аттестации завершается выводами о соответствии сотрудника занимаемой должности, возможности повышения или необходимости понижения его должностного положения.

Подготовленная аттестация и выводы по ней представляется для ознакомления аттестуемому заранее. При этом аттестуемый данный факт должен подтвердить своей росписью в бланке аттестации.

Далее вышестоящие начальники, наделенные правом давать по аттестации заключение, обязаны всесторонне рассмотреть представленную аттестацию, выявить ее соответствие действительным данным, характеризующим аттестуемого, записать в аттестации свое заключение и подписать его.

Только после этого аттестация передается секретарю аттестационной комиссии.

Проведение заседания по рассмотрению аттестаций является главной формой работы аттестационной комиссии. Условно ее можно разбить на три составные части: рассмотрение материалов на заседании аттестационной комиссии, заслушивание руководителя и аттестуемого; обсуждение материалов, сообщений и обмен мнениями; оценка сотрудника, голосование и определение дополнительных рекомендаций¹.

Заседание аттестационной комиссии, на котором рассматриваются поступившие аттестационные материалы, проводится в соответствии с утвержденным графиком.

Порядок рассмотрения аттестаций на заседании аттестационной комиссии в Инструкции регламентируется крайне скупо. В частности, в ней говорится, что в работе аттестационных комиссий при рассмотрении аттестаций на подчиненных им сотрудников принимают участие их руководители, которые докладывают комиссии текст аттестации и представляют аттестуемого. Комиссия заслушивает начальника, составившего аттестацию, сообщение аттестуемого о его работе и рассматривает представленные материалы. Обсуждение работы ат-

¹ Азямова, Л. В. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя [Текст] / Л. В. Азямова // Справочник кадровика. – М., 2001. - № 1.

тестуемого должно проходить в обстановке требовательности, объективности, принципиальности и доброжелательности.

При неявке сотрудника на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин комиссия может принять решение о проведении аттестации в его отсутствие, о чем делается запись в протоколе.

Весь ход заседания комиссии, выступления и предложения, высказанные членами аттестационной комиссии, а также принятие окончательного решения по аттестации должны протоколироваться секретарем комиссии. Форма протокола заседания аттестационной комиссии определена приложением № 6 к Инструкции.

Процесс рассмотрения и обсуждения аттестации на заседании аттестационной комиссии завершается принятием решения, процедура исполнения которого подробно изложена в п. 9.17 Инструкции. Там сказано, что на основе всестороннего и объективного рассмотрения деловых, нравственных и личных качеств аттестуемого, его отношения к выполнению служебных обязанностей аттестационная комиссия делает один из следующих выводов:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через шесть месяцев или год;
- не соответствует занимаемой должности.

Данный перечень выводов является исчерпывающим и обязательным при принятии решения аттестационной комиссии.

Одновременно с выводами по результатам аттестации аттестационная комиссия может дать рекомендации о поощрении отдельных сотрудников за достигнутые ими успехи в службе, об изменении должностных окладов в пределах установленных штатным расписанием минимальных и максимальных размеров по занимаемой штатной должности, о повышении либо понижении в должности, о возможности лишения квалификационного звания либо его снижения до нижестоящего уровня, об освобождении от должности либо увольнении из органов внутренних дел, о возможности заключения повторного контракта на прохождение службы, об улучшении оперативно-служебной деятельности, а также внести другие предложения.

Аттестационная комиссия имеет право определить уровень профессиональной пригодности, внести предложения о проведении служебной проверки, а также дать рекомендацию о направлении аттестуемого для освидетельствования военно-врачебной комиссией с целью выяснения ущерба, нанесенного здоровью сотрудника в ходе оперативно-служебной деятельности.

Выводы и рекомендации аттестационной комиссии должны вытекать из текста аттестации и записываться в четких, сжатых и конкретных формулировках.

Выводы аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого. Обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее 2/3 числа членов аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый сотрудник признается соответствующим занимаемой должности.

Аттестационная комиссия имеет право вернуть аттестацию с соответствующими замечаниями начальнику, представившему аттестацию, для доработки. По ее возвращении в комиссию с учетом устраненных недостатков процедура рассмотрения повторяется вновь.

Решение комиссии сообщается аттестуемому сразу после голосования и отражается в бланке аттестации, который подписывается председателем и секретарем, после чего первый экземпляр аттестации представляется соответствующему начальнику для утверждения принятого комиссией решения.

Аттестации с выводами о соответствии аттестуемых занимаемой должности, перемещении на высшие и равные должности, об изменении должностных окладов, направлении на учебу, заключении повторного контракта на прохождение службы утверждаются начальником органа внутренних дел, в котором создана аттестационная комиссия.

Аттестации с выводами о несоответствии аттестуемых занимаемой должности, перемещении на нижестоящую должность или увольнении из органов внутренних дел, о направлении на освидетельствование на военно-врачебную комиссию и назначении служебной проверки утверждаются начальниками, которым предоставлено право приема аттестуемых на службу.

Кроме того, начальник, утверждающий аттестацию, вправе принять решение о пересоставлении аттестации, если при ее подготовке были нарушены требования, предъявляемые к ее составлению.

Наряду с бланком аттестации выводы аттестационной комиссии заносятся в протокол, который составляется по каждому факту аттестования и также подписывается ее председателем и секретарем. Протоколы заседания аттестационных комиссий хранятся в органе внутренних дел в соответствии с правилами делопроизводства.

Заключение, сделанное начальником в первом экземпляре аттестации, а также окончательное решение начальника, утвердившего аттестацию, переносятся работником кадрового подразделения в остальные экземпляры аттестации и заверяются подписью руководителя кадрового подразделения.

Подписи начальника, утвердившего аттестацию, и руководителя кадрового подразделения, заверившего отпечатанные экземпляры аттестации, скрепляются печатью органа внутренних дел.

Утвержденные аттестации в семидневный срок рассылаются в органы внутренних дел по месту службы аттестуемых, где объявляются им под расписку в течение семи дней с момента поступления непосредственными начальниками.

Если сотрудники, прошедшие аттестацию, в это время находятся в командировке, отпуске или на лечении, утвержденные аттестации объявляются сразу же по их возвращении на службу. Аттестованный расписывается в каждом экземпляре аттестации с указанием даты.

Первый экземпляр утвержденной аттестации приобщается к личному делу аттестованного, а остальные экземпляры после их соответствующего оформления - к дубликату его личного дела.

Необходимо отметить, что для получения высокой отдачи от результатов аттестации личного состава в органах внутренних дел необходимо, чтобы эта работа не ограничивалась лишь административными целями. Не менее важны-

ми являются и такие цели, как оценка качества управленческой деятельности, предоставление сотрудникам информации о степени соответствия их служебных показателей требованиям руководства подразделения, развитие и совершенствование процесса управления коллективом.

В п. 9.26 Инструкции говорится, что выводы по аттестации могут быть обжалованы аттестуемым. Такая жалоба подается на имя начальника, утвердившего аттестацию, либо на имя вышестоящего руководителя или в суд.

В случае признания жалобы обоснованной в аттестацию вносятся соответствующие изменения или составляется новая аттестация, а прежняя уничтожается. Измененная (новая) аттестация подлежит рассмотрению на аттестационной комиссии в установленном порядке.

Для обеспечения своевременности реализации выводов по аттестациям кадровые подразделения органов внутренних дел обязаны:

- уточнить на основании выводов и рекомендаций, содержащихся в аттестациях, перспективные планы работы с сотрудниками;
- вести список сотрудников, рекомендованных для перемещения на вышестоящие или равнозначные должности, направления на учебу;
- вести контрольные списки на сотрудников, рекомендованных к повторной аттестации через шесть месяцев или год, а также получивших рекомендацию об изменении их должностных окладов, о перемещении по службе, о понижении в должности и увольнении.

Как мы видим, в целом работа по организации и проведению аттестации сотрудников органов внутренних дел четко регламентирована и законодательно определена. Тем не менее, существующая система аттестации на данном этапе не является достаточно эффективным средством управления кадровым составом органов внутренних дел.

Как считает Ю.И. Куликов, аттестация должна представлять собой сложную многофункциональную, диалектически развивающую динамическую систему, которая объединяется целевой установкой и включает в себя разнообразные методы оценки профессионально важных качеств и профессионализма, различные виды и формы индивидуально-воспитательной работы, информационно-аналитического обеспечения, направленные на совершенствование профессионализма и развитие личности аттестуемых и их руководителей¹.

По мнению ряда специалистов, проводимая в настоящее время аттестация государственных служащих носит довольно формальный характер, с высокой вероятностью превалирования субъективной оценки непосредственного руководителя, так как отсутствует единая форма оценки, учитывающая важнейшие профессиональные, деловые и личностные качества, необходимые государственным служащим на каждом уровне управления. В связи с этим стоит задача дальнейшего совершенствования содержательно-документационной базы аттестации и процедуры ее проведения.

¹ Куликов, Ю. И. Повышение эффективности аттестации сотрудников органов внутренних дел МВД России [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Ю. И. Куликов. - СПб., 2000. - С. 21.

Глава 2. Законность и дисциплина в государственной службе в органах внутренних дел Российской Федерации

2.1. Понятие и содержание законности и дисциплины

Формирование российского правового государства неизбежно предполагает качественные перемены в понимании законности, обновление принципов становления, укрепления и соблюдения ее режима.

Проблемы законности были и остаются одними из важнейших в практике государственно-правового строительства, так как являются непосредственно связанными со стратегической задачей любого демократического правового государства – обеспечением основных прав и свобод человека и гражданина. Уровень законности и ее состояние служат главными категориями оценки правовой жизни общества, его граждан.

Законности посвящено много работ, в которых даются различные ее определения. Термин «законность» получил распространение не только в научной литературе, но и широко используется на обыденном, бытовом уровне и в разносторонней практической деятельности¹.

Чаще всего термин «законность» применяется для характеристики человеческой деятельности и результатов этой деятельности, причем речь может идти о различных уровнях – от актов индивидуального поведения (законное действие, незаконное решение и т.д.), до сложных видов деятельности, осуществляемых обширными группами субъектов (соответствие законности в деятельности муниципальных органов, законность действий милиции и т.д.). Также термин «законность» употребляется в разных сферах механизма правового регулирования (законность применения нормативного акта, законность акта правоприменения).

Анализ имеющихся в юридической литературе определений показал, что все авторы рассматривают законность через призму философских и правовых категорий: принцип, метод, требование, режим, явление. Большинство авторов определяют законность как строгое и неуклонное соблюдение и исполнение законов всеми органами государства, всеми учреждениями и общественными организациями, должностными лицами и гражданами². Часть авторов рассматривает законность как принцип или требование строгого соблюдения, исполнения правовых норм, либо как системы таких требований³. Эти определения отражают важнейшую черту законности – требование ко всем участникам общественных отношений строго соблюдать законы государства, однако этимология категорий «принцип», «требование» переносит саму законность из сферы практической деятельности в область идеологии, так как провозглашение какого-

¹ Анохин, Ю. В. Совершенствование органов внутренних дел по укреплению законности и обеспечению прав граждан [Текст] : учебное пособие / Ю. В. Анохин, С. Ю. Анохина, В. М. Семенов. – Барнаул : БЮИ МВД России, 2003. - С. 5.

² Викторов, Б. А. Социалистическая законность – основа деятельности органов внутренних дел [Текст] / Б. А. Викторов. - М., 1975. - С.10.

³ Вопленко, Н. Н. Социалистическая законность и применение права [Текст] / Н. Н. Вопленко. – Саратов, 1983. - С. 48-49.

либо принципа еще не означает его претворения в жизнь.

Существенно отличаются от приведенных выше те определения законности, которые рассматривают ее как метод государственного руководства обществом, «состоящий в организации общественных отношений посредством издания и неуклонного осуществления законов и других правовых актов»¹.

Анализ различных точек зрения на понятие «законность» не дает основания противопоставлять одно определение другому, так как все они отражают реально существующие черты и свойства этого сложного и многогранного социального явления. «Законность как специфическое социальное явление имеет сложную структуру и проявляется в различных аспектах», - указывает В.М. Горшенев и отмечает при этом, что различные подходы к пониманию законности являются обоснованными и правильными. Но, с другой стороны, каждая из предлагаемых дефиниций не раскрывает тех черт и признаков законности, которые включены в иные определения, данные другими авторами. Это обстоятельство породило тенденцию к сближению различных точек зрения и некоторыми авторами были предприняты попытки дать комплексное определение понятия законности, интегрирующее вышеназванные дефиниции.

Как верно отмечает В.С. Афанасьев, практически в каждом определении выделяется то главное, что образует суть, основу законности, строгое, неуклонное соблюдение, исполнение норм права участниками общественных отношений².

В первом аспекте законность как принцип государственно-правовой жизни провозглашается и законодательно закрепляется в качестве основополагающего начала правовой жизни, идеи или требования, которым должны руководствоваться в своем поведении граждане. Понимание законности как принципа права означает, что требования права в равной мере обращены как к населению, так и государственным органам и их должностным лицам.

Во втором аспекте законность рассматривается в качестве метода поведения участников регулируемых отношений. В этом аспекте законность можно представлять и в специальном значении – в качестве метода государственного руководства обществом, состоящего в организации общественных отношений путем издания и обеспечения к исполнению юридических предписаний.

В третьем аспекте законность представляется как особый режим общественной жизни. В указанном смысле законность призвана отразить реальное господство, «диктатуру» закона в общественной жизни, господство его в отношении между личностью и властью. Закон, и только он устанавливает степень зависимости личности от власти и пределы притязаний власти по отношению к личности. Следовательно, законность есть режим господства закона в общественной жизни. А понимание закона как особого режима означает распространение его требований на все области правовой жизни – сферу реализации, применения права и пра-

¹ Лукашева, Е. А. Социалистическое правосознание и законность [Текст] / Е. А. Лукашева. - М., 1973. - С.27.

² Афанасьев, В. С. Обеспечение социалистической законности в деятельности органов внутренних дел [Текст] / В. С. Афанасьев. - М., 1987.

творчество, не оставляя тем самым зон, неподвластных закону¹.

Прочная законность – показатель обеспечения прав человека в государстве и важнейший критерий оценки демократизации общества и оценка качества, а также результативности деятельности всех государственных органов. Все это относится и к деятельности правоохранительных структур, в частности органов внутренних дел. Правоохранительные органы должны выступать гарантом прав и законных интересов всех граждан без их социального разграничения и в своей деятельности подчиняться только закону.

Важное значение для уяснения сущности законности в административной деятельности милиции имеет вопрос о принципах и требованиях законности.

Принципы законности – это основные идеи, положения, выражающие содержание законности, а требования – то, чего требует законность, то есть правовые предписания, соблюдение и исполнение которых в процессе административной деятельности делает поведение (действие) сотрудника милиции законным.

К принципам законности относятся: верховенство закона, единство законности, недопустимость противопоставления законности и целесообразности, реальность законности.

Верховенство закона заключается в главенстве закона в системе нормативных правовых актов, в том, что нормотворческая и правореализационная деятельность милиции осуществляется в соответствии с законами.

Под единством законности понимается единая направленность правотворчества и правореализации на всей территории действия соответствующего нормативного правового акта. Понимание и реализация нормативных актов должны быть одинаковыми на всей территории, на которую распространяется действие этих актов. Вместе с тем, применение законов должно осуществляться с учетом специфики территориальных различий и особенностей складывающихся условий обеспечения правопорядка. Гибкость в реализации законов позволяет эффективнее достигать целей, содержащихся в этих законах.

Недопустимость противопоставления законности и целесообразности означает возможность выбора в рамках закона наиболее оптимальных, отвечающих целям и задачам административной деятельности милиции по обеспечению правопорядка, вариантов осуществления правореализующей деятельности. Целесообразность означает, что при реализации нормы важно максимально учитывать конкретную обстановку, время, место и условия, своеобразие создавшегося положения и т.п. Соотношение между законностью и целесообразностью есть соотношение между требованием точного исполнения предписаний правовой нормы и оперативной самостоятельностью субъекта административной деятельности, регулируемой нормами права.

Требование законности отражает ее направленность, которая обусловлена содержанием правовых норм. В отличие от принципов, выражающих содержание и сущность законности, требования связаны с определенными, конкретны-

¹ Афанасьев, В. С. Обеспечение законности: Вопросы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В. С. Афанасьев – М., 1993. - С.14.

ми видами деятельности милиции, скажем, требования защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности от противоправных посягательств, применения мер административного и иного принуждения в установленном порядке.

Всестороннее изучение причин несоблюдения законности сотрудниками органов внутренних дел – важное условие преодоления имеющихся нарушений.

Условно причины нарушения законности можно разделить на два вида.

К первому относятся объективные причины: экономические неурядицы, социальная напряженность, региональный сепаратизм, морально-психологическая неустойчивость общества, недостатки в воспитательной работе руководителей и кадрового аппарата, выраженные в слабой требовательности к личному составу, отсутствие надлежащего порядка в подразделениях органов внутренних дел. Второй вид включает субъективные причины, которые непосредственно связаны с индивидуальными особенностями сотрудников органов внутренних дел. Например, это может быть низкий уровень правового сознания и правовой культуры, недостаточное или искаженное понимание служебного долга, отличительные черты характера, вредные привычки и т.д.

Таким образом, обозначение круга причин, способствующих нарушению законности, позволяет определить меры, направленные на ее укрепление и усиление прав и свобод личности в правоприменительной деятельности органов внутренних дел. Представляется, что наиболее эффективными средствами среди них являются:

- меры по совершенствованию системы законодательства;
- меры по совершенствованию структуры и системы управления;
- меры по улучшению работы с кадрами;
- меры по совершенствованию связей с общественностью.

В теории служебная дисциплина понимается как наиболее общее понятие, охватывающее соблюдение служащими органов внутренних дел предписаний и требований законов и подзаконных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, а также индивидуальных правовых предписаний, включая такие как должностные инструкции, распоряжения и указания непосредственных руководителей, т.е. вся совокупность правовых предписаний, обязательных к исполнению сотрудниками органов внутренних дел. В этом смысле дисциплина включает в качестве составной части законность, которая в собственном смысле представляет собой соблюдение законов, а при расширенном толковании законности – совокупности нормативных правовых актов¹.

Под служебной дисциплиной понимают неукоснительное соблюдение лицами рядового и начальствующего состава установленных законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, Присягой, приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников (командиров) порядка и правил выполнения возложенных на них обязанностей и осуществления предоставленных им полномочий.

¹ Административное право: Часть первая [Текст] : учебник. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. - С. 207-209.

В органах внутренних дел служебная дисциплина обязывает каждого сотрудника строго соблюдать Конституцию и законы Российской Федерации, добросовестно исполнять приказы начальников и свои функциональные обязанности, оказывать уважение начальникам и старшим по званию, содействовать им в поддержании уставного порядка, соблюдать форму одежды, стойко переносить трудности, быть честным, мужественным, бдительным, уважать и соблюдать права и свободы человека и гражданина, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел характеризуется дисциплинированностью и самодисциплиной сотрудника, то есть осознанным отношением к исполнению служебного долга, личной ответственностью за порученный участок работы, сложившихся на основе внутренних убеждений в необходимости соблюдения требований законов, нормативных актов и приказов начальников.

На основе анализа правовых актов, в первую очередь Закона РФ «О милиции», Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и практики органов внутренних дел, можно сделать вывод, что служебная дисциплина рядового и начальствующего состава органов внутренних дел имеет ряд присущих только ей специфических особенностей. К числу которых можно отнести:

- строгое единоначалие, характеризующееся категоричностью и императивностью приказов и указаний начальников органов внутренних дел;
- обязанность начальников органов внутренних дел оперативно реагировать на совершенное подчиненным нарушение дисциплины;
- наличие специальных мер поощрений и взысканий;
- специальный порядок обжалования дисциплинарных взысканий;
- пределы дисциплины не ограничиваются рамками служебной деятельности.

Для уяснения сущностных элементов служебной дисциплины рассмотрим эти особенности более подробно.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел основывается на строгом единоначалии, которое является важным условием поддержания служебной дисциплины и твердого порядка в органах внутренних дел. Единоначалие означает сосредоточение в руках руководителя рычагов правления, имеет своей целью установление личной ответственности за порученное дело, за исполнение принятых решений.

Начальник, проявляя высокую требовательность к подчиненным, исходит из интересов дела, требований Присяги и приказов. С одной стороны, они обязывают начальника решительно и твердо требовать от своих подчиненных строгого соблюдения дисциплины и организованности, а с другой – поддерживать морально-психологическую атмосферу во вверенном подразделении.

Дисциплина требует определенного типа поведения и определенных отношений сотрудников органов внутренних дел к обществу, между собой в любых ситуациях и при любых обстоятельствах. Статья 35 Положения о службе в органах внутренних дел вменяет в обязанность начальника органа внутренних

дел поддержание служебной дисциплины. Приказ начальника в пределах его полномочий, не противоречащий закону, подлежит исполнению точно и в срок.

Одной из специфических особенностей служебной дисциплины является оперативное реагирование начальников органов внутренних дел на совершенное подчиненным нарушение. Если проступок совершен, то здесь вступают в силу права начальников органов внутренних дел по наложению дисциплинарных взысканий, установленных Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Особенности служебной дисциплины в органах внутренних дел проявляются как в применении специальных мер поощрения за проявленное усердие, подвиги и отличия по службе, так и в специальных мерах взыскания, применяемых за нарушения служебной дисциплины.

К особенностям служебной дисциплины в органах внутренних дел относится специальный порядок обжалования дисциплинарных взысканий. В случае несогласия с решением о перемещении по службе, об отстранении от должности в служебном порядке, о понижении в должности, снижении в специальном звании, об увольнении из органов внутренних дел, сотрудник вправе обжаловать это решение вышестоящему начальнику органа внутренних дел. Решение, принятое Министром внутренних дел Российской Федерации или Президентом Российской Федерации, обжалуется в суде, в месячный срок со дня вручения ему копии приказа либо со дня получения письменного уведомления.

Особенностью служебной дисциплины является и то, что последняя не ограничивается пределами исполнения обязанностей по службе и распространяется на поведение сотрудников органов внутренних дел вне служебной деятельности.

Повышенные требования к образу жизни, поведению сотрудников органов внутренних дел во внеслужебное время не случайны и закреплены в действующих законодательных и других нормативных актах. Они подчеркивают специфику служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел, выполнение которых возможно лишь при условии не только высокого профессионализма, но и образцового поведения во внеслужебное время. Это объясняется повышенным вниманием граждан к деятельности органов внутренних дел, к поведению их сотрудников. Личность сотрудника органов внутренних дел объединяет в себе черты как гражданина, так и субъекта государственной деятельности с учетом всей специфики последней в правоохранительной сфере и связанных с этим особых требований. Поэтому для них характерно применение дисциплинарных взысканий не только за нарушения по службе, но и за совершение порочащего сотрудника проступка.

Служебная дисциплина и законность взаимосвязаны. Законность, являясь принципом деятельности органов внутренних дел, требует от каждого сотрудника правильного и точного исполнения законов и ведомственных нормативных актов, усвоения и использования в своей служебной деятельности правовых знаний, правомерного поведения при исполнении должностных обязанностей и вне службы, предупреждения и пресечения противоправных действий со стороны граждан.

Руководство страны и Министерство внутренних дел в качестве главной задачи всех сотрудников органов внутренних дел на ближайшие годы определили повышение уровня социально-правового обслуживания населения, чтобы действия милиции были не только направлены на защиту законных прав интересов граждан и борьбу с преступностью, но чтобы действия милиции были прозрачны, понятны людям, получили их поддержку и одобрение.¹ Осуществление органами внутренних дел правоохранительной функции по обеспечению законных прав и свобод граждан, обеспечению общественного порядка и охране общественной безопасности рассматривается как один из важнейших видов оказания услуг населению со стороны государства, качество которых имеет политическое значение.

Особое значение в достижении этих целей приобретает повышение уровня служебной дисциплины личного состава и контроля за соблюдением законности, что в директивных документах Министерства внутренних дел определено в качестве приоритетного направления служебной деятельности органов внутренних дел.

В настоящее время руководство МВД России требует считать работу по профилактике нарушений сотрудниками дисциплины и соблюдению ими законности одной из важнейших составляющих оперативно-служебной деятельности. Сегодня нужны не только профессионалы, но прежде всего, люди с высокими морально-нравственными качествами.

2.2. Поощрение сотрудников органов внутренних дел

Поощрения выступают важным и эффективным средством укрепления служебной дисциплины и законности.

Законодательство Российской Федерации о дисциплинарных правоотношениях в сфере деятельности органов внутренних дел не дает определения понятию «поощрение». В научной, учебной, энциклопедической литературе оно раскрывается довольно полно. Например, поощрение – это такой способ воздействия, который через интерес, сознание направляет волю людей на совершение полезных, с точки зрения поощряющего дел².

«Поощрение, - отмечал профессор А.П. Корнев, - это публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета лицу в связи с достигнутыми успехами в выполнении правовых обязанностей или общественного долга»³.

Поощрение характеризуется тем, что фактическим основанием для него является заслуга, деяние, положительно оцененное субъектами власти, оно связано с оценкой уже совершенных деяний и оно персонифицировано, так как применяется в отношении отдельных индивидуальных и коллективных субъектов.

¹ Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала армии Р.Г. Нургалеева 19 мая 2006 года на совещании по вопросу «О задачах органов внутренних дел и внутренних войск МВД России, вытекающих из Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации» [Текст] // Вестник МВД России. - 2006. - №4. - С.14.

² Бахрах, Д. Н. Административное право России [Текст] / Д. Н. Бахрах. - М., 2001. - С. 362.

³ Корнев, А. П. Административное право России [Текст] / А. П. Корнев. - М., 1996. - С.182.

Статья 36 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации предусматривает применение поощрений к сотрудникам органов внутренних дел за образцовое исполнение обязанностей и достигнутые высокие результаты в службе и называет в качестве таковых:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение в Книгу почета, на Доску почета;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение нагрудным знаком;
- награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого Знамени органа внутренних дел;
- награждение именованным оружием;
- досрочное присвоение очередного специального звания;
- присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности.

В качестве поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов поощрений применяются также повышение размера стипендии и предоставление внеочередного увольнения из расположения учебного заведения.

При определении вида поощрения должны приниматься во внимание успешность и добросовестность исполнения сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, продолжительность и безупречность службы, выполнение им заданий особой важности и сложности.

Большое значение имеет и своевременность поощрения. Мотивационное воздействие поощрения на поведение работника значительно эффективнее, когда оно следует непосредственно за выдающимся результатом, большими успехами и достижениями в какой-либо общественной деятельности¹.

Поощрения применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав. Права начальников по применению поощрений устанавливаются Министром внутренних дел Российской Федерации.

Поощрения объявляются приказами (благодарность может быть объявлена устно). Все поощрения, за исключением объявленных устно, подлежат учету, который ведется сотрудниками кадрового подразделения, заносятся в послужные списки личных дел сотрудников. О поощрении сотруднику органов внутренних дел объявляется лично, перед строем или на совещании (собрании).

Благодарность – это первый в иерархии и самый распространенный вид поощрения. Его содержание состоит в публичном или индивидуальном «объявлении благодарности».

Выдача денежной премии – вид поощрения, который выражается в получе-

¹ Бельский, К. С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы, факторы укрепления) [Текст] / К. С. Бельский. - М., 1988. - С.92.

нии поощренным определенной суммы денег. Порядок применения и размер денежной суммы премии регламентируется Федеральным законом «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2003 г. №33 «О дополнительных выплатах сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации», приказом МВД РФ от 13 марта 2003 г. №155 «О дополнительных выплатах сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации». Для сотрудников предусмотрено два вида премии: за образцовое исполнение служебных обязанностей в сумме до 3 окладов денежного содержания в год и разовые премии за выполнение особо сложных и важных задач. Конкретные размеры премий в денежном эквиваленте определяются соответствующим начальником органа внутренних дел исходя из личного вклада сотрудника в выполнении задач, стоящих перед органами внутренних дел, и максимальной суммой не ограничиваются. Данный вид поощрения всегда подлежит оформлению приказом соответствующего начальника органов внутренних дел.

Награждение ценным подарком является видом поощрения, которое состоит во вручении поощряемому вещи, подарка. Законодательством не определен ценовой предел такого поощрения. Оно объявляется приказом соответствующего начальника органа внутренних дел.

Занесение в книгу Почета, занесение на доску Почета и награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого Знамени органа внутренних дел, по содержанию являются схожими. Их суть заключается в помещении фамилии и фотографии поощряемого с краткой характеристикой или перечислением его заслуг в книгу Почета или на доску Почета органа внутренних дел и вручении личной фотографии сотрудника, снятого у развернутого Знамени органа внутренних дел. В случае применения данного вида поощрения допускается одновременная выдача поощренному сотруднику денежной премии.

Награждение Почетной грамотой – вид поощрения, содержанием которого является вручение поощренному Почетной грамоты. Данное поощрение оформляется приказом соответствующего начальника органа внутренних дел.

В настоящее время сотрудники ОВД награждаются следующими нагрудными знаками:

- «Лучший сотрудник криминальной милиции», «Лучший участковый уполномоченный милиции», «Лучший следователь», «Лучший инспектор по делам несовершеннолетних», «Лучший сотрудник специальных подразделений милиции», «За верность долгу», «За отличие», «Отличник милиции», «За отличную службу в МВД», «За содействие МВД России».

На лиц, представляемых к награждению знаками, составляются служебные характеристики с указанием конкретных заслуг. В них указываются звание, фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, стаж работы в органах внутренних дел, стаж в должности.

Знаки вместе с удостоверениями к ним вручаются в торжественной обстановке. В личном деле награжденного производится соответствующая запись.

Лица, награжденные знаками, могут быть лишены их за нарушения служебной дисциплины.

За образцовое выполнение служебного долга сотрудники, прослужившие в органах внутренних дел не менее десяти лет, могут быть награждены почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации».

Сотрудники, награжденные почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации», знаком «Заслуженный работник МВД Российской Федерации», имеют право на:

- получение ежегодного отпуска в удобное для них время;
- дополнительный ежегодный отпуск в размере 10 календарных дней;
- установление ежемесячной надбавки в размере 5% должностного оклада;
- преимущества при решении вопросов о предоставлении или улучшении жилой площади, распределяемой органами внутренних дел;
- преимущества при получении путевок в санатории, дома отдыха и пансионаты;
- преимущества при предоставлении других льгот, установленных для сотрудников органов внутренних дел.

Награждение почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации» согласно ст. 37 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации производится Президентом Российской Федерации по представлению Министра внутренних дел РФ с учетом мнения коллектива соответствующего органа внутренних дел.

Сотрудники органов внутренних дел награждаются наградным оружием за мужество и самоотверженность, проявленные при выполнении служебного долга с риском для жизни, значительный личный вклад в укрепление правопорядка и борьбу с преступностью, высокое профессиональное мастерство и большие заслуги в совершенствовании деятельности органов внутренних дел Российской Федерации.

Наградным оружием награждаются сотрудники, прослужившие в органах внутренних дел не менее 20 лет.

Досрочное присвоение очередного специального звания или присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности, – виды материального поощрения, содержание которых заключается в присвоении очередного специального звания, после чего идет увеличение денежного содержания на определенную законом сумму. Поощрение объявляется приказом МВД РФ для лиц среднего и старшего начальствующего состава, а для лиц рядового и младшего начальствующего состава – приказами соответствующих начальников.

В поощрительном производстве, которое ведется в органах внутренних дел, выделяют четыре стадии:

- а) возбуждение дела о поощрении – ходатайства о поощрениях возбуждаются:
 - руководителями ОВД – о поощрении отдельных сотрудников, особо отличившихся при осуществлении конкретного оперативного мероприятия или в конкретной ситуации. По наиболее отличившимся сотрудникам руководитель ОВД ходатайствует перед вышестоящим руководством о поощрении их правами или представлении к государственной награде;

- руководителем подразделения ОВД – о поощрении своих сотрудников за высокий профессионализм и смелые действия, проявленные при проведении конкретных операций; за достигнутые высокие результаты в оперативно-розыскной деятельности по итогам за определенный период; за высокое профессиональное мастерство, проявленное в борьбе с преступностью, а также в честь профессиональных и государственных праздников, юбилеев отдельных работников или в связи с выходом на заслуженный отдых;

- руководителями кадровых аппаратов, которые часто являются инициаторами приказов о поощрении сотрудников в связи с уходом на заслуженный отдых, с юбилеями отдельных работников, но в этом случае проект приказа обязательно визируется у начальника ОВД;

- гражданами, которые присылают письма с ходатайством о поощрении сотрудников за их личный вклад в охрану общественного порядка и борьбу с преступностью;

б) общественная и государственная оценка материалов о поощрении в аппаратах ОВД заключается в согласовании начальником ОВД проекта приказа о поощрении со своими заместителями, начальниками отделений кадров, у которых выясняются обстоятельства о наличии или отсутствии дисциплинарных взысканий, либо приказ согласовывается с непосредственным начальником сотрудника, если инициаторы подготовки такого приказа – кадровые аппараты;

в) принятие решения о поощрении – осуществляется, как правило, начальником отдела внутренних дел в виде приказа, который обычно объявляется всему личному составу;

г) исполнение решения – все поощрения, за исключением объявленных устно, подлежат учету в специальных карточках, которые ведут сотрудники кадровых аппаратов, а также заносятся в личное дело.

2.3. Ответственность сотрудников органов внутренних дел за нарушения служебной дисциплины. Дисциплинарное производство

За нарушение служебной дисциплины, которое выражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных обязанностей, включая и однократный грубый дисциплинарный проступок, сотрудники органов внутренних дел могут нести дисциплинарную ответственность в виде наложения на них дисциплинарного взыскания.

Перечень дисциплинарных взысканий, установленный Положением о службе в органах внутренних дел, включает в себя:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- понижение в должности;
- снижение в специальном звании на одну ступень;
- лишение нагрудного знака;
- увольнение из органов внутренних дел.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федера-

ции кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисления из учебного заведения.

Замечание, выговор и строгий выговор – близкие по характеру дисциплинарные взыскания. Они налагаются за несущественные упущения по службе и нарушения дисциплины. Сущность их в большей степени состоит в профилактическом характере.

Предупреждение о неполном служебном соответствии как вид дисциплинарного взыскания, как правило, применяется не за отдельное нарушение дисциплины, а за их совокупность, свидетельствующую о неспособности сотрудника или нежелании его выполнять какие-либо служебные функции. Характерной особенностью этого взыскания является то, что руководитель, подвергнувший сотрудника такому взысканию, предупреждает его не о каком-то единичном факте упущения по службе, а о том, что общее состояние дел на порученном участке требует разносторонних мер по улучшению работы в целом. В то же время, как показывает практика применения данного вида дисциплинарного взыскания, оно может быть применено и за одно, но серьезное нарушение служебной дисциплины.

Понижение в должности и снижение в специальном звании близкие по своему характеру виды взыскания, влекущие не только отрицательные моральные, но и материальные последствия. Правовые последствия их применения практически аналогичны. Кроме вышеназванных, они содержат меры материального ограничения – снижение должностного оклада или оклада за специальное звание. На практике такие меры применяются к сотрудникам как за единичные факты серьезных нарушений дисциплины или такие же ошибки в работе, так и за менее серьезные, но систематически совершаемые дисциплинарные проступки и упущения по службе.

Увольнение из органов внутренних дел – крайняя и вынужденная мера взыскания. К ней прибегают, когда другие меры дисциплинарного воздействия исчерпаны и не дали положительного эффекта. По законодательству о дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел увольнение применяется за грубое нарушение и систематическое нарушение служебной дисциплины.

Назначение вне очереди в наряд по службе или на работы – мера дисциплинарного взыскания, в результате которой, лица, подвергнутые такому взысканию, используются для несения службы на второстепенных постах (например, дневальным по учебно-строевому подразделению) или для выполнения подсобных работ (уборка территории, служебных помещений). Данный вид дисциплинарного взыскания характерен и применяется к такой категории обучающихся сотрудников, как курсант очной формы обучения.

Отчисление из образовательного учреждения – мера дисциплинарного воздействия, которая применяется не только к курсантам, но и слушателям образовательных учреждений системы МВД России за нарушения служебной дисциплины, невыполнение учебного плана и иные проступки, предусмотренные в ведомственных нормативных актах.

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами. Замечание, выговор,

назначение вне очереди в наряд, а также лишение очередного увольнения из расположения образовательного учреждения могут быть объявлены и устно. Взыскание, наложенное приказом, не может быть снято устно.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При нарушении служебной дисциплины совместно несколькими лицами дисциплинарные взыскания налагаются на каждого виновного в отдельности и только за совершенное им нарушение.

Право снятия дисциплинарного взыскания принадлежит тому начальнику, которым взыскание было наложено, а также прямым начальником, имеющим не меньшие дисциплинарные права, чем начальник, наложивший дисциплинарное взыскание.

Прямыми начальниками являются начальники, которым сотрудники органов внутренних дел подчинены по службе, хотя бы временно. Ближайший к подчиненному прямой начальник является его непосредственным начальником. Сотрудники, не подчиненные друг другу по службе могут быть старшими и младшими. Старшинство определяется специальным званием, а при равных званиях – занимаемой должностью.

О дисциплинарных взысканиях сотруднику органов внутренних дел объявляется лично, перед строем или на совещании (собрании). Запрещается объявлять дисциплинарные взыскания начальникам перед подчиненными.

Сотрудники, подвергнутые дисциплинарному взысканию, не освобождаются от материальной ответственности за причиненный ущерб, а также от привлечения к административной и уголовной ответственности, если они виновны в совершении административного правонарушения или в их действиях содержатся признаки состава преступления.

Необходимо помнить, что дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины сотрудника. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, его последствия, признание им своей вины, его отношение к службе, результаты деятельности, прежнее поведение виновного.

До наложения взыскания от сотрудника, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. В случае отказа сотрудника от дачи объяснения об этом составляется соответствующий акт. При необходимости проводится проверка указанных в нем сведений с вынесением заключения по результатам проверки.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения десяти суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении – не позднее 1 месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов

его применения объявляется сотруднику, подвергнутому взысканию, под расписку.

В случае отказа от ознакомления с приказом оформляется соответствующий акт, дисциплинарное взыскание приводится в исполнение немедленно, но не позднее одного месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника приказом, считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни сотрудника либо в период его нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - более двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются период нахождения сотрудника органов внутренних дел в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание последовательно вышестоящим начальникам вплоть до Министра внутренних дел Российской Федерации или в суд в трехмесячный срок со дня ознакомления его под роспись с соответствующим приказом, а по делам об увольнении – в месячный срок.

В случае пропуска указанного срока по уважительным причинам он может быть восстановлен Министром внутренних дел Российской Федерации или судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае подачи жалобы приведение в исполнение дисциплинарного взыскания не приостанавливается, пока не последует приказ вышестоящего начальника о его отмене.

Необходимо отметить, что наложение любого дисциплинарного взыскания (кроме объявленного устно) служит основанием для задержки в присвоении очередного специального звания, а также отказа в получении единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года и квартальной премии.

Вопросы о привлечении сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности решаются в ходе дисциплинарного производства.

Правовую основу дисциплинарного производства составляет Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Основанием для привлечения сотрудника органа внутренних дел к дисциплинарной ответственности является совершение им дисциплинарного проступка. Рассматривая имеющиеся в литературе подходы к определению понятия дисциплинарного проступка, можно заключить, что дисциплинарный проступок – это не влекущее к уголовной ответственности противоправное, виновное действие (бездействие), повлекшее за собой нарушение должностным лицом дисциплины.

Дисциплинарное производство включает в себя пять стадий.

1. На первой стадии производится возбуждение дела о дисциплинарном

проступке. Его содержание заключается в том, что руководитель, наделенный правом применять дисциплинарное взыскание, принимает решение о привлечении виновного к дисциплинарной ответственности.

2. Рассмотрение дела осуществляется руководителем, а в случае необходимости им может быть назначено проведение служебной проверки.

Задачами служебной проверки в органах внутренних дел являются:

- полное, объективное и всестороннее исследование обстоятельств нарушения служебной дисциплины или иных правонарушений, совершенных сотрудниками органов внутренних дел;
- выявление причин и условий, способствовавших их совершению;
- установление виновных и обеспечение правильного применения действующих нормативных актов.

К проведению служебных проверок в первую очередь привлекаются руководители, сотрудники кадровых аппаратов, службы собственной безопасности.

В процессе служебной проверки должны быть установлены:

- событие и виновность сотрудника (время, место, способ и обстоятельства совершения проступка);
- причастность сотрудника к совершению проступка;
- обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности нарушителя, как отягчающие, так и смягчающие его вину;
- деловые и моральные качества лица, совершившего проступок, другие данные, характеризующие его личность;
- причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка.

Доказательства совершения сотрудником дисциплинарного проступка должны быть закреплены письменно. В необходимых случаях опрашиваются очевидцы, которые могут и не являться сотрудниками данной организации. Пояснения свидетелей оформляются объяснительными записками или протоколом опроса. В ходе проверки от сотрудника, совершившего проступок, должно быть истребовано письменное объяснение.

По окончании служебной проверки готовится мотивированное заключение для утверждения.

Служебная проверка должна быть закончена не позднее чем в месячный срок со дня поступления в орган внутренних дел заявления, жалобы, информации, сообщения о правонарушении¹.

На стадии рассмотрения дела исследуются все обстоятельства, собираются дополнительные материалы для принятия объективного и обоснованного решения. В любом случае до принятия решения по делу, даже если служебная проверка не проводилась, от лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение.

¹ Шамаров, В. М. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел [Текст] / В. М. Шамаров, Х. Х. Лойт ; под ред. А. А. Прошина, В. П. Сальникова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – СПб., 2001. - С.59-60.

3. Исследовав все материалы и установив факт совершения дисциплинарного проступка, руководитель принимает решение о наложении дисциплинарного взыскания, которое является индивидуальным актом управления и должно удовлетворять всем требованиям, предъявляемым к актам подобного рода.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида и меры взыскания принимаются во внимание:

- характер проступка;
- обстоятельства, при которых он был допущен;
- прежнее поведение виновного;
- признание им своей вины;
- его отношение к службе;
- время нахождения на службе и знание правил ее несения.

4. Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание. В этом случае жалоба в установленном законодательством порядке подается по инстанции вышестоящим начальникам вплоть до Министра внутренних дел либо в суд.

Жалоба может быть оставлена без удовлетворения или по результатам ее рассмотрения возможно изменение меры взыскания в сторону снижения. Кроме того, может быть отменен приказ о наложении дисциплинарного взыскания и принято по делу иное решение.

5. Стадия исполнения решения является завершающей и состоит в объявлении (за малозначительные проступки взыскание может быть объявлено устно) сотруднику под расписку приказа о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения.

Глава 3. Государственная охрана сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

3.1. Социально-правовая защита сотрудников органов внутренних дел

Выполнение задач, поставленных обществом перед правоохранительными органами государства, возможно при многих условиях, в том числе и при условии, когда каждый гражданин, проходящий службу в этих органах, будет уверен, что государство гарантирует надежную защиту его прав и свобод не только как человека и гражданина, но и как представителя государственной власти.

Анализ действующих нормативно-правовых актов и научных публикаций, касающихся проблем государственной защиты сотрудников органов внутренних дел, позволил выделить определенные признаки, характеризующие такой вид деятельности государства, как защита своих служащих:

- защита состоит из совокупности конкретных мер;
- данные меры достаточно разнообразны (правовые, социальные, организационные и другие);
- меры определяются органами государственной власти;
- они осуществляются ведомствами, где проходят службу государственные служащие;
- цель принимаемых мер – обеспечение нравственного, материального и физического благополучия государственных служащих, создание надлежащих условий для эффективного выполнения ими возложенных обязанностей.

Указанные признаки позволили сформулировать определение понятия «государственная защита сотрудников органов внутренних дел». Государственная защита сотрудников органов внутренних дел – это совокупность разнообразных мер, устанавливаемых государством и реализуемых его органами в целях создания условий, обеспечивающих активную и максимально безопасную служебную деятельность сотрудников, достойную жизнь им и их семьям, уважение общества.

Если меры государственной защиты сгруппировать по критерию «какие задачи они решают и какими способами», то можно выделить несколько видов государственной защиты сотрудников: правовая защита, обеспечение безопасности, социальная защита.

Так сложилось, что в теории и на практике социальную и правовую защиту личного состава органов внутренних дел, как правило, рассматривают как составную часть общей работы с сотрудниками. Именно эта часть содержания работы с личным составом является центральной и от ее состояния зависят показатели служебной деятельности подразделений МВД России.

Правовая защита сотрудников органов внутренних дел включает в себя несколько аспектов. Прежде всего, это правовая защищенность личного состава в повседневной служебной деятельности при неукоснительном соблюдении каждым сотрудником соответствующих нормативных актов. А также это обеспечение сотрудников всеми видами довольствия, предоставление им со сторо-

ны государства социальных гарантий, денежных и других видов компенсаций за условия службы, которые определены Законом «О милиции», Положением о службе в органах внутренних дел.

Такой подход к оценке правовой защиты сотрудников органов внутренних дел нашел отражение в юридической литературе.

Социально-правовая защита сотрудников органов внутренних дел - сложное явление и понятие. Являясь предметом исследований административного, уголовного, гражданского, трудового, конституционного права, проблема социально-правовой защиты сотрудников милиции в то же время требует общетеоретического анализа.

В.М. Петрожицкий предлагает рассматривать правовую и социальную защиту сотрудников милиции как приоритетное направление деятельности руководящего состава, соответствующих служб органов внутренних дел, как основополагающий принцип работы с кадрами¹.

В законодательстве и научной литературе при рассмотрении правового статуса сотрудника органов внутренних дел, широко использовалась терминология «социально-правовая защита» или «социальная и правовая защита». Исходя из научных исследований и практики развития законодательства в области охраны свобод человека и гражданина, обоснованным является употребление более точной терминологии «государственная охрана сотрудников органов и подразделений МВД России». Это подтверждается тем, что государство нацелено в конечном итоге на создание соответствующего режима, направленного на охрану и защиту свобод и интересов не только сотрудников органов и подразделений МВД России, но и всех членов общества².

Исследования авторского коллектива Московского юридического института МВД России «Состояние социально-правовой защиты личного состава органов внутренних дел и перспектива ее совершенствования» правовые и социальные меры защиты сотрудников органов внутренних дел объединяются понятием «государственная защита сотрудников органов внутренних дел». Это понятие включает в себя совокупность устанавливаемых государством мер социальной и правовой защиты в целях создания условий, которые бы обеспечивали максимально безопасную служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел, достойный уровень их жизни, а также высокий социальный статус.

Вместе с тем, наряду с мерами правовой и социальной защиты авторы вводят в научный оборот меры, направленные на обеспечение безопасности сотрудников и членов их семей³.

¹ Петрожицкий, В. М. Организационно-правовые основы социальной и правовой защиты сотрудников милиции РСФСР (1917-1941 гг.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук, В. М. Петрожицкий. - М., 1997. - С.22.

² Зубов, И. Н. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: теория и практика [Текст] / И. Н. Зубов, П. П. Сергун. - М., 1999. - С.81.

³ Аналитический обзор действующего законодательства, регламентирующего вопросы социально-правовой защиты личного состава органов внутренних дел [Текст] / под ред. А. П. Коренева. - М., 1997. - С.7-10.

Таким образом, под государственной защитой сотрудников органов внутренних дел понимается система мер безопасности правовой и социальной охраны жизни, здоровья, имущества сотрудников органов внутренних дел в случае посягательства на них в связи с их служебной деятельностью. Защита государственных служащих – это необходимый элемент определенного стандарта, включающего в себя социально-правовые гарантии деятельности самих государственных служащих: государство, устанавливая правовой статус государственных служащих, обязуется защищать и обеспечивать государственных служащих¹.

Федеральный закон от 20 апреля 1995 года № 45-ФЗ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» определяет перечень категорий защищаемых и органов, обеспечивающих безопасность, вид государственной защиты и мер безопасности, порядок применения этих мер и другие вопросы, связанные с государственной защитой².

В соответствии с положениями данного Федерального закона сотрудники органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей находятся под защитой государства. Причем закон распространяет свое действие и на их близких.

Статья 4 Положения о службе в органах внутренних дел отмечает, что при исполнении служебных обязанностей сотрудник органов внутренних дел находится под защитой государства. Никто, кроме органов и должностных лиц, прямо уполномоченных на то законом, не вправе вмешиваться в его деятельность. При получении приказа или указания, явно противоречащего закону, сотрудник органов внутренних дел обязан принять меры к исполнению закона.

В Законе РФ «О милиции» прямо закреплена такая важнейшая гарантия правовой защиты сотрудников, как обязательность для исполнения гражданами и должностными лицами законных требований сотрудников милиции. При этом сотрудники милиции не несут ответственности за моральный, материальный и физический вред, причиненный правонарушителю применением в предусмотренных Законом случаях физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, если причиненный вред соразмерен силе оказываемого противодействия³.

Важную роль играют положения статьи 25 Закона «О милиции», где отмечается, что сотрудник милиции при выполнении возложенных на него обязанностей подчиняется только непосредственно прямым начальникам. Никто другой не вправе вмешиваться в законную деятельность сотрудника милиции, кроме лиц, прямо уполномоченных на то законом. Никто не имеет права принуждать сотрудника милиции выполнять обязанности, которые настоящим Законом на милицию не возложены. При получении приказа или указания, явно противоречащих закону, сотрудник милиции обязан руководствоваться законом.

¹ Старилов, Ю. П. Что происходит с институтом российской государственной службы? [Текст] / Ю. П. Старилов // Журнал российского права. - 2004. - № 9. - С.21.

² Российские вести. - 1996. - 14 марта.

³ О милиции : Закон РФ. - Ст. 23.

Кроме того, законом РФ «О милиции» предусмотрены гарантии безопасности вооруженного сотрудника милиции. В соответствии со статьей 16 он имеет право обнажать огнестрельное оружие и привести его в готовность, если считает, что в создавшейся обстановке могут возникнуть основания для его применения.

Федеральный закон РФ от 12 августа 1995 года «Об оперативно-розыскной деятельности»¹ также предусматривает гарантии социально-правовой защиты должностных лиц органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность.

В статье 16 названного закона отмечается, что на должности органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, распространяются гарантии социальной и правовой защиты сотрудников, в штаты которых указанные лица входят.

В соответствии со статьями 34 Закона РФ «О милиции» и 73 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в случае несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты сотрудника органов внутренних дел виновные в этом должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

В последние годы сотрудникам органов внутренних дел приходится нести службу в тяжелых условиях обострения межнациональных отношений, вооруженных конфликтов, принимать участие в вооруженной борьбе с террористами, незаконными вооруженными формированиями. Поэтому можно обоснованно утверждать, что обеспечение социальных гарантий участников боевых действий является одним из значимых и актуальных направлений современной политики².

Среди социальных гарантий сотрудников органов внутренних дел одной из важнейших является денежное довольствие. Конкретные виды и размеры денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел устанавливаются Правительством Российской Федерации в зависимости от занимаемой должности, специального звания, выслуги лет, а также с учетом особенностей несения службы и порядка ее прохождения различными категориями сотрудников.

Проводимое в Российской Федерации реформирование социальной сферы, а именно принятие Федерального закона от 22.08.2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³ оказало значительное влияние на систему оплаты труда сотрудников органов внутренних дел.

¹ СЗ РФ. - 1995. - № 33. - Ст. 3349.

² Корякин, В. М. Статус участника боевых действий: проблемы и противоречия [Текст] / В. М. Корякин // Право и политика. - 2003. - № 6. - С. 88.

³ СЗ РФ. - 2004. - № 35. - Ст.3607.

В частности, произведена замена отдельных натуральных льгот, предоставлявшихся сотрудникам органов внутренних дел на компенсационные выплаты. Поменялось соотношение льгот и денежных выплат в общем объеме материального обеспечения. То есть можно сделать вывод, что такая категория, как «льгота», уходит в прошлое. На смену ей приходят такие понятия, как «выплаты компенсационного характера», «социальные гарантии как совокупность социально-экономических и организационных предпосылок, условий, средств и методов, способствующих полной реализации прав и свобод гражданами Российской Федерации».

Денежное довольствие сотрудника органов внутренних дел состоит из оклада по замещаемой должности, оклада по специальному званию, которые вместе составляют оклад денежного содержания, процентных надбавок за выслугу лет, ученую степень, ученое звание, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат и регламентируется действующим в настоящее время Федеральным законом от 30.06.2002 года № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)».

Сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, учреждений ежемесячно выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания (надбавки) в следующих размерах по выслуге: от полутора до 1 года – 5 процентов; от 1 года до 2 лет – 10 процентов; от 2 до 5 лет – 25 процентов; от 5 до 10 лет – 40 процентов; от 10 до 15 лет – 45 процентов; от 15 до 20 лет – 50 процентов; от 20 до 22 лет – 55 процентов; от 22 до 25 лет – 65 процентов; 25 лет и более – 70 процентов.

К дополнительным выплатам сотрудникам органов внутренних дел относятся:

1. Ежемесячная дифференцированная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы в зависимости от состава служащих и местности прохождения службы, выплачивается в размерах и порядке, определяемых руководителем государственного органа. Правительство Российской Федерации может повышать отдельным категориям служащих размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы.

С 1 января 2005 года размер указанной надбавки был увеличен с 70 до 120 процентов. В соответствии с приказом МВД России от 02.12.2004 года № 795 «О выплате сотрудникам органов внутренних дел ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы» начальникам подразделений центрального аппарата МВД России и подразделений, непосредственно подчиненных МВД России, начальникам главных управлений МВД России по федеральным округам, министрам внутренних дел, начальникам ГУВД (УВД) субъектов Российской Федерации, начальникам УВДТ, ОУМТ и ВС, УВД (ОВД) на закрытых территориях и режимных объектах, образовательных,

научных и иных учреждений МВД России разрешено устанавливать с 1 января 2005 года сотрудникам органов внутренних дел дифференцированную (в зависимости от состава сотрудников и местности прохождения службы) ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и специальный режим службы в размере:

- до 200 процентов оклада по должности – рядовому и младшему начальствующему составу;
- до 160 процентов должностного оклада – среднему и старшему начальствующему составу;
- до 130 процентов по должности – среднему и старшему начальствующему составу.

Сотрудникам органов внутренних дел, проходящим службу в г.г. Москве и Санкт-Петербурге, в Московской и Ленинградской областях, выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы производится в увеличенных размерах.

Таким образом, с 1 января 2005 года указанная ежемесячная надбавка, помимо выплаты за сложность, напряженность и специальный режим, то есть выплаты, носящей стимулирующий характер, приобрела также направленность компенсационного характера. Дифференциация в установлении и выплате данной надбавки теперь позволяет учесть не только сложность и напряженность службы различных категорий сотрудников, но и разницу в расходах на проезд общественным транспортом городского и пригородного сообщения.

В связи с тем, что надбавка призвана компенсировать отдельные отмененные натуральные льготы, в том числе затраты на проезд в общественном транспорте, отдельные категории сотрудников органов внутренних дел, которые в соответствии с законодательством, действовавшим до 1 января 2005 года, не имели права на установление этой надбавки, получили право на ее установление. К такой категории относятся курсанты образовательных учреждений высшего профессионального образования системы МВД России. Размер надбавки устанавливается с учетом места проживания курсантов и расходов на проезд общественным транспортом.

Несмотря на предпринятые Правительством Российской Федерации, МВД России меры по реализации Федерального закона от 22.08.2004 года № 122, ситуация в органах внутренних дел Российской Федерации остается на грани социального взрыва. Прежде всего это связано с предоставлением права на определение конкретного размера ежемесячной надбавки руководителям подразделений органов внутренних дел. Такой подход предоставляет им возможность действовать по своему усмотрению, что может повлечь произвол со стороны руководителей.

2. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации. На

основании приказа МВД России от 13.06.2007 года № 519 «Об утверждении Инструкции о выплате ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, допущенных к государственной тайне» указанная надбавка выплачивается сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

В соответствии с указанным приказом допущенными к государственной тайне на постоянной основе считаются сотрудники, имеющие в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности, на которых возложена обязанность постоянно работать со сведениями, составляющими государственную тайну, в силу должностных (функциональных) обязанностей. Размер надбавки за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» составляет 50-75 процентов; имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50 процентов; имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5-10 процентов.

3. Ежемесячная надбавка за ученую степень и ученое звание.

Процентная надбавка за ученую степень и ученое звание сотрудникам органов внутренних дел выплачивается в размере 5 процентов оклада по замещаемой должности – кандидату наук или доценту, и в размере 10 процентов должностного оклада – доктору наук или профессору.

Приказом МВД России от 31.05.2007 г. № 479 «Об утверждении инструкции о порядке обеспечения денежным довольствием военнослужащих внутренних войск МВД России» в целях материального стимулирования и социальной поддержки высококвалифицированных научно-педагогических кадров их числа военнослужащих внутренних войск МВД России, проходящих военную службу по контракту, устанавливается дополнительная выплата сотрудникам, замещающим должности руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава в образовательных учреждениях высшего профессионального образования МВД России и соответствующего дополнительного профессионального образования, а также в научных организациях МВД России, в размере разницы между надбавкой за ученую степень, выплачиваемой в соответствии с законодательством Российской Федерации сотрудникам, и ежемесячной доплатой (надбавкой) за ученую степень, предусмотренной законодательством для работников, занимающих штатные должности в бюджетных учреждениях (организациях) науки и высших учебных заведениях.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ред. от 15.07.2008 г.) научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере: 3000 рублей за ученую степень кандидата наук; 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

4. Юридическая надбавка.

В соответствии с Приказом МВД России от 31.08.2007 г. № 768 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 года № 528» указанная надбавка выплачивается лицам, имеющим высшее юридическое образование и занимающим должности юридической специальности, в основные служебные (должностные) обязанности которых входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование правовых актов и их согласование в качестве юриста или исполнителя. Юридическая надбавка выплачивается в целях повышения уровня правового обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, улучшения качества проектов нормативных правовых актов и обеспечения дополнительных социальных гарантий сотрудникам органов внутренних дел.

Сотрудникам органов внутренних дел, в том числе сотрудникам, проходящим службу в образовательных и научно-исследовательских учреждениях МВД России, юридическая надбавка выплачивается ежемесячно в размере до 50 процентов должностного оклада.

5. Премии за образцовое исполнение служебных обязанностей выплачиваются в размере до трех окладов денежного содержания в год, выплачиваемые в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Премии выплачиваются в следующих размерах:

- сотрудникам (кроме сотрудников из числа курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России) в зависимости от результатов исполнения служебных обязанностей до 3 окладов денежного содержания в год;

- сотрудникам из числа курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России (кроме слушателей Академии управления МВД России), в зависимости от результатов прошедшей экзаменационной сессии или вступительных экзаменов, имеющим: только отличные оценки – до 3 окладов денежного содержания в год; только хорошие и отличные оценки – до 2 окладов денежного содержания в год; удовлетворительные оценки – до 1 оклада денежного содержания в год.

6. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение служебных обязанностей по итогам календарного года может быть выплачено в порядке, установленном руководителем государственного органа, и размерах, определяемых Правительством Российской Федерации, но не менее трех окладов денежного содержания в год.

7. Материальная помощь в размере не менее двух окладов денежного содержания в год, выплачиваемая в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации

Порядок премирования сотрудников, выплаты единовременного денежного вознаграждения по итогам календарного года и оказание материальной помощи регулируется «Инструкцией о дополнительных выплатах сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации», утвержденной приказом МВД России от 13.03.2003 года № 155.

8. Ежемесячное денежное поощрение (ЕДП), выплачиваемое в размерах и в порядке, устанавливаемых Президентом Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18.02.2005 года № 177 «О ежемесячном денежном поощрении отдельных категорий военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания», ЕДП выплачивается с 1 марта 2005 года в размере одного должностного оклада.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Пособие на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, которое выплачивается в соответствии с законом «О милиции», в котором предусмотрено, что сотруднику милиции на содержание детей, а также лиц, находящихся на его иждивении, посещающих государственные и муниципальные детские дошкольные учреждения, выплачивается пособие в порядке и размерах, определяемых Министерством внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД России от 06.11.2007 г. № 974 «О пособии сотрудникам милиции на содержание детей, посещающих государственные и муниципальные детские дошкольные учреждения» установлен порядок и размеры выплаты указанного пособия. Так, установлено, что данное пособие выплачивается в части платы, взимаемой с родителей на содержание детей, превышающей минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством и применяемый для регулирования оплаты труда.

2. Компенсация за наем (поднаем) жилых помещений, которая выплачивается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2004 г. № 852 «О порядке и размерах выплаты компенсаций за наем (поднаем) жилых помещений сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации...»

С 1 января 2005 года указанная компенсация выплачивается ежемесячно сотрудникам, не имеющим жилых помещений для постоянного проживания, в следующих размерах: 1500 рублей – сотрудникам, проживающим в г.г. Москве и Санкт-Петербурге; 1200 рублей – в других городах и районных центрах; 900 рублей – в прочих населенных пунктах.

При условии совместного проживания с сотрудником трех и более членов семьи размер денежной компенсации повышается на 50 %.

3. Выплата денежных средств на оплату стоимости путевок детей на оздоровительный отдых предусмотрена Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2004 года № 911 «О порядке оказания медицинской помощи, санаторно-курортного обеспечения и осуществления отдельных выплат некоторым категориям военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и членам их семей».

В соответствии с указанным постановлением данная выплата производится один раз в год. С 2006 года выплаты осуществляются в размере до 75% стоимости путевки детей застрахованных граждан в детские оздоровительные лагеря круглогодичного действия, что предусмотрено Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.

4. Денежная компенсация на приобретение научной, учебной, методической литературы и иных материалов выплачивается служащему, осуществляющему научно-педагогическую деятельность в образовательном учреждении профессионального образования государственного органа, в том числе руково-

дителю, деятельность которого связана с образовательным процессом, в размере 10 % оклада по замещаемой должности.

Таким образом можно сделать вывод, что система оплаты труда сотрудников органов внутренних дел носит сложный характер, так как состоит из различного рода выплат, надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера. Сложившаяся в области денежного содержания сотрудников правоохранительных органов и денежного довольствия сотрудников образовательных учреждений МВД России ситуация требует радикальных мер. Низкий уровень заработной платы, отсутствие эффективной системы материального поощрения и стимулирования деятельности сотрудников органов внутренних дел в настоящее время являются наиболее распространенными причинами увольнения со службы квалифицированных специалистов.

Несмотря на принятие целого ряда нормативно-правовых документов до настоящего времени отсутствует единая государственная программа защиты прав и законных интересов личного состава органов внутренних дел. Одна из существующих проблем органов внутренних дел – обеспечение реализации в полном объеме предусмотренных социально-правовых гарантий сотрудникам органов внутренних дел и членам их семей.

Успешное функционирование государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации невозможно без создания системы социальной и правовой защиты. В ныне действующем законодательстве не существует нормы, раздела в каком-либо законе, а тем более отдельного законодательного акта, в котором бы формулировалось понятие государственной защиты сотрудников органов внутренних дел, комплексно раскрывалось содержание государственной защиты этой категории¹.

Основываясь на проведенном кратком анализе законодательства и литературных источников по вопросам социально-правовой защиты сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, можно сделать вывод о том, что действующее российское законодательство в указанной сфере носит бессистемный характер. В связи с этим назрела острая необходимость в систематизации имеющегося нормативно-правового материала.

3.2. Пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел

В настоящее время пенсионное обеспечение уволенных со службы сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск осуществляется на основании Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 года № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей».

¹ Аналитический обзор действующего законодательства, регламентирующего вопросы социально-правовой защиты личного состава органов внутренних дел [Текст] / под ред. А. П. Коренева. - М., 1997. - С.4.

Во исполнение названного закона издано постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 года № 941, которым определены порядок исчисления выслуги лет, порядок назначения и выплаты пенсий и пособий сотрудникам и военнослужащим.

При увольнении сотрудников и военнослужащих со службы им выплачивается единовременное пособие. Единовременное пособие выплачивается сотрудникам, уволенным со службы по возрасту, болезни, по сокращению штатов с выслугой от 10 до 14 лет – 10 календарных месячных окладов, от 15 до 20 лет – 15 окладов и свыше 20 лет – 20 окладов.

При увольнении по другим основаниям пособие выплачивается в размере 40 процентов от вышеуказанных размеров, то есть – 4, 6 и 8 окладов соответственно.

Гражданам, повторно поступившим на службу, при последующем их увольнении будет учтено ранее выплаченное единовременное пособие в окладах денежного содержания, а не в сумме.

Награжденным в период прохождения службы государственным орденом или несколькими орденами, удостоенным почетных званий Союза ССР или Российской Федерации размер единовременного пособия, выплачиваемого при увольнении со службы, увеличивается на два оклада денежного содержания.

В денежное содержание для выплаты единовременного пособия включается оклад по должности и оклад по званию.

В выслугу лет для выплаты этого пособия включаются только периоды военной и приравненной к ней службы. Поэтому периоды нахождения в должности до присвоения специального звания, учеба в гражданских учебных заведениях в выслугу лет для выплаты пособия не включаются.

Законом предусмотрено назначение сотрудникам и членам их семей трех видов пенсий: за выслугу лет, по инвалидности, по случаю потери кормильца.

Размер любого вида пенсии зависит от денежного довольствия и продолжительности выслуги лет. Чем больше эти два показателя, тем выше размер пенсии. Особенно это касается пенсии за выслугу лет. Назначается она за 20 и более лет выслуги, в том числе и в льготном исчислении.

Также пенсия за выслугу лет может назначаться при общем трудовом стаже 25 и более календарных лет, 12 лет и шесть месяцев из которых составляет военная служба или служба в органах внутренних дел. При этом необходимо быть уволенным со службы по возрасту, болезни или в связи с организационно-штатными мероприятиями и достичь на день увольнения 45-летнего возраста.

В 12 с половиной лет службы для назначения этого вида пенсии включаются только периоды службы со дня присвоения специального звания.

В денежное довольствие для исчисления пенсии включаются всего четыре составляющие: оклад по последней штатной должности, воинскому или специальному званию, процентная надбавка за выслугу лет. Оклады применяются без учета каких-либо повышений, надбавок, устанавливаемых сотрудникам и военнослужащим на период службы.

Таким образом, ежемесячное денежное поощрение, премии, материальная помощь и другие выплаты не включаются в денежное довольствие для исчисления пенсий.

В связи с оргштатными мероприятиями часто сотрудникам, назначаемым на нижестоящую должность, по Положению о службе в органах внутренних дел сохраняют должностной оклад по ранее занимаемой должности. В денежное довольствие для исчисления пенсии этот оклад может включаться только при наличии определенных условий, указанных в Постановлении Правительства № 941. Сотруднику, которому для назначения пенсии сохраняется оклад по ранее занимаемой должности, должен быть в звании полковника, занимать эту должность не менее трех лет, не день перевода иметь право на пенсию и быть переведенным на нижестоящую должность приказом министра внутренних дел Российской Федерации.

Пенсия за выслугу лет устанавливается в размере за выслугу 20 лет – 50 процентов соответствующих сумм денежного довольствия и за каждый год выслуги свыше 20 лет – 3 процента указанных сумм денежного довольствия, но всего не более 85 процентов.

Пенсия за выслугу лет с учетом трудового стажа устанавливается в размере за 25 лет общего трудового стажа – 50 процентов и за каждый год свыше 25 лет – 1 процент.

Вторым видом пенсии являются пенсии по инвалидности. Право на пенсию по инвалидности имеют сотрудники, ставшие инвалидами, если инвалидность наступила в период прохождения службы или не позднее трех месяцев после увольнения со службы, либо позже этого, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы.

Группа и причины инвалидности, а также время, когда она наступила, устанавливаются медико-социальными экспертными комиссиями на основании заключений военно-врачебных комиссий МВД, ГУВД, УВД по субъектам Российской Федерации.

В зависимости от причины инвалидности инвалиды подразделяются на две категории: инвалиды вследствие военной травмы и инвалиды вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы.

Пенсия по инвалидности устанавливается инвалидам вследствие военной травмы 1-й и 2-й групп в размере 85 процентов; инвалидам 3-й группы – 50 процентов денежного довольствия.

Инвалидам 1-й и 2-й групп вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы, пенсия исчисляется в размере 75 процентов денежного довольствия, инвалидам 3-й группы – в размере 30 процентов.

Пенсии по случаю потери кормильца назначаются членам семей сотрудников, если их смерть (гибель) наступила в период прохождения службы или не позднее трех месяцев со дня увольнения со службы либо позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы. Также право на эту пенсию имеют члены семей умерших пенсионеров МВД.

Размер пенсии по случаю потери кормильца зависит от причины смерти (гибели) кормильца и установлен семьям лиц, погибших при исполнении служебных обязанностей - 40 процентов денежного довольствия на каждого члена семьи; семьям лиц, умерших от других причин, - 30 процентов сумм денежного

довольствия.

По данному виду пенсии за последнее время было внесено много изменений. С 1 января 2000 года законодательно предоставлено право родителям погибших при исполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел, достигшим возраста 55 и 50 лет мужчины и женщины соответственно, получать две пенсии – по случаю потери кормильца в МВД России, другую – по старости, инвалидности либо социальную в отделениях Пенсионного фонда Российской Федерации.

С 1 января 2007 года право на получение двух пенсий представлено вдовам сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей.

Выплата пенсий, назначенных сотрудникам, осуществляется за счет средств федерального бюджета. Перерасчеты пенсий производятся пенсионерам МВД одновременно с увеличением денежного довольствия состоящим на службе сотрудникам.

Работа по пенсионному обеспечению сотрудников органов внутренних дел и их семей осуществляется Министерством внутренних дел Российской Федерации применительно к порядку назначения и выплаты пенсий, установленному законодательными и другими нормативными актами для органов социальной защиты населения.

Сотрудники органов внутренних дел и члены их семей с заявлениями о назначении пенсий обращаются в пенсионные органы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Заявления и поступившие вместе с ними документы для назначения пенсий сотрудникам органов внутренних дел, и их семьям рассматриваются пенсионными органами не позднее десяти дней со дня поступления заявления либо не позднее десяти дней после поступления недостающих документов, не представленных при подаче заявления.

Пенсии назначаются:

а) сотрудникам органов внутренних дел - со дня увольнения со службы, но не ранее дня, до которого им выплачено денежное довольствие при увольнении, кроме следующих случаев назначения им пенсии с более поздних сроков:

при установлении инвалидности по истечении трех месяцев со дня увольнения со службы либо вследствие несчастного случая или заболевания, полученных после увольнения, - со дня установления инвалидности;

при увольнении со службы в связи с осуждением к лишению свободы - со дня обращения за пенсией после освобождения из мест лишения свободы;

б) семьям лиц сотрудников органов внутренних дел и пенсионеров из числа этих лиц - со дня смерти кормильца, но не ранее дня, до которого ему выплачены денежное довольствие или пенсия, кроме следующих случаев назначения пенсии членам семьи с более поздних сроков:

членам семьи, приобретшим право на пенсию после смерти кормильца в связи с достижением пенсионного возраста или установлением им инвалидности, - со дня достижения этого возраста или установления инвалидности;

родителям или супругу, приобретшим право на пенсию в связи с утратой ими источника средств к существованию, - со дня обращения за пенсией.

При несвоевременном обращении пенсия за прошлое время назначается со дня возникновения права на пенсию, но не более чем за 12 месяцев, предшествующих дню обращения за ней.

Днем обращения за назначением пенсии считается день подачи в соответствующий пенсионный орган заявления о назначении пенсии со всеми необходимыми документами, а при пересылке заявления и документов по почте - дата их отправления.

В случаях, когда к заявлению о назначении пенсии приложены не все необходимые для решения данного вопроса документы, заявителю разъясняется, какие документы он должен представить дополнительно. При представлении им этих документов до истечения трех месяцев со дня получения указанного разъяснения днем обращения за пенсией считается день подачи заявления или дата отправления документов по почте.

Пенсии, назначаемые сотрудникам органов внутренних дел и их семьям, выплачиваются по месту жительства пенсионеров пенсионными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации через соответствующие учреждения (филиалы) Сберегательного банка Российской Федерации путем зачисления сумм пенсии во вклады либо через предприятия связи с доставкой на дом. Перевод пенсии по почте и доставка ее на дом осуществляются за счет государства. Выплата пенсии производится за текущий месяц в сроки, определяемые пенсионными органами по согласованию с учреждениями Сберегательного банка и предприятиями связи.

По решению соответствующего федерального органа исполнительной власти, согласованному с Министерством финансов Российской Федерации, пенсии, назначаемые пенсионными органами этого министерства, могут выплачиваться и в ином порядке (в том числе соответствующими учреждениями и организациями на договорных началах).

Пенсии выплачиваются полностью независимо от наличия у пенсионеров заработка или другого дохода. Пенсионерам, поступившим на работу или имеющим доход от занятия предпринимательской деятельностью, не выплачиваются только надбавки к пенсии, предусмотренные для неработающих пенсионеров.

Сумма пенсии, начисленная пенсионеру сотруднику органов внутренних дел, и членов их семей, но не востребованная им своевременно, выплачивается за прошлое время, но не более чем за три года перед обращением за ее получением.

Сумма пенсии, не полученная пенсионером своевременно по вине органа, назначающего или выплачивающего пенсию, выплачивается за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Удержания из пенсии производятся на основании судебных решений, определений, постановлений и приговоров (в части имущественных взысканий), исполнительных надписей нотариальных контор и других решений и постановлений, исполнение которых в соответствии с законодательством производится в порядке, установленном для исполнения судебных решений. Сумма пенсии или пособия, излишне выплаченная пенсионеру вследствие злоупотребления с его стороны, может удерживаться из пенсии на основании решения соответствующей

щего пенсионного органа ежемесячно в размере, не превышающем 20 процентов причитающейся к выплате пенсии, сверх удержаний по другим основаниям. Во всех случаях обращения взыскания на пенсию за пенсионером сохраняется не менее 50 процентов причитающейся ему пенсии.

В случае прекращения выплаты пенсии до полного погашения задолженности по излишне выплаченным суммам пенсии или пособия оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

Споры по вопросам назначения и выплаты пенсий сотрудникам органов внутренних дел и их семьям, взыскания излишне выплаченных сумм пенсий и пособий разрешаются вышестоящими органами в порядке подчиненности пенсионных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации, либо в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования государственной службы в органах внутренних дел является оптимизация ее прохождения сотрудниками. Данный процесс включает в себя широкий набор процедур кадровой и воспитательной работы, оказывает непосредственное влияние на формирование государственной службы в органах внутренних дел как сферы профессиональной деятельности, повышение ее эффективности, своевременное реагирование на изменение оперативной обстановки в стране.

Специфика государственной службы в органах внутренних дел проявляется в том, что профессиональная деятельность сотрудников организуется и осуществляется на основе единоначалия и дисциплины. Действующее законодательство определяет при этом особый порядок прохождения службы, предусматривает специальный перечень обязанностей и ограничений, прав и льгот, а также устанавливает ответственность лиц рядового и начальствующего состава.

В соответствии с частью 5 статьи 12 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» прохождение государственной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Содержание государственной службы в органах внутренних дел составляют: прием (поступление) на государственную службу в органы внутренних дел, испытание, исполнение должностных обязанностей, присвоение специальных званий, профессиональный рост. При этом основное содержание прохождения государственной службы в органе государственной власти составляет исполнение полномочий этого органа, а основное содержание прохождения службы конкретными работниками – исполнение ими полномочий по занимаемой должности.

Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации стало первым в истории России законодательным актом, комплексно урегулировавшим принципы, основные условия и порядок прохождения государственной службы сотрудниками органов внутренних дел, их служебные обязанности и права.

Однако ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что нынешнее состояние правового обеспечения прохождения государственной службы в органах внутренних дел отстает от требований правоохранительной практики, имеющаяся правовая база нуждается в совершенствовании и обновлении.

1 февраля 2005 года утратил силу Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», на основании которого принимались многие нормативно-правовые акты, регулирующие прохождение государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Федеральный закон «О правоохранительной службе Российской Федерации», о котором упоминается в статье 19 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», не принят до настоящего времени.

Таким образом, как мы видим, назрела острая необходимость восполнения имеющихся пробелов правового регулирования, принятия целого пакета документов, регламентирующих прохождение государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Наметившиеся положительные сдвиги в работе кадровых подразделений органов внутренних дел, основанные на проводимой в стране политике реформирования силовых структур, поможет закрепить хорошо продуманная и грамотно проведенная реформа государственной службы, осуществление которой невозможно без четкого урегулирования вопросов прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации : Официальный текст на 19 сентября 2007 г. // СПС КонсультантПлюс.
2. О милиции : Федеральный закон РФ, 18.04.1991 г., № 1026-1 : [в ред. 02.03.2007 г.] // СПС КонсультантПлюс.
3. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон РФ, 27.05.2003 г., № 58 - ФЗ // СЗ РФ. - 1003. - № 22. - Ст. 2063.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон РФ, 27.04.2004 г., № 79 - ФЗ // Российская газета. - 2004. - 31 июля.
5. 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 : Федеральный закон РФ, 12.02.1993 г., № 4468-1 : [ред.22.07.2008 г.] // СПС КонсультантПлюс.
6. 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 и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы : Федеральный закон РФ, 28.03.1998 г., № 52 : [ред. 11.06.2008 г.] // СПС КонсультантПлюс.
7. О мерах по усилению социальной защиты военнослужащих внутренних войск, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы и членов их семей : Указ Президента Российской Федерации, 02.10.1992 г., № 1153 : [с изм. от 17 апреля 2003 г.] // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. - 1992. - № 14. - Ст. 1095.
8. О ежемесячном денежном поощрении отдельных категорий военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания : Указ Президента Российской Федерации, 18.02.2005 г. № 177 // СПС КонсультантПлюс.
9. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление Верховного Совета Российской Федерации, 23.12.1992 г., № 4202-1 : [ред. 01.12.2007 г.] // СПС КонсультантПлюс.
10. О порядке оказания медицинской помощи, санаторно-курортного обеспечения и осуществления отдельных выплат некоторым категориям военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и членам их семей : Постановление Правительства Российской Федерации, 31.12.2004 г., № 911 : [ред. 30.01.2008 г. с изм. от 26.04.2008] // СПС КонсультантПлюс.
11. О повышении размера ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы (военной службы) отдельным катего-

риям сотрудников и военнослужащих, проходящих военную службу по контракту : Постановление Правительства Российской Федерации, 31.01.2005 г., № 47 // Российская газета. - 2005. - 8 февраля.

12. О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплате 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 или органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации : Постановление Правительства Российской Федерации, 22.09.1993 г., № 941 : [ред. 25.09.2008 г.] // СПС КонсультантПлюс.

13. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД Российской Федерации, 14.12.1999 г., № 1038 : [ред. от 05.05.2006 г.] // СПС КонсультантПлюс.

14. Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения денежным довольствием военнослужащих внутренних войск МВД России // Приказ МВД России, 31.05.2007 г., № 479 // СПС КонсультантПлюс.

15. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 г. № 528 : Приказ МВД России, 31.08.2007 г., № 768 // СПС КонсультантПлюс.

16. Об утверждении Инструкции о выплате ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, допущенных к государственной тайне : Приказ МВД России, 13.06.2007 г., № 519 // СПС КонсультантПлюс.

17. О выплате сотрудникам органов внутренних дел ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы : Приказ МВД России, 02.12.2004 г., № 795 : [ред. 23.03.2005 г.] // СПС КонсультантПлюс.

18. О пособиях сотрудникам милиции на содержание детей, посещающих государственные и муниципальные детские дошкольные учреждения : Приказ МВД России, 06.11.2007 г., № 974 // СПС КонсультантПлюс.

Монографии, учебные пособия:

19. Аналитический обзор действующего законодательства, регламентирующего вопросы социально-правовой защиты личного состава органов внутренних дел [Текст] / под ред. А. П. Коренева. - М., 1997.

20. Анохин, Ю. В. Совершенствование деятельности органов внутренних дел по укреплению законности и обеспечению прав граждан [Текст] : учебное пособие / Ю. В. Анохин, С. Ю. Анохина, В. М. Семенов. – Барнаул : БЮИ МВД России, 2003. – 52 с.

21. Бельский, К. С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы, факторы укрепления) [Текст] : учебное пособие / К. С. Бельский. - М., 1988. – 100 с.

22. Зубов, И. Н. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: теория и практика [Текст] / И. Н. Зубов, П. П. Сергун. - М., 1999. – 203 с.

23. Лукашева, А. А. Социалистическое правосознание и законность [Текст] / А.А. Лукашева. - М., 1973. – 344 с.

24. Организация и проведение аттестации государственных служащих (методические основы) [Текст] : учебно-методическое пособие / под ред. Е. Д. Катульского, Ю. М. Забродина, А.Ф. Зубковой. - М., 1997. – 143 с.

25. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел [Текст] : курс лекций. - М., 1997. – 395 с.

26. Основы управления персоналом (кадрами) в органах внутренних дел [Текст] : учебно-методическое пособие / под общ. ред. З. З. Абубакарова. - М., 2003. – 256 с.

27. Пашков, А. С. Кадровая политика и права [Текст] / А. С. Пашков, Т. В. Иванкина, Е. В. Магницкая. - М., 1989. - 288 с.

28. Старилов, Ю. Н. Служебное право [Текст] : учебник / Ю. Н. Старилов. - М., 1996. – 698 с.

29. Шамаров, В. М. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел [Текст] : учебное пособие / В. М. Шамаров, Х. Х. Лойт ; под ред. А. А. Прошина, В. П. Сальникова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. - СПб., 2001. - 128 с.

Диссертации и авторефераты:

30. Куликов, Ю. И. Повышение эффективности аттестации сотрудников органов внутренних дел МВД России [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Ю.И. Куликов. - СПб., 2000. - 150 с.

31. Петрожицкий, В. М. Организационно-правовые основы социальной и правовой защиты сотрудников милиции РСФСР (1917 – 1941 гг.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. М. Петрожицкий. - М., 1997. – 23 с.

