

**БЕЛГОРОДСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ
ИМЕНИ И.Д. ПУТИЛИНА**

**ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебное пособие

**Белгород
Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина
2026**

УДК 351.74
ББК 67.401.133
А 31

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Бел ЮИ МВД России
имени И.Д. Путилина

Авторский коллектив: **А.Н. Александров**, кандидат юридических наук, доцент;
И.А. Ряпухина, кандидат юридических наук, доцент; **Н.В. Демченко**, кандидат юридических наук, доцент; **Н.В. Муленко**; **М.В. Богачева**.

Александров, А. Н.

А 31 Правовые и организационные основы формирования кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / А. Н. Александров, И. А. Ряпухина, Н. В. Демченко [и др.]. – Белгород : Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина, 2026. – 74 с.

ISBN 978-5-91776-686-7

Рецензенты:

Степкин Р.М., кандидат юридических наук, доцент (Санкт-Петербургский университет МВД России);

Алифанов Ю.Н., заместитель начальника УМВД – начальник ОРЛС УМВД России по г. Белгороду.

В учебном пособии рассмотрены основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации. Проведен правовой анализ порядка подготовки кадров для органов внутренних дел, существующей процедуры аттестации сотрудников органов внутренних дел. Раскрывается система правоотношений, возникающих в процессе формирования кадрового резерва для замещения должностей в органах внутренних дел.

Пособие предназначено для курсантов, слушателей, профессорско-преподавательского состава образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, лиц рядового и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский», лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский».

УДК 351.74
ББК 67.401.133

ISBN 978-5-91776-686-7

© Белгородский юридический институт
МВД России имени И.Д. Путилина, 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации	6
1.1. Понятие и правовое регулирование профессиональной подготовки в органах внутренних дел	6
1.2. Организация подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел	15
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>38</i>
ГЛАВА 2. Институт аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	39
2.1. Правовые основы института аттестации сотрудников органов внутренних дел	39
2.2. Порядок аттестации сотрудников органов внутренних дел	44
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>53</i>
ГЛАВА 3. Кадровый резерв для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации	54
3.1. Правовое регулирование формирования кадрового резерва в органах внутренних дел	54
3.2. Организация работы с кадровым резервом в органах внутренних дел.....	60
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>68</i>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	71

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время политическое и социально-экономическое развитие страны интенсифицировало процессы модернизации всех органов государственной власти, в том числе Министерства внутренних дел Российской Федерации. Одной из первостепенных задач дальнейшей модернизации системы МВД России является формирование кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации.

Выступая на расширенном заседании коллегии МВД России, Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно подчеркивал потребность в формировании высокопрофессионального кадрового состава органов внутренних дел.

Актуальность проблем формирования кадрового состава органов внутренних дел находит свое отражение в выступлениях Министра внутренних дел Российской Федерации В.А. Колокольцева на ежегодных заседаниях коллегии МВД России. Министр акцентирует внимание на нерешенных задачах в сфере кадрового обеспечения, подчеркивая, что проблема комплектования служб и подразделений остается острой. При этом он отмечает, что, несмотря на сложную кадровую ситуацию, принципиальная позиция должна сохраняться: категорически неприемлемо снижение критериев отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел¹.

Приоритетность вопроса формирования кадрового состава в истории развития МВД России подтверждается выделением самостоятельной главы 11 в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон «О службе»)².

Закон «О службе» определяет принципы формирования кадрового состава органов внутренних дел, такие как обязательный профессиональный отбор, совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников, назначение сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их квалификации, соблюдение последовательности прохождения службы в органах внутренних дел.

Законом «О службе» также определены основные направления формирования кадрового состава органов внутренних дел:

- подготовка на плановой основе кадров для замещения должностей;
- создание условий для профессионального и должностного роста сотрудников;
- оценка результатов служебной деятельности сотрудников путем проведения аттестации;

¹ Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России 05.03.2025 [Электронный ресурс] // Официальный сайт МВД России. – Режим доступа: <https://мвд.рф/document/3172398> (дата обращения: 11.04.2025).

² Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

- создание кадрового резерва и его эффективное использование;
- ведение перечня должностей, подлежащих замещению по конкурсу;
- применение современных кадровых технологий при приеме на службу в органы внутренних дел и ее прохождении³.

Одним из ключевых направлений формирования кадрового состава органов внутренних дел является применение современных кадровых технологий. Их использование обусловлено необходимостью повышения профессионализма и эффективности служебной деятельности. Современные кадровые технологии, являясь инструментом реализации кадровой политики, применяются для решения задач планирования кадровых ресурсов.

Существующие классификации кадровых технологий демонстрируют различные подходы ученых при анализе данного явления. Исследователи выделяют традиционные кадровые технологии, которые достаточно длительный период успешно применяются на практике. К ним можно отнести: отбор и подбор кадров, информирование населения, изучение кандидата при поступлении на службу, профессиональную ориентацию, аттестацию, обучение, переподготовку, повышение квалификации, кадровый резерв и другие⁴.

Существуют кадровые технологии, применяемые частично (конкурс, ротация, управление карьерой), и инновационные кадровые технологии, появившиеся сравнительно недавно (психологический отбор, дистанционное обучение, полиграф, профайлинг и другие), – все они тесно взаимосвязаны и в практической деятельности дополняют друг друга. Очевидно, что эффективное применение всех видов кадровых технологий возможно только при достаточном правовом, организационном и научно-методическом обеспечении.

В учебном пособии проведен анализ нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы формирования кадрового состава органов внутренних дел на основе применения современных кадровых технологий. Рассмотрена сущность и содержание системы профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел. Определены основные направления совершенствования правового обеспечения профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел, обоснованы основные методологические подходы к оптимизации системы профессиональной подготовки. Раскрыты понятие и сущность института аттестации в органах внутренних дел, проведен правовой анализ существующей процедуры аттестации сотрудников органов внутренних дел. Исследована действующая нормативная правовая база, регламентирующая отношения по формированию кадрового резерва как одного из элементов прохождения государственной службы в органах внутренних дел. Рассмотрены практические аспекты работы кадровых структурных подразделений органов внутренних дел как субъектов административно-правовых отношений в сфере формирования резерва кадров как элемента прохождения государственной службы.

³ Там же: ст. 75.

⁴ Антропова Ю.Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / под общ. ред. Ю.Ю. Антроповой, Л.И. Ворониной. – Екатеринбург: Уральский университет, 2015. С. 72.

ГЛАВА 1.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Понятие и правовое регулирование профессиональной подготовки в органах внутренних дел

Современный период развития российского государства характеризуется изменениями в различных сферах жизни, в том числе в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. Особое внимание уделяется профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел.

Выполнение задач, стоящих в настоящее время перед органами внутренних дел, во многом зависит от состава кадров, их профессионализма, способности защищать законные права и интересы граждан, обеспечивать безопасность общества и государства, что обуславливает актуальность вопросов подготовки кадров органов внутренних дел.

В реализации кадровой политики особое значение приобретают вопросы, связанные с совершенствованием профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел. Сотрудники органов внутренних дел сталкиваются сегодня со многими нестандартными ситуациями, решение которых зависит от их профессиональных навыков, способности действовать в строгом соответствии с законом. Формирование профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников должна обеспечивать эффективная система профессиональной подготовки в системе органов внутренних дел Российской Федерации. При этом поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего выполнения служебных обязанностей, прохождение профессионального обучения и (или) получение дополнительного профессионального образования составляют одну из основных обязанностей сотрудника⁵.

В связи с этим особого внимания требует само понятие «профессиональная подготовка», которое в различных нормативных правовых актах и научной литературе имеет разные трактовки: в одних источниках профессиональная подготовка определяется как совокупность специальных знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять работу в определенной области деятельности, в других – как система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая формирование у личности профессиональной направленности знаний, умений, навыков и профессиональной готовности к такой деятельности⁶.

⁵ См.: п. 6 ч. 1. ст. 12 Федерального закона от 30 ноября 2011 № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.04.2025).

⁶ Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – Москва: ИКАР, 2009. С. 57.

По мнению А.А. Кобозева, профессиональная подготовка кадров в органах внутренних дел Российской Федерации представляет собой специальную профессионально-прикладную педагогическую систему, реализуемую как в образовательных учреждениях, так и непосредственно по месту службы, и охватывает весь период службы сотрудников⁷. Профессиональную подготовку сотрудников органов внутренних дел можно представить в виде обусловленной потребностями государства многоуровневой системы многопрофильного непрерывного обучения действующих сотрудников органов внутренних дел, осуществляемого как в образовательных и научно-исследовательских организациях различного типа и вида, так и непосредственно на местах службы. Она интегрируется в единую общероссийскую систему профессиональной подготовки кадров, нацеленную на непрерывное и последовательное формирование, поддержание и повышение профессионального мастерства личного состава органов внутренних дел и охватывает весь период службы сотрудников.

Профессиональную подготовку сотрудников органов внутренних дел определяют как организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, который организуется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Кроме того, некоторые ученые понимают профессиональную подготовку сотрудников органов внутренних дел в более широком смысле: как нормативно урегулированный, организованный, непрерывный и целенаправленный процесс овладения специальными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для успешного выполнения возложенных на лиц рядового и начальствующего состава оперативно-служебных задач, функций и обязанностей, а также реализации предоставленных им прав⁸.

Правовую основу профессиональной подготовки в органах внутренних дел составляют: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее – Закон «О полиции»); Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон «О службе»); Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон «Об образовании»); Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2013 г. № 21 «О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на

⁷ Кобозев А.А. Правовое регулирование деятельности системы профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. – Москва: Авиаста консалтинг, 2007. С. 28.

⁸ Мальцева О.А. Особенности формирования профессионально-важных качеств сотрудников для предварительного следствия в ходе профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России / Актуальные проблемы совершенствования производства предварительного следствия в современных условиях развития уголовно-процессуального законодательства: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 7 апреля 2020 года. – Москва: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя. С. 151.

обучение»; приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».

Цель профессиональной подготовки – формирование у сотрудников органов внутренних дел готовности действовать профессионально грамотно, четко, с высокой работоспособностью в любых сложных условиях служебной деятельности. Цель обуславливает существование комплекса задач профессиональной подготовки и их решение. В частности, к задачам профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел относят следующие:

- подготовку квалифицированных кадров, преимущественно в ведомственных образовательных организациях, для органов внутренних дел Российской Федерации в соответствии с требованиями, предъявляемыми к правоохранительной деятельности, и общественными ожиданиями;

- изучение Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере внутренних дел и их практическое применение при осуществлении оперативно-служебной деятельности;

- совершенствование правовых знаний, повышение общей правовой культуры руководителей и сотрудников;

- обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, формирование у них достаточного объема правовых знаний, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач;

- совершенствование навыков руководящего состава по управлению, обучению и воспитанию подчиненных, внедрению в практику оперативно-служебной деятельности достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;

- формирование профессионального самосознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации;

- обучение сотрудников приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных условиях служебной деятельности;

- выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков применения мер принуждения с соблюдением норм законодательства Российской Федерации;

- поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

- формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления, а также других профессионально-психологических качеств и навыков;

- совершенствование навыков обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств и средств связи, электронно-вычислительной техники.

Особое внимание требуют принципы, на которые опирается профессиональная подготовка, реализующаяся на основе закрепленных в действующем законодательстве основополагающих принципов. К одному из них относится принцип преемственности, выражающий требование поступательного развития профессиональных и личностных качеств обучаемого на каждом этапе его образования.

Ключевым условием преемственности образовательного процесса на различных этапах обучения является принцип плановости. Важнейшим условием его последовательной реализации является обеспечение прогнозирования при планировании образовательного процесса на каждом этапе, своевременное внесение корректив.

Принцип практической направленности предполагает оптимальное сочетание в содержании и методике обучения теоретических и практических знаний, умений и навыков, учет специфики каждого этапа непрерывного образования.

Принцип гуманитарной основы образования требует оптимального включения в систему профессиональной подготовки общекультурных компонентов, формирование на этой основе личностной зрелости обучаемых.

Соблюдение этих принципов будет способствовать более качественной и эффективной профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел.

В соответствии со ст. 76 Закона «О службе» подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется:

1) путем обучения в соответствии с федеральным законом по основным образовательным программам:

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

б) профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, по программам профессиональной подготовки в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для выполнения служебных обязанностей, а также сотрудников по программам переподготовки в целях приобретения ими компетенций, необходимых для осуществления нового вида оперативно-служебной деятельности и получения новой квалификации, и по программам повышения квалификации в целях совершенствования имеющейся и (или) приобретения новой компетенции, необходимой для осуществления оперативно-служебной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по замещаемой должности;

в) среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена;

г) высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре;

- 2) путем обучения по дополнительным профессиональным программам;
- 3) путем профессиональной служебной и физической подготовки⁹.

Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел на основании приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». Данный приказ устанавливает порядок организации профессиональной (первоначальной) подготовки, повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки), обучения по общеобразовательным программам, программам среднего профессионального и высшего образования, обеспечения профессиональной служебной и физической подготовки.

Главное управление по работе с личным составом МВД России (далее – ГУРЛС МВД России) выполняет функции головного подразделения МВД России в области кадрового обеспечения и совместно с органами, организациями, подразделениями МВД России организует подготовку кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России организуют и обеспечивают подготовку сотрудников на уровне, необходимом для выполнения служебных обязанностей, принимают непосредственное участие в проведении занятий с сотрудниками, а также осуществляют контроль за организацией и состоянием подготовки кадров.

Ежеквартально до 30 числа последнего месяца квартала направляют (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) в ГУРЛС МВД России отчет о состоянии профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, о функционировании федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, с нарастающим итогом за 3, 6, 9, 12 месяцев (по состоянию на 25 число последнего месяца квартала). Оперативно-поисковое бюро МВД России и Бюро специальных технических мероприятий МВД России направляют отчет один раз в год до 30 декабря текущего года.

Одновременно заместители руководителей (начальников) территориальных органов МВД России, курирующие работу с личным составом, заместители руководителей (начальников) иных органов, организаций, подразделений МВД России, на которые возложены обязанности по организации подготовки кадров, а также подразделения по работе с личным составом органов, организаций, подразделений МВД России и сотрудники, на которые возложены обязанности по подготовке кадров, осуществляют в пределах своей компетенции функции по организации подготовки кадров для замещения должностей рядового состава, среднего, старшего и высшего начальствующего состава в органах внутренних дел.

⁹ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.04.2025).

Оценка организации и состояния подготовки кадров в территориальных органах и образовательных организациях МВД России осуществляется в ходе инспектирования, а также во время контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций, подразделений МВД России, если такая оценка предусмотрена служебным заданием (планом-заданием). В рамках проведения инспектирований, контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций, подразделений МВД России проверяются качество, эффективность, практическая направленность, своевременность, организация проведения мероприятий по подготовке кадров, научное и методическое обеспечение процесса обучения, внедрение результатов научно-исследовательских работ в оперативно-служебную деятельность, применение в учебно-воспитательном процессе инновационных педагогических технологий, современных технических средств обучения, форм и методов воспитания и образования в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей, состояние учебно-материальной базы, профессиональные знания, умения и навыки сотрудников, необходимые для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также в особых условиях, личное участие руководителей (начальников) и их заместителей (по направлениям оперативно-служебной деятельности) в подготовке кадров.

Сотрудники в ходе освоения основных программ профессионального обучения – программ профессиональной подготовки, основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена, высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры, программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), обучения в системе профессиональной служебной и физической подготовки по месту службы проходят специальную подготовку к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, к участию в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности и охране общественного порядка, выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях¹⁰.

Вопрос профессионального кадрового состава напрямую регулирует приказ МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания», целью которого является стимулирование роста профессионального мастерства сотрудников органов внутренних дел.

¹⁰ Приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

С учетом уровня образования, стажа службы в органах внутренних дел Российской Федерации не менее двух лет или стажа (опыта) работы по специальности не менее четырех лет и при условии наличия в личных делах сотрудников органов внутренних дел документа, подтверждающего прохождение обучения в образовательных организациях системы МВД России по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена, высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета по очной форме или прохождение профессиональной подготовки (первоначальной подготовки, специального профессионального обучения), присваиваются первоначальное квалификационное звание «специалист третьего класса» сотруднику (за исключением курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена, высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета по очной форме) при успешном прохождении испытаний по присвоению, подтверждению квалификационных званий в соответствии с критериями, установленными пунктом 365 Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел, утвержденного приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44¹¹; сотруднику, имеющему ученую степень кандидата наук либо ученое звание доцента¹².

Приказом МВД России от 29 августа 2025 № 626 установлены требования к присвоению квалификационных званий: «специалист второго класса», «специалист первого класса» и «мастер».

Квалификационное звание «специалист второго класса» присваивается сотруднику по истечении двух лет со дня присвоения квалификационного звания «специалист третьего класса» при успешном прохождении испытаний в соответствии с установленными критериями; сотруднику, имеющему ученую степень доктора наук либо ученое звание профессора; сотруднику – призёру (занявшему третье место) заключительного этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства среди сотрудников на звание «Лучший по профессии»¹³.

¹¹ Приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

¹² См.: п. 1 приказа МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.10.2025).

¹³ См.: п. 1.2 приказа МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.10.2025).

Квалификационное звание «специалист первого класса» присваивается сотруднику по истечении двух лет со дня присвоения квалификационного звания «специалист второго класса» при успешном прохождении испытаний в соответствии с установленными критериями; сотруднику, награжденному нагрудным знаком «Почетный сотрудник МВД»; сотруднику – призеру (занявшему второе место) Всероссийского конкурса профессионального мастерства¹⁴.

Квалификационное звание «мастер» (высшее квалификационное звание) присваивается сотруднику по истечении двух лет со дня присвоения квалификационного звания «специалист первого класса» при успешном прохождении испытаний в соответствии с установленными критериями; сотруднику, замещающему должность высшего начальствующего состава; сотруднику, имеющему почетное звание Российской Федерации, если функциональное предназначение замещаемой должности соответствует видам деятельности, учитываемым при присвоении почетного звания Российской Федерации; сотруднику – победителю Всероссийского конкурса профессионального мастерства¹⁵.

Испытания по присвоению, подтверждению квалификационных званий проводятся комиссиями, создаваемыми для определения уровня профессиональной подготовленности сотрудников один раз в год, как правило, в период проведения итоговых занятий по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников по видам профессиональной служебной и физической подготовки. По истечении двух лет сотрудник имеет возможность подтвердить присвоенное ему квалификационное звание или пройти испытание на присвоение ему более высокой квалификации. При этом высшее квалификационное звание «мастер» подтверждается по истечении пяти лет.

Приказом также предусмотрено снижение и лишение присвоенных квалификационных званий. Так, квалификационное звание сотруднику снижается на одну ступень в следующих случаях:

1. Неподтверждение квалификационного звания.
2. Получение индивидуальной оценки «неудовлетворительно» по одному из видов профессиональной служебной и физической подготовки во время инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности органа, организации, подразделения МВД России.
3. Получение индивидуальной оценки «неудовлетворительно» по одному из видов профессиональной служебной и физической подготовки в период проведения итоговых занятий.

¹⁴ См.: п. 1.3 приказа МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения: 10.10.2025).

¹⁵ Там же: п. 1.4.

4. Наложение дисциплинарного взыскания или взыскания за коррупционные правонарушения в виде предупреждения о неполном служебном соответствии¹⁶.

Сотрудники лишаются квалификационных званий в следующих случаях:

1. Неподтверждение квалификационного звания «специалист третьего класса».

2. Получение индивидуальной оценки «неудовлетворительно» по двум или более видам профессиональной служебной и физической подготовки во время инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций, подразделений МВД России.

3. Получение индивидуальной оценки «неудовлетворительно» по двум или более видам профессиональной служебной и физической подготовки в период проведения итоговых занятий.

4. Перевод на нижестоящую должность в органах, организациях, подразделениях МВД России в порядке наложения дисциплинарного взыскания, взыскания за коррупционные правонарушения или в связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности (с учетом рекомендации аттестационной комиссии) с даты назначения на нижестоящую должность.

5. Отсутствие на испытаниях по подтверждению ранее присвоенного квалификационного звания без уважительной причины.

6. Лишение ученой степени, ученого звания, нагрудного знака, почетного звания либо звания победителя (призера) Всероссийского конкурса профессионального мастерства, если квалификационное звание присвоено без прохождения испытаний.

7. Наложение дисциплинарного взыскания или взыскания за коррупционные правонарушения в виде предупреждения о неполном служебном соответствии на сотрудника, имеющего квалификационное звание «специалист третьего класса».

8. Получение сотрудником, имеющим квалификационное звание «специалист третьего класса», оценки «неудовлетворительно» по одному из видов профессиональной служебной и физической подготовки во время инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности органа, организации, подразделения МВД России.

9. Получение сотрудником, имеющим квалификационное звание «специалист третьего класса», оценки «неудовлетворительно» по одному из видов профессиональной служебной и физической подготовки в период проведения итоговых занятий¹⁷.

¹⁶ См.: п. 35. приказа МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения: 10.10.2025).

¹⁷ Там же: п. 37.

При этом сотрудники, которым квалификационное звание снижено на одну ступень или которые лишены квалификационного звания по результатам итоговых занятий или испытаний, инспектирования, контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций, подразделений МВД России, допускаются до испытаний на присвоение квалификационного звания (нового квалификационного звания) не ранее чем через девять месяцев со дня снижения или лишения квалификационного звания.

Таким образом, профессиональная подготовка – это процесс приобретения навыков и знаний, необходимых для выполнения служебных обязанностей, связанных с несением службы в органах внутренних дел.

Кадровая политика органов внутренних дел Российской Федерации должна реализовываться путем комплектования органов внутренних дел квалифицированными и компетентными сотрудниками, развития современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. В ее задачи входит не только реализация профессиональных программ различного уровня и направленности в сфере правоохранительной деятельности, но и формирование у сотрудников органов внутренних дел высоких морально-нравственных качеств, позволяющих восстановить авторитет и доверие граждан к полиции и ее сотрудникам.

1.2. Организация подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел

Процесс формирования кадрового состава органов внутренних дел регламентирован Законом «О службе», в котором закреплены основные направления кадрового обеспечения. В целях выявления существующих проблем и дальнейшего совершенствования механизмов формирования кадрового состава необходимо детально рассмотреть правовое регулирование данной сферы.

Подготовка кадров осуществляется с учетом следующих составляющих:

- 1) подготовка в период прохождения службы в органах внутренних дел (повышение квалификации, переподготовка, заочная форма обучения в образовательных организациях системы МВД России, обучение по месту службы, в том числе в период прохождения стажировки, зачисление в резерв кадров и др.);
- 2) подготовка в период обучения в образовательных организациях системы МВД России, по очной форме;
- 3) подготовка граждан для службы в органах внутренних дел в рамках государственного заказа на подготовку кадров.

Данное направление деятельности относится как к действующим сотрудникам, так и гражданам, не состоящим на службе в органах внутренних дел, и имеет свое правовое нормативное закрепление. Законом «О службе» утверждены принципы формирования кадрового состава органов внутренних дел, одним из которых является совершенствование профессиональных знаний и навыков сотрудников. Законом «О службе» закреплено, что подготовка кадров осущест-

вляется путем обучения по основным и дополнительным образовательным программам:

- профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, по программам профессиональной подготовки в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для выполнения служебных обязанностей;

- профессионального обучения сотрудников по программам переподготовки в целях приобретения ими компетенции, необходимой для осуществления нового вида оперативно-служебной деятельности и получения новой квалификации, и по программам повышения квалификации в целях совершенствования имеющейся и (или) приобретения новой компетенции, необходимой для осуществления оперативно-служебной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по замещаемой должности. Кроме того, законодательно закреплено право о предоставлении сотруднику возможности получения дополнительного профессионального образования и за пределами России¹⁸;

- среднего профессионального образования, программам подготовки специалистов среднего звена, высшего образования, программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, адъюнктуры;

- основного общего и среднего общего образования, интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к государственной службе.

Также подготовка кадров осуществляется в рамках профессиональной служебной и физической подготовки по месту службы сотрудников и включает в себя служебную, морально-психологическую, огневую и физическую подготовку для совершенствования уровня профессиональной подготовки сотрудников и успешного выполнения задач правоохранительной направленности. Непосредственно сам порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Организация подготовки кадров по программам профессиональной подготовки

Приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (раздел II) определено, что граждане, впервые принятые на службу в органы внутренних дел, до самостоятельного выполнения служебных обязанностей (за исключением выполнения служебных обязанностей по должности курсанта) проходят обучение по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский». Целью данного обучения является приобретение основных профессиональных знаний,

¹⁸ См.: п. 16 ст. 76 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

умений, навыков и компетенций, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия¹⁹.

При этом профессиональную подготовку не проходят сотрудники, ранее проходившие службу в органах внутренних дел и поступившие вновь на службу (при наличии в личном деле документов, подтверждающих прохождение ими профессиональной подготовки (специального профессионального обучения, первоначальной подготовки).

Профессиональная подготовка проводится в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении МВД России, федеральных государственных организациях дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении МВД России, центрах профессиональной подготовки территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном, региональном уровнях по очной и заочной форме обучения.

Профессиональная подготовка проводится по заочной форме обучения:

1. Для сотрудников, замещающих должности высшего начальствующего состава Академии управления МВД России.

2. Для сотрудников, замещающих должности старшего начальствующего состава, имеющих стаж службы (выслугу лет) в органах внутренних дел 20 и более лет.

3. Для сотрудников, замещающих должности старшего начальствующего состава в центральном аппарате МВД России и имеющих специальные звания внутренней службы и юстиции, а также для сотрудников, замещающих должности среднего и старшего начальствующего состава, ранее проходивших службу на должностях офицерского состава и приравненных к ним должностях в государственных военизированных организациях.

4. Для сотрудников, имеющих специальные звания внутренней службы и проходящих службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе в отдаленных, в которых служба засчитывается в выслугу лет на льготных условиях, в соответствии с перечнем районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей и других местностей с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, в которых служба лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск национальной гвардии Российской Федерации, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации засчитывается на льготных условиях в выслугу лет для назначения пенсии.

¹⁹ См.: п. 7 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

5. Для сотрудников, имеющих специальные звания внутренней службы, проходящих службу в федеральных казенных учреждениях и федеральных государственных казенных учреждениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел, находящихся в ведении Министра внутренних дел Российской Федерации или ответственность за деятельность которых несут первый заместитель и заместители Министра МВД России (за исключением образовательных организаций высшего образования МВД России и образовательных организаций дополнительного профессионального образования МВД России).

6. Для сотрудников женского пола, имеющих ребенка дошкольного возраста, для сотрудников, воспитывающих без матери (отца) малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; для сотрудников, являющихся единственными опекунами малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет либо единственными попечителями ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; для сотрудников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации²⁰.

Обучение по программам профессиональной подготовки организуется на основе документов:

1. Плана-графика обучения по основным программам профессионального обучения – программам профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел по должности служащего «Полицейский», утверждаемого Министром МВД России.

2. Графиков обучения по основным программам профессионального обучения – программам профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел по должности служащего «Полицейский», утверждаемых руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений МВД России, направляющих сотрудников на профессиональную подготовку²¹.

План-график профессиональной подготовки МВД России и графики профессиональной подготовки предусматривают периоды профессиональной подготовки и количество сотрудников, подлежащих направлению на обучение.

Направление сотрудников на профессиональную подготовку осуществляется органами, организациями, подразделениями МВД России по графикам профессиональной подготовки не позднее трех месяцев со дня назначения на должность в органах внутренних дел (сотрудников кинологических подразделений, направляемых на профессиональную подготовку со служебными собаками в образовательные организации МВД России, реализующие программы

²⁰. См.: п. 12 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025)

²¹ Там же: п. 16.

подготовки специалистов-кинологов, не позднее шести месяцев со дня назначения на должность)²².

Подразделения по работе с личным составом ведут списочный учет сотрудников, подлежащих направлению на профессиональную подготовку, организуют их направление на обучение.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России обеспечивают контроль за направлением сотрудников на профессиональную подготовку в образовательные организации МВД России или образовательные подразделения территориальных органов МВД России в соответствии с Планом-графиком профессиональной подготовки МВД России и (или) графиками профессиональной подготовки.

Непосредственные руководители (начальники) проверяют внешний вид, экипировку сотрудников, направляемых на профессиональную подготовку, проводят инструктаж о поведении в пути следования и при прохождении обучения.

Сотрудники зачисляются слушателями на профессиональную подготовку локальным нормативным актом образовательной организации МВД России, образовательного подразделения территориального органа МВД России. Выписки из локальных нормативных актов о зачислении сотрудников на профессиональную подготовку и исключении из числа слушателей направляются в органы, организации, подразделения МВД России по месту прохождения службы данных сотрудников в течение пяти рабочих дней со дня издания локальных нормативных актов.

Образовательные организации МВД России, образовательные подразделения территориальных органов МВД России реализуют программы профессиональной подготовки, разрабатываемые в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций МВД России, образовательных подразделений территориальных органов МВД России на основе примерных основных программ профессионального обучения – примерных программ профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский».

Примерные программы профессиональной подготовки по очной форме обучения разрабатываются:

1. Для лиц рядового состава и младшего начальствующего состава с нормативным сроком освоения не более 4 месяцев.
2. Для лиц среднего и старшего начальствующего состава, имеющих:
 - высшее или среднее профессиональное (юридическое) образование с нормативным сроком освоения не более 3 месяцев.
 - высшее или среднее профессиональное (неюридическое) образование с нормативным сроком освоения не более 4 месяцев.
3. Для сотрудников отдельных органов, организаций, подразделений МВД России, обучение которых связано с изучением сведений, составляющих государственную тайну, с нормативным сроком освоения не более 4 месяцев.

²² См.: п. 18 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

4. Для специалистов-кинологов для работы со служебными собаками с нормативным сроком освоения не более 6 месяцев.

Программы профессиональной подготовки перерабатываются образовательными организациями МВД России, образовательными подразделениями территориальных органов МВД России в течение двух месяцев со дня поступления соответствующих примерных программ профессиональной подготовки.

Обучение по программам профессиональной подготовки может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий посредством сервисов ИСОД МВД России или иного программного обеспечения, разрешенного к использованию в системе МВД России.

Слушатели могут привлекаться к участию в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности, охране общественного порядка и выполнению ими других обязанностей, возложенных на органы внутренних дел (за исключением сотрудников подразделений специальных технических мероприятий и оперативно-поисковых подразделений территориальных органов МВД России).

Запрещается привлекать слушателей, проходящих обучение по программам профессиональной подготовки, к выполнению обязанностей, возложенных на полицию, когда может возникнуть угроза их жизни либо когда их самостоятельные действия в силу профессиональной неподготовленности могут привести к нарушению, ущемлению прав, свобод и законных интересов человека и гражданина. Привлечение слушателей, не находящихся в суточном наряде, к хозяйственным и иным работам, не связанным с обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Контроль качества освоения слушателями программ профессиональной подготовки включает в себя текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую аттестацию, осуществляемые в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации МВД России, образовательного подразделения территориального органа МВД России.

Слушателю, успешно прошедшему итоговую аттестацию, выдается свидетельство о должности служащего «Полицейский» установленного образца. Копия свидетельства приобщается к личному делу сотрудника.

Сотрудник, успешно сдавший квалификационный экзамен, считается прошедшим проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

На сотрудника, прошедшего профессиональную подготовку, составляется заключение о прохождении обучения по основным программам профессионального обучения – программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», с отражением рекомендаций по дальнейшему прохождению службы. Заключение о прохождении профессиональной подготовки направляется не позднее трех рабочих дней со дня завершения обучения сотрудника в орган, организацию, подразделение МВД России для приобщения к его личному делу.

Сотрудник, не сдавший квалификационный экзамен, считается не прошедшим проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. За сотрудниками, не прошедшими профессиональную подготовку, табельное огнестрельное оружие не закрепляется.

Сотрудники, не прошедшие профессиональную подготовку, не могут привлекаться к периодической проверке на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также направляться на подготовку по программам профессионального обучения по должности служащего «Полицейский» – программам повышения квалификации, программам переподготовки (за исключением одновременного освоения программ профессиональной подготовки и повышения квалификации).

В последнее время обострилась дискуссия о путях совершенствования профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел по программам профессиональной подготовки²³.

Не так давно сотрудники, впервые принятые на службу в органы внутренних дел для замещения должностей рядового состава и младшего начальствующего состава, проходили профессиональное обучение на основе унифицированной комплексной программы профессиональной подготовки. Содержание данной программы было направлено на многопрофильную комплексную подготовку всех обучающихся и учетом специфики служебной деятельности. Программы профессиональной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел для замещения должностей среднего, старшего и высшего начальствующего составов, дифференцировались в зависимости от уровня образования, имеющегося у обучаемых. Для каждого уровня образования был разработан комплекс программ профессиональной подготовки.

Однако практика выявила ряд проблем при реализации данных программ обучения. Для решения данной проблемы была разработана новая модель планирования и реализации профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, предусматривающая обучение по максимально унифицированным программам.

Предлагаемая модель реализации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, также имеет ряд существенных недостатков. В связи с этим существует проблема дальнейшего совершенствования профессионального обучения по программам профессиональной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел.

²³ Жевлакович С.С. К вопросу о совершенствовании профессионального обучения по программам профессиональной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел // Вестник экономической безопасности. 2019. № 1. С. 251.

Организация подготовки кадров по основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования и программам высшего образования

Обучение по образовательным программам строится в соответствии с разделом III приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» и включает в себя следующие виды программ подготовки:

- 1) основные общеобразовательные программы;
- 2) программы среднего профессионального образования;
- 3) программы высшего образования.

Количество мест для приема в суворовские военные училища, кадетский корпус, образовательные организации МВД России, научные организации МВД России на обучение по основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, программам высшего образования, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) устанавливается ежегодными предельными цифрами приема в образовательные (научные) организации системы МВД России²⁴.

Предельные цифры приема определяют количество приемных мест, выделенных непосредственно общеобразовательной организации МВД России, образовательной организации высшего образования МВД России, а также на основе целевого набора иным органам, организациям, подразделениям МВД России, по основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, программам высшего образования, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в зависимости от их направленности и форм обучения²⁵.

ГУРЛС МВД России разрабатывает и представляет на утверждение Министру МВД России следующие данные:

1. На основе заявок органов, организаций, подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) и иных федеральных органов исполнительной власти на подготовку кадров в образовательных организациях МВД России, научных организациях МВД России, представленных к 15 сентября года, предшествующего планируемому, предельные цифры приема, которыми могут предусматриваться в том числе приемные места для сотрудников иных федеральных органов исполнительной власти, с которыми МВД России заключило соглашение о взаимодействии по вопросам подготовки кадров.

2. На основе предложений образовательных организаций высшего образования МВД России, представляемых к 20 сентября года, предшествующего

²⁴ См.: п. 75 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

²⁵ Там же.

планируемому, значения, необходимые для поступления на обучение по программам высшего образования – программам бакалавриата и программам специалитета в образовательные организации высшего образования МВД России, минимальное количество баллов единого государственного экзамена по общеобразовательным дисциплинам.

ГУРЛС МВД России утверждает документы:

1. График проведения вступительных испытаний в суворовских военных училищах, кадетском корпусе по основным общеобразовательным программам; в образовательных организациях высшего образования МВД России по программам среднего профессионального образования, по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры ежегодно до 15 мая (за исключением Академии управления МВД России).

2. График проведения вступительных испытаний в образовательных организациях МВД России, научных организациях МВД России по программам высшего образования – программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно до 10 августа (за исключением Академии управления МВД России).

3. График проведения вступительных испытаний в Академии управления МВД России по программам высшего образования – программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно до 15 марта.

Органы, организации, подразделения МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) осуществляют следующие мероприятия:

1. Проводят информационно-организационные мероприятия с целью профессиональной ориентации граждан Российской Федерации для поступления на службу в органы внутренних дел.

2. Организуют отбор кандидатов на обучение в суворовские военные училища, кадетский корпус, образовательные организации МВД России, научные организации МВД России.

3. Обеспечивают оформление на одно приемное место не менее двух материалов изучения данных о кандидатах на обучение, учебных дел кандидатов на обучение (за исключением материалов изучения данных о кандидатах на обучение в кадетском корпусе) и их направление:

– в суворовские военные училища, кадетский корпус на поступающих на обучение по основным общеобразовательным программам ежегодно не позднее 15 июня;

– в образовательные организации высшего образования МВД России на поступающих на обучение по программам среднего профессионального образования, программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры ежегодно не позднее 15 июня (за исключением поступающих на обучение в Академию управления МВД России по программам высшего образования – программам магистратуры);

– в образовательные организации МВД России, научные организации МВД России на поступающих на обучение по программам высшего образования – программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно не позднее 1 августа (за исключением Академии управления МВД России);

– в Академию управления МВД России на поступающих на обучение по программам высшего образования – программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно не позднее 10 марта.

4. Направляют в ГУРЛС МВД России в первом квартале года приема на обучение ежемесячно не позднее 5 числа сведения о количестве поданных заявлений (рапортов) кандидатами на обучение в образовательные организации МВД России, научные организации МВД России.

5. Назначают сотрудников на должности в органах, организациях, подразделениях МВД России в соответствии с направленностью основной профессиональной образовательной программы с учетом их распределения и заключают с сотрудниками контракты о прохождении службы в органах внутренних дел. Информировать образовательные организации МВД России о назначении выпускников на должности ежегодно до 1 октября²⁶.

Общеобразовательные организации МВД России, иные образовательные организации МВД России, научные организации МВД России представляют в ГУРЛС МВД России следующие документы:

1. Предложения о сроках проведения вступительных испытаний с докладом о готовности к их проведению:

– по основным общеобразовательным программам; программам среднего профессионального образования; программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры ежегодно до 25 апреля (за исключением Академии управления МВД России).

– по программам высшего образования – программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно до 25 июня (за исключением Академии управления МВД России).

– по программам высшего образования – программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в Академии управления МВД России ежегодно до 15 февраля.

2. Предложения о комплектовании переменным составом ежегодно до 15 сентября.

3. Отчет о комплектовании переменным составом:

– по основным общеобразовательным программам; программам среднего профессионального образования; программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры ежегодно до 1 сентября.

²⁶ См.: п. 77 приказа МВД России от 2 февраля 2024 № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

– по программам высшего образования – программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ежегодно до 1 октября.

Общеобразовательные организации МВД России, иные образовательные организации МВД России осуществляют распределение в органы, организации, подразделения МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) и федеральные органы исполнительной власти, с которыми МВД России заключило соглашение о взаимодействии по вопросам подготовки кадров.

***Организация подготовки кадров
по основным и дополнительным профессиональным программам
повышения квалификации и переподготовки
(профессиональной переподготовки)***

В современных социально-экономических условиях развития России, в условиях необходимости противодействия международному терроризму и транснациональной организованной преступности, создающих угрозу безопасности государства и общества, сотрудник полиции в своей профессиональной деятельности может столкнуться с выполнением специфических профессиональных задач, выполняемых в экстремальных условиях. В этой связи весомая роль отводится дополнительному профессиональному образованию сотрудников МВД России.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды²⁷.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) отечественное образование полностью переходит на компетентностный подход, главной целью которого является формирование профессиональных компетенций, выстраиваемых поверх традиционных знаний, умений и навыков. Дополнительное профессиональное образование позволяет совершенствовать и получить новые компетенции, необходимые для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а также получить компетенции, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

²⁷ См.: ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.06.2025).

Получение сотрудником дополнительного профессионального образования является преимущественным основанием для включения сотрудника в кадровый резерв или продолжения замещения им соответствующей должности в органах внутренних дел. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с ч. 6. ст. 76 Закона «О службе»²⁸ по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет²⁹.

Порядок организации дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел, в том числе формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ, устанавливается в соответствии с разделом IV приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».

Руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченный руководитель, руководитель образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также иных государственных органов и организаций обеспечивают сотрудникам органов внутренних дел, обучающимся по соответствующей дополнительной профессиональной программе, условия для ее освоения. По решению уполномоченного руководителя сотрудник органов внутренних дел, имеющий высшее образование и заключивший контракт на неопределенный срок, может быть с его согласия направлен на обучение по очно-заочной или заочной форме для получения высшего образования по другой специальности или другому направлению подготовки.

С сотрудником органов внутренних дел, направленным на обучение в образовательную организацию высшего образования, заключается в письменной форме дополнительное соглашение, в котором указываются:

- 1) наименование и местонахождение образовательной организации;
- 2) наименование и местонахождение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, направляющих сотрудника на обучение;
- 3) срок обучения;
- 4) форма обучения;
- 5) стоимость обучения;
- 6) периоды времени, предоставляемые сотруднику для прохождения вступительных испытаний, текущей или итоговой аттестации;
- 7) обязательство сотрудника по окончании обучения продолжить службу в органах внутренних дел в течение не менее пяти лет в случае, если оплата обучения производится за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

²⁸ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

²⁹ Там же: ч. 8 ст. 76.

8) ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий соглашения³⁰.

Законодатель предоставляет сотруднику органов внутренних дел право получать дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации на основе международных договоров Российской Федерации. Действующим законодательством предусмотрено два вида дополнительного профессионального образования: повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

Повышение квалификации – это обновление знаний и совершенствование профессиональных умений и навыков лиц, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

Профессиональная переподготовка – приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации в пределах имеющегося у обучающегося профессионального образования, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами.

Цель повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников – получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов правоохранительной направленности, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Основные программы профессионального обучения – программы повышения квалификации и программы переподготовки по должностям служащих, профессиям рабочих и дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки могут реализовываться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных дисциплин, прохождения стажировок в порядке, предусмотренном образовательными программами и локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность³¹.

Повышение квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки) сотрудников при необходимости может осуществляться на основе государственного заказа в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, не входящих в систему МВД России.

В соответствии с приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» сотрудники,

³⁰ См.: ч. 12 ст. 76. Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

³¹ См.: ч. 11 ст. 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.06.2025).

вновь поступившие на службу по истечении более пяти лет со дня увольнения со службы в органах внутренних дел, проходят повышение квалификации по основным программам профессионального обучения или дополнительным профессиональным программам не позднее шести месяцев со дня поступления на службу, в том числе на внеплановой основе.

ГУРЛС МВД России организует повышение квалификации, профессиональную переподготовку сотрудников по отдельным должностным категориям.

Подразделения по работе с личным составом ведут постоянный списочный учет (пофамильные списки) сотрудников, подлежащих направлению на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, организуют на основе анализа направление сотрудников на обучение в соответствии с планом-графиком, ежегодно формируемым ГУРЛС МВД России по заявкам органов, организаций, подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России), представленным к 15 сентября года, предшествующего планируемому, и утверждаемым Министром, и графиками повышения квалификации и переподготовки сотрудников (работников) органов внутренних дел Российской Федерации, утверждаемыми руководителями (начальниками) органов, организаций, подразделений МВД России, направляющих сотрудников на обучение.

План-график повышения квалификации и переподготовки МВД России, графики повышения квалификации и переподготовки предусматривают периоды реализации образовательных программ и количество лиц, подлежащих направлению на обучение.

Конкретный срок и содержание повышения квалификации, профессиональной переподготовки для каждой должностной категории сотрудников определяются соответствующими рабочими учебными программами, которые разрабатываются в соответствии с локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом типовых должностей в органах внутренних дел либо актуальных вопросов оперативно-служебной деятельности органов, организаций, подразделений МВД России на основе соответствующих примерных программ профессионального обучения или типовых программ профессионального обучения, примерных дополнительных профессиональных программ или типовых дополнительных профессиональных программ.

При отсутствии примерных программ повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки) организации, осуществляющие образовательную деятельность, разрабатывают образовательные программы повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки) самостоятельно и согласовывают их с заинтересованными органами, организациями, подразделениями МВД России (по направлениям оперативно-служебной деятельности).

На основании п. 12 ст. 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучение по дополнительным профессиональным программам может проводиться организацией,

осуществляющей образовательную деятельность, полностью или частично в форме стажировки³².

Стажировка – это изучение передового опыта, в том числе зарубежного, закрепление на практике знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе получения профессионального дополнительного образования для их эффективного использования при исполнении должностных обязанностей.

Содержание и порядок прохождения стажировки определяются дополнительной профессиональной программой, разработанной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в зависимости от планируемых результатов ее освоения, а также предложений органов, организаций, подразделений МВД России, направляющих слушателей на стажировку.

Стажировка проводится в соответствии с локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, в органах, организациях, подразделениях МВД России, в том числе направивших сотрудника на обучение, а также в иных организациях, не входящих в систему МВД России, в соответствии с заключенными с ними соглашениями о взаимодействии по вопросам подготовки кадров.

Слушателю, направляемому на стажировку, организацией, осуществляющей образовательную деятельность, выдается рабочая программа стажировки, на основании которой руководителем (начальником) органа, организации, подразделения МВД России по направлению оперативно-служебной деятельности, иной организации, не входящей в систему МВД России, одновременно разрабатывается график стажировки. По окончании стажировки руководитель (начальник), утвердивший график стажировки, направляет в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, отзыв о работе слушателя в период прохождения стажировки. В свою очередь, обучающийся составляет отчет о прохождении стажировки (о выполнении рабочей программы стажировки). Отзыв о работе в период прохождения стажировки и отчет о прохождении стажировки (о выполнении рабочей программы стажировки) учитываются при оценивании слушателя в ходе проведения итоговой аттестации по дополнительной профессиональной программе.

Освоение программ повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки) завершается итоговой аттестацией, проводимой аттестационной комиссией в установленном порядке. Слушателю, успешно прошедшему итоговую аттестацию, выдается соответствующий документ о квалификации в порядке и по образцу, установленному локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Таким образом, на современном этапе развития общества для того, чтобы оставаться квалифицированным специалистом, необходимо постоянно совершенствовать свои навыки и умения. Обучение по программам переподготовки и повышения квалификации дает возможность слушателям в кратчайший срок приобрести навыки, основанные на обобщении нормативных правовых актов,

³² См.: ч. 12 ст. 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.06.2025).

научной литературы и передового практического опыта подразделений и отдельных сотрудников.

Система дополнительного профессионального образования МВД России находится в постоянном развитии. Одна из главных задач, которая сегодня стоит перед МВД России, это оптимизация системы повышения квалификации и переподготовки сотрудников органов внутренних дел. В настоящее время спецификой организации существующей системы повышения квалификации образовательных организаций МВД России является стремление к созданию условий для самореализации слушателей на основе современных образовательных технологий, ориентация на индивидуализацию учебного процесса, внедрение новых педагогических технологий. Использование современных образовательных технологий в рамках повышения квалификации сотрудников МВД России позволит существенно сократить сроки обучения, обеспечить дифференцированный подход к обучению и в целом снизить затраты на обучение в системе дополнительного профессионального образования.

При реализации программ повышения квалификации принимаются меры по внедрению в учебный процесс инновационных образовательных технологий. Кроме этого, необходимо принятие неотложных мер по разрешению проблем удовлетворения потребности сотрудников органов внутренних дел в процессе переподготовки и повышения квалификации и внедрение модели профессионального обучения, которая позволит кардинально повысить уровень и качество дополнительного профессионального образования.

Организация профессиональной служебной и физической подготовки

В настоящее время большое значение для формирования, поддержания и профессионального мастерства личного состава имеет эффективное использование возможностей обучения сотрудников по месту службы. Именно в системе профессиональной служебной и физической подготовки руководителями подразделений осуществляется подготовка сотрудников к его непосредственной служебной деятельности, устраняются возможные пробелы в приобретении знаний, умений и навыков.

Профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется в соответствии с разделом V приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». Данным приказом в системе профессиональной служебной и физической подготовки предусмотрен ее новый вид «служебно-правовая подготовка», включающий такие разделы, как «Тактическая подготовка», «Тактическая медицина» и «Мобилизационная подготовка», направленные на подготовку сотрудников к выполнению задач в особых условиях. Также установлен дифференцированный подход к организации профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников с учетом квалификационных требований к замещаемым должностям и специфики выполнения ими оперативно-служебных задач. Включены нормы, которыми в рамках занятий по огневой подготовке охватывается весь спектр

оружия и боеприпасов, состоящих на вооружении в органах внутренних дел. Скорректированы показатели, применяемые при проверке уровня физической подготовленности.

Профессиональная служебная и физическая подготовка рядового состава, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава органов внутренних дел осуществляется по месту службы сотрудников в целях совершенствования их профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, и включает в себя следующие виды:

1. Служебная подготовка.
2. Морально-психологическая подготовка.
3. Огневая подготовка.
4. Физическая подготовка³³.

Служебная подготовка осуществляется посредством проведения теоретических и практических занятий и включает в себя следующие разделы:

1. Подготовка по направлению оперативно-служебной деятельности, в ходе которой изучаются законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты МВД России, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, приказы и распоряжения органов, организаций, подразделений МВД России по соответствующим направлениям оперативно-служебной деятельности, правовые основы практики оперативно-служебной деятельности, включая применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия (боеприпасов), а также элементы строевой подготовки.

2. Правовая подготовка, в ходе которой изучаются Конституция Российской Федерации, нормы международного права, относящиеся к деятельности органов внутренних дел, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в сфере внутренних дел.

3. Мобилизационная подготовка, в ходе которой изучаются и отрабатываются порядок действий сотрудников при подготовке органов внутренних дел к работе в период мобилизации и в военное время, проведении мероприятий по переводу МВД России на работу в условиях военного времени, а также организация и порядок выполнения мероприятий по гражданской обороне в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, организационно-методическими документами в данной области.

4. Тактическая медицина, на занятиях по которой изучаются и отрабатываются приемы и способы действий сотрудников по оказанию первой помощи

³³ См.: п. 17 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

при ранениях, поражениях и травмах, в том числе с использованием индивидуальных и групповых средств медицинской защиты, а также подручных средств.

5. Тактическая подготовка, в ходе которой изучаются и отрабатываются действия сотрудников при выполнении оперативно-служебных задач по противодействию преступности, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, в том числе в особых условиях³⁴.

Морально-психологическая подготовка осуществляется путем проведения теоретических и практических занятий, направленных на формирование у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, понимания и поддержки государственной политики, общей и профессиональной культуры, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки³⁵.

Огневая подготовка осуществляется на теоретических и практических занятиях и включает в себя следующие разделы:

1. Теоретический раздел. В ходе его изучения рассматриваются гарантии личной безопасности вооруженного сотрудника, материальная часть и тактико-технические характеристики огнестрельного оружия (боеприпасов), в том числе ручных осколочных гранат, меры безопасности при обращении с ним, условия и порядок выполнения упражнений стрельб (гранатометания), задержки при стрельбе и способы их устранения.

2. Практический раздел. На занятиях рассматриваются и отрабатываются нормативы по огневой подготовке, приемы и правила стрельбы (гранатометания), упражнения стрельб (гранатометания)³⁶.

Физическая подготовка осуществляется посредством проведения практических занятий и включает в себя следующие разделы:

1. Раздел общей физической подготовки. На занятиях рассматриваются и отрабатываются упражнения по общей физической подготовке (упражнения прикладной гимнастики, атлетической подготовки и легкой атлетики, ускоренное передвижение, преодоление препятствий, лыжная подготовка, плавание, спортивные игры).

2. Служебно-прикладной раздел. Рассматриваются и отрабатываются специальные физические упражнения (боевые приемы борьбы).

3. Раздел тактики применения боевых приемов борьбы. В рамках занятий решаются тактические задачи и выполняются задания по применению боевых приемов борьбы³⁷.

³⁴ См.: п. 118 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

³⁵ Там же: п. 119.

³⁶ Там же: п. 120.

³⁷ См.: п. 121 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

Организационное и методическое обеспечение профессиональной служебной и физической подготовки, контроль за ее состоянием осуществляют подразделения по работе с личным составом совместно с правовыми и иными подразделениями по направлениям оперативно-служебной деятельности.

Занятия по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки проводятся согласно примерному расчету часов на учебный период в виде лекций, семинаров, практических занятий (тренировок, тренингов), тактико-специальных занятий, учений, а также учебных (учебно-методических) сборов (занятий) по направлениям оперативно-служебной деятельности.

Допускается проведение занятий по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки в режиме единого дня проведения занятий в составе органа, организации, подразделения МВД России по всем видам профессиональной служебной и физической подготовки; в дистанционном формате с применением сервисов ИСОД МВД России или иного программного обеспечения, разрешенного к использованию в системе МВД России, по вопросам служебной подготовки и теоретическому разделу огневой подготовки; в форме самостоятельной работы по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки, а также с объединением учебных групп по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки.

В целях обеспечения дифференцированного подхода к организации подготовки сотрудников в зависимости от специфики выполнения оперативно-служебных задач устанавливаются три уровня профессиональной служебной и физической подготовки, которые предусматривают минимальные требования к объему изучаемого учебного материала и в рамках которых осуществляется обязательная подготовка и проверка сотрудников:

1. Базовый уровень – для сотрудников, не являющихся сотрудниками полиции, а также сотрудников из числа постоянного состава образовательных организаций МВД России.

2. Усиленный уровень – для сотрудников полиции, за исключением сотрудников из числа постоянного состава образовательных организаций МВД России, отделов (отделений, групп) физической защиты подразделений по обеспечению безопасности лиц, подлежащих государственной защите, и подразделений по осуществлению меры безопасности в виде личной охраны Главного управления собственной безопасности МВД России.

3. Специальный уровень – для сотрудников отделов (отделений, групп) физической защиты подразделений по обеспечению безопасности лиц, подлежащих государственной защите, и подразделений по осуществлению меры безопасности в виде личной охраны³⁸.

Учебный период профессиональной служебной и физической подготовки в органах, организациях, подразделениях МВД России начинается 1 февраля и завершается 31 декабря. Занятия по профессиональной служебной и физиче-

³⁸ См.: п. 134 приказа МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 16.05.2025).

ской подготовке проводятся в составе возглавляемых руководителями (начальниками) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России учебных групп сотрудников с учетом категорий должностей и направлений их оперативно-служебной деятельности.

Для организации занятий по профессиональной служебной и физической подготовке руководителем (начальником) органа, организации, подразделения МВД России издается приказ, в котором определяется состав учебных групп; назначаются руководители учебных групп из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органов, организаций, подразделений МВД России; устанавливаются дни недели (месяца), время и место для занятий по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки согласно следующему примерному расчету часов на учебный период:

1. Базовый уровень:

- служебная подготовка – не менее 50 часов, в том числе по подготовке по направлению оперативно-служебной деятельности – не менее 20 часов, по правовой подготовке – не менее 10 часов, по тактической подготовке – не менее 10 часов, по мобилизационной подготовке – не менее 4 часов, по тактической медицине – не менее 6 часов;

- огневая подготовка – не менее 15 часов, в том числе по теоретическому разделу огневой подготовки – не менее 5 часов, по практическому разделу – не менее 10 часов;

- физическая подготовка – не менее 100 часов, в том числе по общей физической подготовке – не менее 40 часов, из них спортивные игры – не менее 10 часов; по боевым приемам борьбы – не менее 60 часов.

2. Усиленный уровень:

- служебная подготовка – не менее 65 часов, в том числе по подготовке по направлению оперативно-служебной деятельности – не менее 20 часов, по правовой подготовке – не менее 10 часов, по тактической подготовке – не менее 20 часов, по мобилизационной подготовке – не менее 5 часов, по тактической медицине – не менее 10 часов;

- огневая подготовка – не менее 25 часов, в том числе по теоретическому разделу огневой подготовки – не менее 10 часов, по практическому разделу огневой подготовки – не менее 15 часов;

- физическая подготовка – не менее 100 часов, в том числе по общей физической подготовке – не менее 30 часов, из них спортивные игры – не менее 10 часов; по боевым приемам борьбы – не менее 60 часов, по тактике применения боевых приемов борьбы – не менее 10 часов.

3. Специальный уровень:

- служебная подготовка – не менее 100 часов, в том числе по подготовке по направлению оперативно-служебной деятельности – не менее 20 часов, по правовой подготовке – не менее 10 часов, по тактической подготовке – не менее 40 часов, по мобилизационной подготовке – не менее 10 часов, по тактической медицине – не менее 20 часов;

– огневая подготовка – не менее 35 часов, в том числе по теоретическому разделу огневой подготовки – не менее 15 часов, по практическому разделу огневой подготовки – не менее 20 часов;

– физическая подготовка – не менее 150 часов, в том числе по общей физической подготовке – не менее 70 часов, из них спортивные игры – не менее 10 часов; по боевым приемам борьбы – не менее 50 часов, по тактике применения боевых приемов борьбы – не менее 30 часов.

Руководители учебных групп организуют с учетом рекомендуемой тематики и специфики выполняемых оперативно-служебных задач в конкретном регионе составление расписаний занятий по профессиональной служебной и физической подготовке для учебной группы; организуют и обеспечивают профессиональную служебную и физическую подготовку сотрудников, лично участвуют в проведении занятий, осуществляют контроль их посещаемости сотрудниками, а также проверку уровня профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников, в том числе приобретенных в период самостоятельного изучения материала, организуют ведение учетно-отчетной и планирующей документации по профессиональной служебной и физической подготовке.

Занятия по профессиональной служебной и физической подготовке проводят руководители учебных групп; сотрудники подразделений профессиональной подготовки, инструкторы по профессиональной служебной и физической подготовке; сотрудники, на которых возложены обязанности по организации и проведению занятий по профессиональной служебной и физической подготовке, в том числе имеющие образование в области физической культуры и спорта либо спортивные звания (спортивные разряды, почетные спортивные звания) и прошедшие обучение на учебно-методических сборах (занятиях) для проведения практических занятий по тактической, огневой и физической подготовке; специалисты соответствующей квалификации, в том числе руководители (начальники) и сотрудники иных органов, организаций, подразделений МВД России, сотрудники и работники образовательных организаций, представители научного сообщества, иных федеральных органов исполнительной власти в зависимости от специфики изучаемой тематики.

Занятия по профессиональной служебной и физической подготовке проводятся еженедельно в служебное время (в пределах нормальной продолжительности служебного времени сотрудников). С сотрудниками, которые осуществляют обязанности на основании графика сменности, занятия по профессиональной служебной и физической подготовке организуются в другие дни недели, в которые они свободны от выполнения служебных обязанностей, и могут быть организованы за пределами нормальной продолжительности служебного времени с предоставлением соответствующих компенсаций. Занятия с сотрудниками по видам и разделам профессиональной служебной и физической подготовки организуются с учетом перечня тем для изучения по направлениям оперативно-служебной деятельности.

Приказом определены организация и проведение занятий, перечень контрольных нормативов и упражнений, оценка уровня огневой выучки и физической подготовленности сотрудников, подготовки сотрудников по оказанию

первой помощи при ранениях, поражениях и травмах, в том числе с использованием индивидуальных и групповых средств медицинской защиты, а также подручных средств; подготовка сотрудников при выполнении оперативно-служебных задач по противодействию преступности, охране общественного порядка.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России, их заместители осуществляют контроль за организацией обучения сотрудников, участвуют в проведении занятий, дают оценку руководителям (начальникам) подчиненных подразделений (учебных групп), состоянию профессиональной подготовленности сотрудников, принимают меры по развитию, оснащению и оборудованию учебно-материальной базы.

Подразделения по работе с личным составом совместно с заинтересованными подразделениями органов, организаций, подразделений МВД России организуют обучение в системе профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников, в том числе привлекаемых к выполнению оперативно-служебных задач в особых условиях, осуществляют контроль проведения занятий, ведения учетно-отчетной и планирующей документации, проводят периодические проверки на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Уровень профессиональной подготовленности сотрудников проверяется при проведении инспектирований, контрольных и целевых проверок деятельности органов, организаций, подразделений МВД России; на итоговых занятиях по определению уровня профессиональной подготовленности сотрудников; при повторной проверке уровня профессиональной подготовленности сотрудников, получивших в ходе итоговых занятий, инспектирований, контрольных и целевых проверок оценку «неудовлетворительно». При проведении инспектирований, контрольных и целевых проверок органов, организаций, подразделений МВД России служебная подготовка оценивается членами комиссий в ходе проверки соответствующего направления оперативно-служебной деятельности.

Мероприятия по оценке уровня профессиональной подготовленности сотрудников при проведении инспектирований, контрольных и целевых проверок, итоговых занятий являются проверкой на их профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и включают в себя проверку профессиональных знаний, умений и навыков по видам профессиональной служебной и физической подготовки.

При проведении инспектирований, контрольных и целевых проверок подлежат проверке по видам профессиональной служебной и физической подготовки следующие сотрудники:

1. В органах, организациях, подразделениях МВД России (за исключением образовательных организаций МВД России) не менее 30% списочной численности сотрудников, прошедших профессиональную подготовку. В территориальных органах МВД России на окружном, межрегиональном и региональном уровнях (за исключением БСТМ МВД России, ОПБ МВД России и центров

специального назначения) подлежат проверке сотрудники, проходящие службу в не менее чем 20% подчиненных территориальных органов МВД России на районном уровне.

2. В образовательных организациях МВД России, образовательных подразделениях территориальных органов МВД России:

- по служебной подготовке – не менее 30% списочной численности сотрудников из числа постоянного состава, прошедших профессиональную подготовку.

- по огневой и физической подготовке – не менее 30% списочной численности прошедших профессиональную подготовку сотрудников из числа постоянного состава, слушателей, обучающихся по очной форме обучения по программам магистратуры, адъюнктов, обучающихся по очной форме обучения, не менее 50% списочной численности курсантов, слушателей очной формы обучения каждого из обучающихся 3–5-х курсов, а также слушателей, проходящих на момент проведения проверки профессиональную подготовку по должности служащего «Полицейский» и освоивших не менее 3/4 образовательной программы.

При проведении итоговых занятий в органах, организациях, подразделениях МВД России проверке по видам профессиональной служебной и физической подготовки подлежит 100% списочной численности сотрудников, прошедших профессиональную подготовку. Результаты итоговых занятий учитываются при присвоении квалификационных званий в соответствии с порядком присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников, имеющих квалификационные звания³⁹.

Большое значение для формирования, поддержания и профессионального мастерства личного состава имеет эффективное использование возможностей обучения сотрудников по месту службы. Именно в системе профессиональной служебной и физической подготовки руководителями подразделений осуществляется подготовка сотрудников к его непосредственной служебной деятельности, устраняются возможные пробелы в приобретении знаний, умений и навыков.

Таким образом, система профессиональной служебной и физической подготовки обладает большими возможностями для повышения профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел в процессе их служебной деятельности.

Для совершенствования системы профессиональной служебной и физической подготовки необходимо провести ряд мер по совершенствованию организации профессиональной служебной и физической подготовки, основанной на применении инновационных подходов и инновационных технологий.

³⁹ Приказ МВД России от 29 августа 2025 г. № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.10.2025).

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте определение понятия «профессиональная подготовка сотрудников органов внутренних дел».
2. Назовите нормативные правовые акты, составляющие правовую основу профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.
3. Дайте характеристику принципов профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.
4. Назовите основные задачи профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.
5. Перечислите виды профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.
6. Определите периодичность прохождения профессионального обучения по программам повышения квалификации или переподготовки сотрудников из числа рядового состава и младшего начальствующего состава.
7. Перечислите квалификационные звания сотрудников органов внутренних дел.
8. Назовите виды дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел.
9. Определите периодичность обучения сотрудников по дополнительным профессиональным программам.
10. Перечислите виды профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 2.

ИНСТИТУТ АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Правовые основы института аттестации сотрудников органов внутренних дел

Обязательным элементом прохождения любого вида государственной службы, в том числе службы в органах внутренних дел, является аттестация. Аттестация – это необходимый элемент системы оценки личных и деловых качеств сотрудников, результатов их оперативно-служебной деятельности, на основе которых возможно принятие соответствующих кадровых решений.

Термин «аттестация» (attestatio) в переводе с латинского означает «свидетельство», т. е. характеристику профессиональной или служебной квалификации лица, его знаний, умений и навыков. Данный термин, однако, в российском законодательстве не закреплён, что привлекло внимание известных ученых-административистов.

В отечественной науке сложились основные подходы к определению аттестации. В общей теории различные авторы по-разному определяют аттестацию. Так, Ю.Н. Старилов под аттестацией государственных служащих понимает «деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия в рамках установленной научно обоснованной процедуры в целях выявления степени соответствия служащего занимаемой должности производит оценку деловых, личных и нравственных качеств служащего, процесса и итогов его служебной деятельности, результатами которой становится оценка и рекомендации аттестационной комиссии по улучшению труда как аттестуемого лица, так и аппарата всего государственного органа»⁴⁰. А.Я. Кибанов аттестацию работников рассматривает как «процедуру определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности»⁴¹. По мнению Д.М. Овсянко, «аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности по подбору, повышению квалификации, расстановке государственных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности, присвоению очередного квалификационного разряда»⁴². Д.Н. Бахрах полагает, что «административное производство как часть административного процесса – это особый вид админи-

⁴⁰ Общее административное право: учебник / под ред. Ю.Н. Старилова. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2007. С. 292.

⁴¹ Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. С. 245.

⁴² Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие. – Москва: Юрист, 2002. С. 123.

стративной деятельности по разрешению дел определенной категории на основе общих и специальных процессуальных норм»⁴³. Ученый условно разделяет аттестации на общие и персональные. Общие аттестации, по его мнению, проводятся через определенные промежутки времени (раз в 3–5 лет) как очередные мероприятия по работе кадрами, но могут быть и внеочередными (например, в связи с общим упорядочением заработной платы). Их суть – повышение у служащего чувства ответственности за порученное дело путем проверки результативности их работы. В результате принимаются решения: соответствует, не полностью соответствует, достоин повышения. Главным итогом аттестации является оценка работы служащих. Персональные аттестации проводятся в военизированных и правоохранительных министерствах и ведомствах в отношении конкретных служащих и связаны, как правило, с подготовкой значимых для служащего кадровых решений⁴⁴.

По мнению М.В. Киржиманова, «аттестация государственного служащего – это комплекс организационно-правовых мероприятий, проводимых органами государственной власти с целью установления соответствия служащего занимаемой должности и определения уровня его профессиональной подготовки, а также с целью присвоения государственному служащему очередного квалификационного разряда (классного чина, ранга, и т.д.) посредством оценки профессиональных, деловых и личностных качеств государственного служащего, его служебной деятельности в процессе выполнения должностных обязанностей»⁴⁵.

Наконец, К.Г. Арутюнов применительно к службе в органах внутренних дел дает следующее определение исследуемого понятия: «аттестация сотрудников органов внутренних дел является административно-правовым средством в механизме реализации кадровой политики в системе МВД России. Аттестация сотрудников органов внутренних дел – это урегулированная нормами административного права обязательная периодическая административная процедура, в ходе которой определяется соответствие сотрудника занимаемой должности»⁴⁶.

Как показывает анализ определений, представленных выше, все они, при определенных различиях в акцентах, сходятся в главном: аттестация понимается как процедура оценки государственного служащего.

На современном этапе правовые основания организации и проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел закреплены в Законе «О службе»⁴⁷ и приказе МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении По-

⁴³ Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для вузов. – Москва: Норма, 2002. С. 307.

⁴⁴ Там же. С. 132.

⁴⁵ Киржиманов М.В. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. С. 19–20.

⁴⁶ Арутюнов К.Г. Административно-правовое регулирование аттестации сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2005. С. 6–8.

⁴⁷ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

рядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – Порядок организации прохождения службы)⁴⁸.

Основополагающей для аттестации является ст. 33 Закона «О службе», в которой определены цели аттестации, ее периодичность, основания для ее проведения, перечислены основные субъекты аттестации, общие правила проведения аттестации, виды рекомендаций аттестационных комиссий и решений уполномоченного руководителя.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 Закона «О службе» аттестация сотрудника органов внутренних дел осуществляется в целях определения его соответствия замещаемой должности в органах внутренних дел⁴⁹ и в очередном порядке проводится один раз в четыре года, за исключением назначения сотрудника на другую должность в органах внутренних дел и сотрудников женского пола, находившихся в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В первом случае аттестация сотрудника проводится не ранее чем через один год после назначения, во втором случае – не ранее чем через один год после выхода из соответствующего отпуска.

Помимо очередной аттестации в случаях, перечисленных в ч. 4 ст. 33 Закона «О службе», проводится внеочередная аттестация сотрудников, а именно:

1) при решении вопроса о переводе сотрудника на вышестоящую должность или назначении на должность руководителя образовательной организации МВД России (за исключением должностей высшего начальствующего состава);

2) при решении вопроса о прекращении сотрудником службы в органах внутренних дел в связи с его несоответствием замещаемой должности;

3) по предложению уполномоченного руководителя при рассмотрении вопросов об увольнении сотрудника со службы в органах внутренних дел или о переводе сотрудника на иную должность в органах внутренних дел при упразднении (ликвидации) органа внутренних дел (подразделения) либо сокращении должностей;

4) в случае, если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия⁵⁰.

Проводят аттестацию сотрудников органов внутренних дел аттестационные комиссии, созданные приказом соответствующего руководителя. В обязательном порядке в состав аттестационной комиссии включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений органов внутренних дел.

⁴⁸ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации // СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения: 15.07.2025).

⁴⁹ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

⁵⁰ См.: ч. 4 ст. 33 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

В случае необходимости по решению уполномоченного руководителя к работе аттестационной комиссии с правом совещательного голоса могут привлекаться члены общественных советов при органах внутренних дел, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители образовательных и научных организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел. При этом аттестационные комиссии должны быть сформированы таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на рекомендации аттестационной комиссии.

Как правило, аттестация проводится в присутствии сотрудника органов внутренних дел. В случае неявки на аттестацию без уважительных причин сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности, а его аттестация при этом переносится.

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

Рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием. При этом обсуждение и голосование проводятся при наличии не менее двух третей членов аттестационной комиссии, а результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии. Рекомендации аттестационной комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в заседании.

Аттестационная комиссия по результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел принимает одну из следующих рекомендаций:

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

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия принимает рекомендации, в том числе о поощрении сотрудника, а также вносит иные предложения. Рекомендации аттестационной комиссии заносятся в аттестационный лист сотрудника органов внутренних дел, который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии и доводится под расписку до сотрудника. Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии в порядке разрешения служебного спора.

С учетом рекомендаций аттестационной комиссии не позднее чем через две недели после проведения аттестации уполномоченный руководитель принимает одно из следующих решений:

1) о включении сотрудника в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;

2) о соответствии сотрудника замещаемой должности;

3) о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника);

4) о переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на обучение по дополнительным профессиональным программам;

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

6) о расторжении с сотрудником контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел;

7) о заключении с сотрудником нового контракта в случае достижения предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел.

Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел изложен в главе X Порядка организации прохождения службы⁵¹, при разработке которого были учтены предложения подразделений территориальных органов по вопросам аттестации сотрудников органов внутренних дел. Данная глава отведена непосредственно вопросам кадровой технологии аттестации, где детализируются основания, порядок, сроки проведения очередной и внеочередной аттестации, определены субъекты и состав, обязанности руководителя аттестуемого сотрудника и подразделения по работе с личным составом, а также перечень документации для проведения процедуры аттестации сотрудника; определен порядок проведения аттестации в присутствии и без участия сотрудника. Кроме того, закреплена возможность проведения аттестации с использованием сервиса видео-конференц-связи⁵².

⁵¹ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2025).

⁵² Там же: ст. 217, 219.

Подводя итог рассматриваемому вопросу, следует подчеркнуть, что проблема применения кадровой технологии аттестации напрямую связана с проблемой формирования кадрового состава.

Таким образом, анализ теоретических подходов к определению аттестации и нормативной правовой базы, регламентирующей проведение аттестации сотрудников органов внутренних дел, позволяет представить аттестацию как административную процедуру по оценке личных, деловых и профессиональных качеств сотрудника органов внутренних дел, а также результатов его служебной деятельности на соответствие к квалификационным требованиям, предъявляемым к замещаемой должности.

2.2. Порядок аттестации сотрудников органов внутренних дел

В настоящее время в условиях дальнейшего совершенствования системы МВД России аттестация является действенным инструментом в формировании отвечающего современным требованиям кадрового состава, способного на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи, поставленные перед органами внутренних дел. Все это обуславливает научный интерес к процедуре аттестации сотрудников органов внутренних дел.

Для аттестационной процедуры характерно наличие определенных стадий, этапов. По мнению К.Д. Рыдченко, наиболее часто в юридической литературе встречается разделение аттестации на четыре стадии (этапа): подготовительную, организационную или основную, итоговую (резолютивную) и факультативную (обжалование результатов)⁵³.

Подготовительный этап включает в себя создание аттестационной комиссии, определение сроков проведения аттестации, подготовку мотивированного отзыва. Организация подготовки и проведения аттестации в органах внутренних дел возлагается на кадровые подразделения и отражается в приказе руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, где предусматривается: создание аттестационных комиссий, утверждение или уточнение их состава; разработка и доведение до сотрудников сроков, планов аттестации; изучение нормативных документов, регулирующих проведение аттестации сотрудников; 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.

⁵³ Рыдченко К.Д., Разуваева Н.И. Стадии аттестационной процедуры в органах внутренних дел: содержание и проблемы реализации // Административное право и процесс. 2016. № 11. С. 49.

Частью 6 статьи 33 Закона «О службе»⁵⁴ установлено, что для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя создается аттестационная комиссия. Аттестационная комиссия создается в количестве не менее семи человек. В состав аттестационной комиссии входят: председатель, заместитель (заместители) председателя, иные члены аттестационной комиссии и секретарь (секретари), назначаемый (назначаемые) из числа членов аттестационной комиссии. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений. Предусмотрено, что сотрудники подразделения собственной безопасности в обязательном порядке включаются в состав ЦАК МВД России и аттестационных комиссий территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном и региональном уровнях и по федеральным территориям⁵⁵.

Кроме того, в случае необходимости по решению уполномоченного руководителя к работе аттестационной комиссии с правом совещательного голоса могут привлекаться члены общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители научных и образовательных организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел. Участие членов общественных советов в работе аттестационных комиссий позволит привнести в их деятельность больше открытости, гласности и сделает аттестацию более объективной.

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел, замещающих должности в органах внутренних дел, выполнение служебных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне. Аттестационные комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на рекомендации аттестационной комиссии.

Комиссии по аттестации обязаны не только рассматривать аттестации и принимать по ним решения, но и осуществлять контроль за подготовкой и ходом аттестации. Следовательно, аттестационные комиссии являются ключевым субъектом проведения аттестации. Помимо аттестационных комиссий субъектами аттестации являются сотрудник, в отношении которого проводится аттестация, его непосредственный руководитель, кадровое подразделение, лица, приглашенные на заседание аттестационной комиссии.

⁵⁴ Федеральный закон от 30 ноября 2011 № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

⁵⁵ См.: п. 195 приказа МВД России от 1 февраля 2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2025).

Проведение аттестации сопряжено с подготовкой и оформлением ряда документов, которые имеют юридическое значение: плана проведения аттестации, аттестационного листа, мотивированного отзыва о выполнении сотрудником своих служебных обязанностей, протокола заседания аттестационной комиссии и других.

Планы проведения аттестации составляются ежегодно к 15 декабря сроком на следующий календарный год. Для сотрудников, подлежащих аттестации, и их руководителей указанные планы доводятся в персональном порядке. Структура плана указана в приложении № 39 к Порядку прохождения службы⁵⁶. Кроме данных, характеризующих аттестуемого (Ф. И. О., должность, специальное звание, стаж службы в замещаемой должности), план проведения аттестации сотрудников должен также содержать следующую информацию: дату проведения последней (предыдущей) аттестации, рекомендации аттестационной комиссии; дату планируемого проведения аттестации; отметку о дне проведения заседания аттестационной комиссии и ознакомлении сотрудника с ее рекомендациями.

При разработке Плана проведения аттестации учитываются даты назначения сотрудников на должности, даты проведения предыдущих аттестаций и рекомендации аттестационных комиссий, принятые по их результатам. Кадровое подразделение знакомит с ним под роспись аттестуемых в плановый период сотрудников и их непосредственных руководителей (начальников) в части, касающейся указанных сотрудников и руководителей, а также направляет копию Плана проведения аттестации в подразделение профессиональной подготовки и подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений. В случае принятия решения о проведении внеочередной аттестации аттестуемые сотрудники с указанным решением знакомятся под расписку.

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 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 объявить приказ начальника отдела об аттестации сотрудников в наступившем году; сообщить о периодичности заседаний аттестационной комиссии, которая зависит от плана аттестации сотрудников; напомнить, что мотивированный отзыв составляется по определенной форме и в нем объективно и всесторонне отражаются индивидуальные особенности сотрудника, его знания, умения, навыки и их соответствие занимаемой должности; дать рекомендации по процедуре составления мотивированного отзыва.

⁵⁶ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2025).

Особое место среди перечисленных ранее документов имеет мотивированный отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей (рекомендуемый образец отзыва – приложение № 40 Порядка о прохождении службы), который не позднее чем за три рабочих дня до даты проведения аттестации представляется непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника в соответствующую аттестационную комиссию.

При подготовке мотивированного отзыва учитываются результаты профессиональной деятельности, изучения личных и деловых качеств аттестуемого сотрудника и сведения, представленные подразделением профессиональной подготовки и подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Непосредственному руководителю (начальнику) аттестуемого сотрудника для подготовки мотивированного отзыва представляются следующие сведения:

1) об уровне профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника. Предоставляются подразделением профессиональной подготовки (лицом, на которое в установленном порядке возложены обязанности по организации и проведению занятий по профессиональной служебной и физической подготовке);

2) о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, ограничений, обязанностей и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел. Предоставляются подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (инспекцией по личному составу, лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо за воспитательную работу);

3) о результатах оперативно-служебной деятельности соответствующего территориального органа МВД России. Предоставляются подразделением центрального аппарата МВД России на основании запроса ГУРЛС МВД России в случае проведения аттестации руководителя (начальника) территориального органа МВД России на окружном или региональном уровне, линейного управления (отдела) МВД России на железнодорожном, водном и воздушном транспорте, подчиненного МВД России.

Данные сведения представляются при проведении аттестации в соответствии с Планом проведения аттестации не позднее, чем за тридцать дней до даты проведения аттестации; при проведении внеочередной аттестации – не позднее, чем за пять рабочих дней до даты проведения аттестации. Сведения представляются на основании мотивированного рапорта, поданного непосредственным руководителем (начальником) аттестуемого сотрудника в день принятия решения о его аттестации.

При подготовке мотивированного отзыва непосредственный руководитель (начальник) обязан провести с аттестуемым сотрудником индивидуальную беседу: разъяснить основания и порядок проведения аттестации, ответственность сотрудника за неявку на аттестацию. Мотивированный отзыв должен содержать служебную характеристику сотрудника, в которой в зависимости от замещаемой аттестуемым сотрудником должности и основания проведения аттестации отражаются следующие данные:

1. Достигнутые результаты в служебной деятельности.
2. Сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий за аттестуемый период.
3. Сведения о соблюдении сотрудником требований профессиональной этики и служебного этикета.
4. Сведения о сформированности профессионально важных (значимых) личностных качеств сотрудника.
5. Уровень профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника.

Мотивированный отзыв также должен содержать служебную характеристику сотрудника, в которой отражаются достигнутые результаты в служебной деятельности, сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий, о соблюдении сотрудником требований профессиональной этики и служебного этикета, о степени его самообладания, наличии или отсутствии выдержанности в отношении с окружающими, сведения о сформированности профессионально важных (значимых) личностных качеств, об уровне профессиональной служебной и физической, а также морально-психологической подготовке сотрудника.

После служебной характеристики сотрудника непосредственный руководитель (начальник) указывает в мотивированном отзыве свои предложения аттестационной комиссии по дальнейшему прохождению службы сотрудником в соответствии с ч. 13 ст. 33 Закона «О службе»⁵⁷.

Важно: аттестационные комиссии выносят именно рекомендации, а не принимают конкретные решения. Кроме рекомендаций, предусмотренных ч. 13 ст. 33 Закона «О службе», аттестационная комиссия может принять рекомендации о поощрении сотрудника, а также внести другие предложения. Решение же в отношении сотрудника по результатам аттестации принимает соответствующий руководитель (начальник). Это предполагает, что, несмотря на положительные или отрицательные рекомендации, окончательное решение в отношении сотрудника может быть прямо противоположным.

Непосредственный руководитель (начальник) знакомит аттестуемого сотрудника под расписку с мотивированным отзывом не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации и направляет его в аттестационную комиссию.

Качество и объективность мотивированного отзыва, а также его соответствие фактическим обстоятельствам прохождения сотрудником службы определяют, будет ли аттестация проведена в запланированные сроки или перенесена для устранения выявленных недостатков.

⁵⁷ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

Сотрудник может быть не согласен с текстом мотивированного отзыва либо может вовсе отказаться с ним знакомиться. Во избежание служебных споров в п. 214 Порядка организации прохождения службы⁵⁸ закреплено, что в таких случаях составляется соответствующий акт в произвольной форме. Одновременно аттестуемый сотрудник вправе в письменной форме выразить свое несогласие с мотивированным отзывом и представить на заседание аттестационной комиссии дополнительные сведения, в том числе о достигнутых им результатах в служебной деятельности.

Секретарь (секретари) аттестационной комиссии до заседания аттестационной комиссии обязан (обязаны) доложить председателю аттестационной комиссии о поступивших документах, подлежащих рассмотрению на заседании аттестационной комиссии, и правильности их оформления, о времени, форме (очная или заочная), месте (только для очной формы) проведения заседания, о вопросах, выносимых на ее рассмотрение, оповестить членов аттестационной комиссии и лиц, присутствие которых необходимо на заседании аттестационной комиссии, а также не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации ознакомить аттестуемого сотрудника под расписку с датой, формой и местом проведения заседания аттестационной комиссии.

Организационный этап процедуры аттестации реализуется при проведении заседания аттестационной комиссии. По общему правилу личное присутствие сотрудника в процессе заседания аттестационной комиссии является обязательным (за исключением случаев, когда проведение аттестации возможно в отсутствии аттестуемого сотрудника или проведения заочного заседания аттестационной комиссии).

В случае неявки сотрудника на аттестацию без уважительных причин сведения о неявке на заседание аттестационной комиссии в течение одного рабочего дня направляются председателем аттестационной комиссии Министру МВД России, заместителю Министра МВД России, руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, структурного подразделения территориального органа МВД России, имеющему право назначения на должности, для решения вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 50 и 51 Закона «О службе», а аттестация сотрудника переносится.

Действующее законодательство предусматривает возможность проведения аттестации в отсутствие аттестуемого сотрудника. При этом рассмотрение может проводиться по решению председателя соответствующей аттестационной комиссии или уполномоченного должностного лица в строго определенных случаях: по предложению непосредственного руководителя (начальника) сотрудника и с согласия сотрудника; на основании мотивированного рапорта сотрудника и с согласия непосредственного руководителя (начальника) сотрудника; на основании мотивированного отзыва, в котором содержится предложе-

⁵⁸ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2025).

ние аттестационной комиссии о необходимости признания сотрудника несоответствующим замещаемой должности, в случае освобождения сотрудника от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью в общей сложности более четырех месяцев в течение двенадцати месяцев или проведения заочного заседания аттестационной комиссии.

В соответствии с условиями служебной деятельности и наличия согласия сотрудника по решению председателя аттестационной комиссии заседание аттестационной комиссии может проводиться с использованием сервиса видеоконференц-связи, а также заочно. При этом проведение заочного заседания аттестационной комиссии для сотрудников, в отношении которых в мотивированном отзыве сделан вывод об их несоответствии замещаемой должности в органах внутренних дел, не допускается.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, а в случае проведения аттестации в присутствии аттестуемого сотрудника заслушивает его. Обсуждение личных и деловых качеств сотрудника должно быть объективным. В целях обеспечения объективности оценки личных и деловых качеств сотрудника на заседание аттестационной комиссии по решению председателя аттестационной комиссии (а в его отсутствие заместителя председателя аттестационной комиссии) может приглашаться непосредственный руководитель (начальник) сотрудника. Члены аттестационной комиссии вправе задавать аттестуемому сотруднику, а также его непосредственному руководителю (начальнику) вопросы, связанные со служебной деятельностью аттестуемого сотрудника.

В случае представления аттестуемым сотрудником при проведении аттестации дополнительных сведений о своей служебной деятельности, а также в целях проверки доводов аттестуемого сотрудника о несогласии с представленным на него мотивированным отзывом аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на более поздний срок для истребования дополнительных материалов и ознакомления с представленными сведениями членов аттестационной комиссии.

Такие дополнительные материалы по запросу аттестационной комиссии, непосредственный руководитель (начальник) сотрудника и иные подразделения обязаны направить в аттестационную комиссию в течение четырех рабочих дней. Если в ходе аттестации выявлены несоответствия сведений, изложенных в мотивированном отзыве, фактическим обстоятельствам прохождения сотрудником службы, мотивированный отзыв возвращается непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника для пересоставления, а аттестация сотрудника переносится.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава. При отсутствии председателя аттестационной комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя. В случае отсутствия секретаря аттестационной комиссии его обязанности возлагаются на одного из членов аттестационной комиссии решением председателя аттестационной комиссии либо лица, его замещающего.

Члены общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители образовательных и научных организаций при проведении аттестации пользуются правом совещательного голоса. Правовой статус членов общественного совета, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представителей образовательных и научных организаций, привлеченных к работе аттестационной комиссии, включает следующие полномочия:

1. Присутствовать на заседании аттестационной комиссии.
2. Свободно высказывать свое мнение по любому вопросу деятельности аттестационной комиссии.
3. Вносить предложения, замечания, давать справки по существу обсуждаемого вопроса.
4. Обращаться с вопросами к членам аттестационной комиссии и к лицам, приглашенным на заседание аттестационной комиссии.

Итоговый этап аттестационной процедуры наступает при подведении итогов аттестации.

Нормативно закреплено, что по результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия принимает одну из следующих рекомендаций:

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

Перечисленные рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого сотрудника.

Заочное голосование членов аттестационной комиссии осуществляется путем заполнения и подписания опросных листов голосующими членами аттестационной комиссии. Опросный лист направляется секретарем (секретарями) аттестационной комиссии приложением к информационному письму, в котором устанавливается срок его подписания и предоставления подписанного опросно-

го листа секретарю (секретарям) аттестационной комиссии. Указанный срок составляет не более трех рабочих дней с даты направления опросного листа члену аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии. При равенстве числа голосов сотрудник признается соответствующим замещаемой должности.

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел аттестационная комиссия может принять рекомендацию и о его поощрении, а также внести другие предложения. Рекомендации аттестационной комиссии отражаются в протоколе заседания аттестационной комиссии (рекомендуемый образец протокола заседания аттестационной комиссии – приложение № 41 Порядка прохождения службы), который подписывается всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в заседании аттестационной комиссии, и заносятся в аттестационный лист (рекомендуемый образец аттестационного листа – приложение № 42 Порядка прохождения службы⁵⁹), который подписывается председателем и секретарем аттестационной комиссии. Представляется, что аттестационный лист должен подписываться всеми членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в ее заседании, с учетом расширения ее состава представителями общественности.

Протокол заседания аттестационной комиссии и аттестационный лист передаются секретарем аттестационной комиссии в соответствующее кадровое подразделение для ознакомления сотрудника с аттестационным листом и представления Министру МВД России, заместителю Министра МВД России, руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, структурного подразделения территориального органа МВД России, имеющему право назначения на должности. Кадровое подразделение знакомит сотрудника под расписку с аттестационным листом и представляет (направляет) аттестационный лист Министру МВД России, заместителю Министра МВД России, руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, структурного подразделения территориального органа МВД России, имеющему право назначения на должности. В случае отказа сотрудника от ознакомления с аттестационным листом составляется соответствующий акт в произвольной форме.

Как было указано выше процесс рассмотрения и обсуждения аттестации на заседании аттестационной комиссии завершается принятием решения. Министр МВД России, заместитель Министра МВД России, руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России, структурного подразделения территориального органа МВД России, имеющий право назначения на должности, не позднее чем через две недели после представления ему аттестационного листа принимает одно из следующих решений:

1. О включении сотрудника в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел.
2. О соответствии сотрудника замещаемой должности.

⁵⁹ Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2025).

3. О переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника).

4. О переносе аттестации сотрудника на срок, не превышающий одного года, и направлении сотрудника на обучение по дополнительным профессиональным программам.

5. О переводе сотрудника на вышестоящую или нижестоящую должность в органах внутренних дел.

6. О расторжении с сотрудником контракта и об увольнении его со службы в органах внутренних дел.

7. О заключении нового контракта с сотрудником, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел и соответствующим требованиям к состоянию здоровья сотрудников в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии.

Мотивированный отзыв и аттестационный лист приобщаются к личному делу сотрудника.

Факультативная стадия процедуры аттестации сотрудников органов внутренних дел урегулирована ст. 72 Закона «О службе»⁶⁰, в соответствии с которой сотрудник вправе обжаловать рекомендации аттестационной комиссии.

Работа по организации и проведению аттестации сотрудников органов внутренних дел четко регламентирована и законодательно определена. Однако существующая система аттестации на данном этапе не является достаточно эффективным средством управления кадровым составом органов внутренних дел. В этой связи стоит задача дальнейшего совершенствования содержательно-документационной базы аттестации и процедуры ее проведения.

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте понятие «правовой институт аттестации».
2. Каким нормативным актом регламентируется порядок проведения аттестации сотрудника органов внутренних дел?
3. Назовите цели и основные задачи аттестации сотрудника органов внутренних дел.
4. Перечислите принципы аттестационного производства.
5. Какие виды аттестации предусмотрены для сотрудников органов внутренних дел?
6. Перечислите стадии аттестационного производства.
7. Как осуществляется подготовка к проведению аттестации?
8. Возможно ли проведение аттестации в отсутствие аттестуемого сотрудника?
9. Какие рекомендации может принять аттестационная комиссия?
10. Может ли сотрудник обжаловать рекомендации аттестационной комиссии?

⁶⁰ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

ГЛАВА 3.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. Правовое регулирование формирования кадрового резерва в органах внутренних дел

Реформирование государственной службы и службы в органах внутренних дел Российской Федерации напрямую зависит от эффективности государственного управления, от качества руководящих кадров. В этих условиях необходим поиск новых подходов и методов формирования и использования кадрового резерва в соответствии с принципом равного доступа граждан Российской Федерации к государственной службе, нормативное закрепление правовых механизмов и кадровых технологий в данной деятельности. В этой связи актуальной кадровой технологией для замещения вакантной руководящей должности становится институт кадрового резерва. Технология кадрового резерва давно и успешно применяется на всех уровнях МВД России и доказывает свою значимость в решении задач по формированию профессионального кадрового состава органов внутренних дел.

Как основной инструмент реализации государственной кадровой политики МВД России институт кадрового резерва в органах внутренних дел включает в себя обширный комплекс принципов, норм, методов по формированию профессионального руководящего состава. Несмотря на множество определенных термина «кадровый резерв» в научной литературе, на сегодняшний день данное понятие не закреплено на законодательном уровне в Российской Федерации. Анализ законодательства позволяет сделать вывод о том, что термин «кадровый резерв» используется в ст. 78 Закона «О службе», а также в приказе МВД России от 12 января 2021 г. № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» (далее – Порядок формирования кадровых резервов). Однако законодатель не раскрывает данное понятие, используя лишь термин.

Вопросами формирования и использования кадрового резерва, в том числе анализом собственно понятия «кадровый резерв», в разное время занимались как отечественные ученые-юристы, так и ряд других авторов, специализировавшихся на управленческой и кадровой проблематике. В специальной литературе ими высказывались и обосновывались различные мнения. Рассмотрим отдельные точки зрения, представляющие наибольший интерес.

По мнению Л.М. Колодкина, кадровый резерв – это определенная группа перспективных, высококвалифицированных, инициативных сотрудников, из которых в процессе их обучения, воспитания формируются полноценные руко-

водители для замещения должностей с большим объемом работы⁶¹. В свою очередь, А.Я. Кибанов полагает, что кадровый резерв – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации⁶².

Исследуя деятельность органов внутренних дел, определение кадрового резерва сформулировал О.А. Галанин. Он полагает, что кадровый резерв – это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных сотрудников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и нравственными качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях и предназначенных для замещения руководящих должностей в органах внутренних дел⁶³. Следовательно, кадровый резерв понимается как технология, обеспечивающая должностной рост служащего, а также как кадровая процедура по привлечению на государственную службу квалифицированных работников.

Работа с кадровым резервом тесно связана с анализом кадровой ситуации и потребностью организации в персонале. Выдвигаемые на руководящие должности сотрудники должны отвечать требованиям, предъявляемым планируемой должностью. В органах внутренних дел кадровый резерв имеет ряд признаков, раскрывающих его содержание, а именно: предназначен для замещения должностей высшего начальствующего состава, для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава; формируется путем целенаправленного отбора из числа сотрудников, соответствующих квалификационным требованиям к должностям кадрового резерва; является основным источником для замещения вакантных должностей руководителей.

Формирование резерва руководящих кадров и организация работы с ним регламентируются рядом нормативных правовых актов: Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации», приказом МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации», приказом МВД России от 12 января 2021 г. № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Ми-

⁶¹ Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел. – Москва: Академия МВД СССР, 1979. С. 220.

⁶² Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Инфра-М, 2008. С. 313.

⁶³ Галанин О.А. Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации в свете требований административной реформы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2010. С. 12.

нистерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений».

С целью своевременного замещения руководящих должностей, выполнения как специальных задач, так и задач в особых условиях, для развития перспективных сотрудников в МВД России предусмотрена технология кадрового резерва, которая имеет свое правовое регулирование в Законе «О службе». Так, для сотрудников органов внутренних дел закреплены уровни кадрового резерва: федеральный – для замещения должностей высшего начальствующего состава; территориальный – для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего состава; резерв подразделений. Также определены субъекты, устанавливающие порядок формирования кадрового резерва на различных уровнях государственной власти⁶⁴. Кроме того, предусмотрены ограничения: в частности, установлен временной барьер (4 года) для назначения на вышестоящую должность и включения в кадровый резерв сотрудников, ранее состоявших в кадровом резерве, но отказавшихся без уважительной причины от назначения на вышестоящую должность⁶⁵.

Порядком формирования кадровых резервов детализированы основные положения применения данной кадровой технологии. Определены субъекты в лице руководителей (начальников) и подразделений по работе с личным составом⁶⁶. Закреплен срок непрерывного пребывания в кадровом резерве⁶⁷. Предусмотрены ограничения для включения в кадровый резерв⁶⁸ и предъявляемые требования (состояние здоровья, возраст, опыт работы, стаж службы, а также результаты служебной деятельности и готовность к перемещению в интересах службы в другую местность и др.)⁶⁹.

Порядком формирования кадровых резервов урегулирован порядок формирования кадрового резерва МВД России (раздел II), органа, организации, подразделения МВД России и самостоятельного подразделения (раздел III), а также определен порядок оформления включения в кадровые резервы и исключения из них (раздел IV).

Основной целью подготовки руководителей, состоящих в кадровом резерве, является развитие их потенциала до уровня, достаточного для занятия планируемой вышестоящей должности; через овладение необходимыми теоретическими знаниями приобретение и совершенствование навыков организации

⁶⁴ См.: ч. 3.1. ст. 78 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ч. 1 ст. 78) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

⁶⁵ Там же: ч. 3.1 ст. 78.

⁶⁶ См.: п. 2 приказа МВД России от 12 января 2021 № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).

⁶⁷ Там же: п. 6.

⁶⁸ Там же: п. 7.

⁶⁹ Там же: п. 8.

деятельности соответствующих служб и подразделений на основе освоения передовых технологий и приемов работы руководителей этих служб, а также освоение практических приемов проведения анализа, выработки и принятия обоснованных управленческих решений по соответствующим направлениям деятельности службы.

Для реализации указанной цели решаются следующие основные задачи: углубление знаний по теории права и государственного управления, организации психологии управления и работы с кадрами в МВД России и в его территориальных органах; изучение действующей нормативной правовой основы, регулирующей деятельность органов внутренних дел; изучение системы управления органами внутренних дел; изучение, обобщение и использование современного отечественного и зарубежного опыта деятельности органов внутренних дел (различных служб); совершенствование навыков разработки проектов нормативных правовых актов и других видов управленческих решений; совершенствование навыков взаимодействия и координации с другими службами при решении оперативно-служебных задач.

Сформулированные выше цели и задачи подготовки лиц, состоящих в резерве на руководящие должности, реализуются в соответствии Порядком формирования кадровых резервов посредством теоретического и практического обучения.

Основное содержание обучения определяется положениями Конституции Российской Федерации, федеральных законов, указов Президента России, постановлений Правительства Российской Федерации, касающихся деятельности органов внутренних дел, решений Коллегии, приказов МВД России, требований должностных инструкций руководителей различного уровня.

Ряд отечественных ученых уделил значительное внимание вопросам изучения и классификации общих принципов государственной службы, включая основанные на них принципы формирования кадрового состава. Практика формирования кадровых резервов в органах внутренних дел выработала ряд принципов этого направления деятельности. Г.И. Казимирчук данные принципы разделяет на две категории – общие и специальные. К общим он относит принципы, вытекающие из сущности кадровой политики, к специальным – принципы, присущие непосредственно как таковому резерву кадров на выдвижение⁷⁰.

Первая категория исследована достаточно подробно. К ней, в частности, относятся: гласность, плановость, законность, демократизм, преемственность кадров. Принцип гласности означает информированность сотрудников о работе с кадровым резервом, обязательность предварительной беседы с кандидатами в резерв, обсуждение с ними возможности их продвижения по службе, объявление о резерве на оперативном совещании. Этот принцип нашел отражение

⁷⁰ Казимирчук Г.И. Организация работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел: учебное пособие. – Москва: ЦОКР МВД России, 2007. С. 8.

в ст. 78 Закона «О службе»⁷¹, что соответствующим образом обязывает руководителей учитывать его. Принцип плановости предполагает учет перспективы движения руководящих кадров, систематичность рассмотрения вопросов формирования резерва, разработку соответствующих планов, списков резерва и их утверждение. Принцип законности относится не к внешним аспектам деятельности органов внутренних дел, а к сфере их внутреннего функционирования и означает необходимость его четкого правового регулирования, неукоснительного выполнения принимаемых решений. При формировании резерва, его подготовке, а затем и при выдвижении кандидатов необходимо руководствоваться исключительно наличием у сотрудников деловых и моральных качеств, которые выявляются у них научно-обоснованными методами. Следует исключить случаи, когда сотрудники годами стоят в резерве без какого-либо движения, в то время как на вышестоящую должность назначаются сотрудники не из состава резерва без всякого обоснования.

Принцип демократизма обуславливает участие в подборе кадров для резерва – достаточно широкого круга лиц – руководителей служб и подразделений, работников кадрового аппарата, представителей общественных формирований и принятия кадрового решения с учетом мнения руководителей различного уровня и сотрудников.

Принцип преемственности кадров обуславливает естественный процесс обновления руководящих кадров. Реализация принципа преемственности не должна носить механический характер, а способствовать формированию такого качественного состава резерва руководящих кадров, который обеспечивает соблюдение определенной последовательности продвижения работников, оптимальное сочетание опытных и молодых руководителей, учет возрастных характеристик, стимулирование уровня подготовленности.

Не менее важное значение имеет и применение в работе с резервом принципа контроля за работой с резервом. В работе с резервом необходимо учитывать и присущие только ему специфические принципы: принцип преимущественного зачисления в резерв и выдвижения из него членов данного коллектива; соблюдение последовательности продвижения по службе (по вертикали); использование возможностей горизонтального перемещения (ротация). Указанные принципы выражают интересы как самого органа внутренних дел, так и сотрудников, заинтересованных в перспективе служебной карьеры.

Принцип подготовки перед назначением на должность, принципы индивидуального подхода и стимулирования позволяют обеспечить непрерывное обучение руководителей, а также учесть особенности обучаемых сотрудников. Особое значение имеет принцип обоснованного, справедливого порядка выдвижения, на конкурсной основе. Такой порядок позволяет выделить тех, кто умеет добиваться более высокой результативности в служебной деятельности,

⁷¹ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

имеет лучшие способности и в процессе подготовки доказал свое преимущество к исполнению обязанностей по планируемой должности.

Важное значение имеет правильная расстановка этих кадров, чтобы каждый сотрудник мог проявиться и раскрыть свои способности, знания, опыт там, где он принесет наибольшую пользу. Поскольку в процессе работы с кадрами органов внутренних дел возникает необходимость их перевода или выдвижения на более высокие должности, то успех всей работы по подбору и расстановке кадров может быть обеспечен только при наличии постоянного резерва знающих дело сотрудников, способных грамотно решать поставленные перед ними задачи.

Л.М. Колодкин, в свою очередь, использует следующую классификацию принципов: «наличия четких целей, увязанных с целями организации или ее подразделений; обеспеченности ресурсами; наличия эффективных методов и процедур; организационного обеспечения; периодической оценки результатов отбора кандидатов; конечного результата работы, который должен поддаваться качественной или количественной оценке»⁷².

По мнению О.А. Галанина, «достигнуть качественного отбора в резерв кадров возможно, если руководители, члены комиссии, сотрудники кадровых аппаратов и др. свою деятельность, связанную с отбором, будут осуществлять в соответствии со следующими принципами:

- законность организации и процедур проведения отбора;
- гласность проведения, открытость целей методов и процедур;
- компетентность и объективность экспертных оценок;
- состоятельность кандидатов на должность, беспристрастная оценка их профессиональных качеств;
- конфиденциальность анализа документов кандидатов;
- этичность поведения;
- экономичность»⁷³.

Таким образом, существование резерва чрезвычайно важно. Наличие кадрового резерва позволяет своевременно замещать вакантные руководящие должности, экономит ресурсы организации и обеспечивает укомплектование квалифицированными руководящими кадрами, которые и обеспечивают результаты функционирования любой организации⁷⁴.

⁷² Управление персоналом: курс лекций / под ред. Л.М. Колодкина. – Москва: Академия управления МВД России, 2003. С. 56.

⁷³ Галанин О.А. Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации в свете требований административной реформы: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2010. С. 128.

⁷⁴ Прошин А.А. Административно-правовые и организационные аспекты формирования руководящих кадров органов внутренних дел субъектов Российской Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. – Москва, 2006. С. 17.

3.2. Организация работы с кадровым резервом в органах внутренних дел

Организация работы с резервом кадров на выдвижение представляет собой комплекс мероприятий, проводимых с целью обеспечения качественного изучения, отбора и подготовки перспективных сотрудников, выдвигаемых на вышестоящие должности в органах внутренних дел. В системе работы с резервом можно выделить три группы взаимосвязанных вопроса, характеризующих содержание работы с резервом: *формирование, подготовку и использование*. Формирование кадрового резерва необходимо рассматривать как управленческую деятельность, позволяющую планировать, отбирать и обучать способных к руководящей работе сотрудников органов внутренних дел.

Основными задачами формирования кадрового резерва и работы с ним являются: упорядочение механизма планирования и продвижения сотрудников по службе (служебной карьеры); повышение эффективности подготовки руководящих кадров; своевременное замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками; укрепление и стабилизация руководящих кадров, обеспечение их преемственности; усиление демократических начал решения кадровых вопросов в органах внутренних дел.

Ответственность за формирование резерва и организацию работы с ним возлагается на руководителей (начальников) органов, организаций, подразделений МВД России, самостоятельных подразделений, а также кадровые подразделения (подразделения по работе с личным составом, помощников по работе с личным составом). Работа с кадровым резервом может быть рассмотрена в динамике, а именно как совокупность определенных этапов. Представляется, что работа по формированию кадрового резерва должна быть планомерной и включать в себя следующие этапы:

1. Определение текущей и перспективной потребности в резерве кадров

Работа с кадровым резервом начинается с уяснения установленной номенклатуры должностей. Так, к номенклатуре Президента Российской Федерации отнесены все должности категории высшего начальствующего состава органов внутренних дел⁷⁵. Их перечень утвержден Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 253⁷⁶. Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации определены должности, относящиеся к номенклатурам руководителя федерального органа

⁷⁵ См.: ст. 27 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

⁷⁶ Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 253 «Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территориях государств – участников Содружества Независимых Государств и соответствующим этим должностям специальных званий» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.05.2025).

исполнительной власти в сфере внутренних дел, его заместителей и уполномоченных руководителей.

Нормативно установлено, что формирование кадрового резерва необходимо проводить с учетом текущей и перспективной потребности в замещении должностей на основе всесторонней и объективной оценки профессиональных и личных качеств кандидатов на включение в кадровый резерв. На данном этапе сотрудниками кадровых подразделений органов внутренних дел дается прогноз возможных изменений в штатном расписании, определяется степень обеспеченности резервом руководящих должностей. Вместе с тем количество сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, включенных в кадровый резерв, не ограничивается, однако срок непрерывного пребывания в кадровом резерве составляет три года.

II. Поиск и подбор кандидатов для зачисления в резерв

На данном этапе осуществляется формирование списка кандидатов на зачисление в резерв. При формировании списка производится анализ отчетов о деятельности сотрудников, изучаются результаты оперативно-служебной деятельности и деловые качества сотрудников. При подборе кандидатов на зачисление в резерв учитывается опыт работы сотрудников, готовность к переезду в интересах службы в другую местность и иные характеристики личности сотрудника.

В соответствии с Порядком формирования кадровых резервов в кадровый резерв не может быть включен сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пп. 3–5 ч. 1 ст. 50 Закона «О службе»⁷⁷ и (или) имеющий взыскание в виде строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии или перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел Российской Федерации за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, предусмотренное ст. 50.1 Закона «О службе»:

- а) за нарушение служебной дисциплины;
- б) за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции⁷⁸.

Несомненно, отбор является важным этапом работы с кадровым резервом. Отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы, производится руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на соответствующие должности, совместно с кадровыми подразде-

⁷⁷ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.04.2025).

⁷⁸ См.: п. 7 приказа МВД России от 12 января 2021 г. № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).

лениями на основе изучения и оценки их оперативно-служебной деятельности, личных и деловых качеств.

При изучении кандидатов на включение в кадровый резерв принимаются во внимание следующие факторы:

1. Результаты профилактического медицинского осмотра.
2. Заключение и рекомендации психологов по результатам обследований, проведенных в течение двенадцати месяцев, предшествующих формированию кадрового резерва.
3. Возраст сотрудника (с учетом предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел Российской Федерации).
4. Опыт работы на руководящих должностях или стаж службы сотрудника в замещаемой должности не менее одного года на момент представления документов для включения в кадровый резерв.
5. Результаты служебной деятельности, в том числе установленные по итогам инспектирования, контрольных и целевых проверок.
6. Результаты последней аттестации, проведенной в соответствии со ст. 33 Закона «О службе».
7. Наличие дополнительного профессионального образования, ученой степени, ученого звания.
8. Готовность сотрудника к перемещению в интересах службы в другую местность.
9. Личные и деловые качества сотрудника.
10. Наличие государственных или ведомственных наград⁷⁹.

Включение сотрудника в кадровый резерв осуществляется с его письменного согласия на основании решения Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения, оформляется в виде списка кандидатов на включение в кадровый резерв до 1 декабря и утверждается соответствующим правовым актом. Сотрудники, включенные в кадровый резерв, уведомляются об этом кадровым подразделением в месячный срок со дня издания правового акта.

Важнейшими качествами кандидатов являются честность, добросовестность, трудолюбие, аккуратность и исполнительность. Лица, достойные выдвижения на руководящие должности, должны отличаться высокими моральными качествами, скромностью, уравновешенностью характера. Обязательные условия для этого – хорошая теоретическая подготовка, стремление повышать свое профессиональное мастерство и овладевать научными приемами работы и передовым опытом, знание законов, нормативных документов, способность привлекать к работе нужных людей, создавать деловую обстановку.

⁷⁹ См.: п. 8 приказа МВД России от 12 января 2021 г. № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).

Для правильного решения вопроса о включении лиц начальствующего состава в списки кандидатов для продвижения по службе, кадровые аппараты совместно с руководителями служб обязаны: глубоко и всесторонне изучать кандидата на практической работе, уровень его профессиональной подготовленности, знание им порученного дела, организаторские способности, умение правильно организовать свою работу и работу подчиненных, пригодность выполнять работу с большим объемом; выяснять участие кандидата в общественной жизни коллектива, уровень его культуры и другие личные качества; всесторонне изучать поведение кандидата в быту, взаимоотношения с товарищами по службе; учитывать выводы аттестации.

Основным и главным условием для выдвижения сотрудника в кадровый резерв является его квалификация, наличие организаторских способностей и волевых качеств, необходимых для руководящей работы, глубокое понимание стоящих перед органами внутренних дел задач на современном этапе. Кандидат должен обладать высокими моральными и деловыми качествами. Зачисляемые в кадровый резерв сотрудники должны быть принципиальными и настойчивыми в решении задач, стоящих перед органами внутренних дел.

Только глубокое и всестороннее изучение личных и деловых качеств сотрудника позволяет по достоинству оценить его перспективы и сделать правильный вывод о возможности зачисления в резерв на выдвижение.

К личным, деловым качествам и организаторским способностям сотрудника относятся: целеустремленность; самостоятельность в решении стоящих задач (умение и стремление взять на себя ответственность); дисциплинированность; исполнительность; умение определить цель, поставить задачу и определить пути ее решения; способность мобилизовать и повести за собой коллектив, обеспечить правильную расстановку кадров, организовать их взаимодействие; умение контролировать и учитывать деятельность подчиненных; способность анализировать и объективно оценивать результаты, оперативно принимать решения; умение поддерживать инициативу, стремление использовать все новое и перспективное; стимулировать труд подчиненных.

К профессиональным знаниям относятся: умение применять на практике организационно-управленческие принципы и методы; умение определять и использовать резервы; поддержание необходимого уровня знаний по профилю руководимого подразделения; умение работать с документами.

К коммуникативным качествам относится: умение устанавливать деловые отношения с вышестоящими руководителями; прислушиваться к чужому мнению; устанавливать отношения с подчиненными, поддерживать здоровый психологический климат в коллективе.

Указанные методы оценки и изучения кандидатов в кадровый резерв носят рекомендательный характер. В свою очередь, для эффективной оценки предварительно необходимо выбрать тот или иной метод для выявления требуемых качеств сотрудника.

III. Оценка моральных и деловых качеств сотрудников, зачисленных в кадровый резерв путем проведения аттестации

Одной из наиболее эффективных форм оценки кадров является аттестация сотрудников. Аттестация – это периодическая, коллегиальная оценка профессиональных и личностных качеств сотрудника, процесса и результатов его служебной деятельности с целью определения с позиций знаний, умений, навыков, опыта, мотивации и лояльности соответствия занимаемой должности и перспектив служебной карьеры⁸⁰.

На данном этапе осуществляется деятельность аттестационной комиссии, которая изучает представленную документацию и принимает рекомендации относительно аттестуемого сотрудника. Сформированный список кандидатов в кадровый резерв рассматривается на заседании аттестационной комиссии, в ходе которого изучается оценка результатов служебной деятельности, деловых и личных качеств кандидатов. С учетом рекомендаций список корректируется.

Аттестации принадлежит важнейшая роль в формировании кадрового резерва. При подготовке материалов к аттестации помимо показателей оперативно-служебной деятельности, уровня профессиональной подготовленности должны быть учтены выводы из психологической характеристики сотрудника, безупречность в соблюдении им требований служебной дисциплины и законности, в том числе норм антикоррупционного законодательства. Данная кадровая технология решает широкий круг задач работы с кадрами. Она позволяет определять профессиональную подготовку аттестуемого, решать вопросы о должностных перемещениях, рациональной расстановке персонала в целях эффективного функционирования органа или структурного подразделения, формировать и использовать кадровый резерв, избавляться от «кадрового балласта».

Изучение кандидатов на включение в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения производится их непосредственными руководителями (начальниками) совместно с кадровыми подразделениями. Непосредственные руководители (начальники) готовят представления к включению в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения с оценкой уровня и результатов профессиональной служебной деятельности кандидатов, сведениями о прохождении профилактического медицинского осмотра и выводом о целесообразности включения их в кадровый резерв. Ежегодно до 1 октября направляются в кадровые подразделения в отношении кандидатов документы, предусмотренные п. 24 Порядка формирования кадровых резервов:

1. Справка-объективка.

2. Представление к включению кандидата в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения с оценкой уровня и результатов их профессиональной служебной деятельности,

⁸⁰ Колодкин Л.М., Шаповалов А.С. Современные кадровые технологии и совершенствование воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: материалы межведомственной научно-практической конференции. – Москва: Академия управления МВД России, 2012. С. 76.

сведениями о прохождении профилактического медицинского осмотра и выводом о целесообразности включения в кадровый резерв.

3. Рапорт сотрудника с согласием на включение в кадровый резерв и перемещение в интересах службы в другую местность.

4. Копии документов об образовании и квалификации, ученой степени, ученом звании⁸¹.

Кадровые подразделения готовят список кандидатов на включение в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения; согласовывают список кандидатов с подразделениями собственной безопасности и обеспечивают рассмотрение списка кандидатов на заседании аттестационной комиссии. Ежегодно до 25 ноября представляют список кандидатов на включение в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения и соответствующие материалы руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения для принятия решения.

Руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения принимает одно из следующих решений:

1. О включении (невключении) кандидатов в кадровый резерв органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения.

2. Об оставлении в кадровом резерве органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения состоящих в нем сотрудников (если с момента включения прошло не более трех лет).

3. Об исключении сотрудников из кадрового резерва органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения в установленных случаях.

IV. Подготовка сотрудников, зачисленных в кадровый резерв

Сотрудники, включенные в кадровые резервы, направляются на обучение по образовательным программам переподготовки кадровых резервов. Основными целями обучения являются получение руководителями знаний, навыков и умений в области выстраивания эффективной системы управления органами и подразделениями внутренних дел, использования достижений современного менеджмента с применением информационных технологий.

Особое внимание в программе обучения уделяется вопросам организаторской деятельности руководителей регионального и федерального уровней системы МВД России, изучению порядка взаимодействия с населением, неправительственными организациями и средствами массовой информации, выработке алгоритма разработки и принятия управленческих решений в строгом соответствии с нормативными правовыми актами МВД России. При этом следует отметить, что в Порядке формирования кадровых резервов не отражены формы и методы реализации мероприятий, включаемых в индивидуальную программу обучения кадрового резерва. Отчасти этот пробел восполняется ГУРЛС

⁸¹ Приказ МВД России от 12 января 2021 г. № 5 « Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).

МВД России, которое направляет в органы и организации МВД России примерные программы подготовки для обучения резервистов на учебно-методических сборах. Также территориальные органы МВД России, не дожидаясь изменений в нормативном правовом и организационном обеспечении работы с кадровым резервом от МВД России, разрабатывают и внедряют в практическую деятельность методические рекомендации, различные программы обучения.

Результаты анализа практической деятельности подтверждают необходимость разработки и внедрения общих научно-методических основ организации работы по формированию кадрового резерва, обеспечивающих системный и унифицированный подход в различных организациях, в том числе по их подготовке, закрепленных в нормативном правовом акте либо в методических рекомендациях, утвержденных МВД России, а также более широкое внедрение технологии дистанционного обучения при подготовке сотрудников, включенных в кадровые резервы.

Порядком формирования кадровых резервов перечислены основания, при которых сотрудник органов внутренних дел, включенный в кадровый резерв, подлежит обязательному исключению из него, а также те, при которых он может быть исключен по решению соответствующего руководителя.

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, исключается из него в следующих случаях:

1. Прекращение службы в органах внутренних дел.
2. Отказ от перемещения в интересах службы в другую местность.

3. Наложение на сотрудника дисциплинарного взыскания, предусмотренного пп. 4 или 5 ч. 1 ст. 50 Закона «О службе», и (или) взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии или перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел Российской Федерации за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, предусмотренного ст. 50.1 Закона «О службе»:

- за нарушение служебной дисциплины.
- за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

4. Подача сотрудником рапорта об исключении его из кадрового резерва.

5. Истечение трех лет непрерывного нахождения в кадровом резерве.

6. Неудовлетворительное выполнение своих служебных обязанностей, снижения уровня и результатов служебной деятельности⁸².

Сотрудник, включенный в кадровый резерв, может быть исключен из него в следующих случаях:

⁸² См.: п. 25 приказа МВД России от 12 января 2021 г. № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.07.2025).

1. Назначение на вышестоящую должность.

2. Назначения для дальнейшего прохождения службы в иной орган, организацию, подразделение МВД России либо в иное структурное подразделение в органе, организации, подразделении МВД России.

3. Достижение предельного возраста пребывания на службе.

При этом руководители (начальники) органа, организации, подразделения МВД России, непосредственные руководители (начальники) в течение пяти рабочих дней письменно уведомляют ГУРЛС МВД России, кадровые подразделения о наступлении перечисленных выше случаев. Исключение из кадрового резерва оформляется правовым актом Министра МВД России, руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, самостоятельного подразделения.

Завершающей стадией работы с кадровыми резервами является контроль за формированием кадровых резервов и организацией работы с ними в органах, организациях, подразделениях МВД России.

В настоящее время институт кадрового резерва продолжает развиваться. Так, в ст. 78 Закона «О службе» внесено дополнение, устанавливающее, что отказ сотрудника органов внутренних дел, состоящего в кадровом резерве, без уважительных причин от перевода на вышестоящую должность в другую местность является препятствием для возможного повторного включения его в кадровый резерв и назначения его на вышестоящую должность в течение четырех лет со дня отказа от перевода.

Таким образом, кадровый резерв – это действенное средство эффективного решения задач по основным направлениям оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел при условии поиска новых подходов и методов к его формированию и подготовки, выявления и распространения передовых кадровых технологий, нормативного закрепления механизмов по реализации права сотрудника органов внутренних дел на продвижение по службе.

Для совершенствования работы с кадровым резервом необходимы нормативное закрепление организационно-правового механизма по реализации права сотрудника органов внутренних дел на продвижение по службе; устранение пробелов в нормативном правовом регулировании; разработка и принятие МВД России научно-практических рекомендаций по организации работы с кадровым резервом.

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте определение понятия «кадровый резерв».
2. Назовите нормативные правовые акты, регламентирующие порядок формирования кадрового резерва в органах внутренних дел.
3. Дайте характеристику принципов формирования кадрового резерва в органах внутренних дел.
4. Назовите основные задачи формирования кадрового резерва в органах внутренних дел.
5. Опишите порядок формирования кадрового резерва в органах внутренних дел.
6. Какие обстоятельства учитываются при отборе сотрудников, планируемых к включению в кадровый резерв?
7. Опишите порядок организации подготовки кадрового резерва в органах внутренних дел.
8. В каких случаях сотрудник исключается из кадрового резерва в органах внутренних дел?
9. Каков срок непрерывного пребывания сотрудника в кадровом резерве?
10. В чем состоит порядок организации контроля за формированием кадровых резервов в органах внутренних дел?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопросы кадровой политики сохраняют свою актуальность на всех уровнях управления и во всех сферах социально-экономической деятельности вне зависимости от исторического периода⁸³. Целенаправленность кадровой политики в системе МВД России, как подчеркивает А.В. Ольшевская, заключается в формировании профессионального состава кадров, сохранении, воспроизводстве, укреплении, развитии, рациональном и эффективном использовании кадрового потенциала сотрудников ОВД в интересах оперативно-служебной деятельности⁸⁴.

Проблема формирования профессионального состава в органах внутренних дел не теряет своей актуальности на протяжении всего периода функционирования МВД России. Данный вопрос находится под пристальным вниманием как ученых, так и практиков. Процесс формирования профессионального состава полиции невозможно завершить или приостановить вследствие активно проходящих процессов как внутри системы МВД России, так и во внешней среде. В современных условиях необходимо формирование устойчивого, профессионального кадрового состава, способного выполнять поставленные задачи и быть готовым к реагированию на вызовы и угрозы безопасности граждан.

Сегодня система формирования кадрового состава находится на стадии становления: продолжается поиск оптимальной численности, проводится работа по совершенствованию структурного построения.

Для решения кадровых задач в МВД России осуществляется поступательное совершенствование правового регулирования и организации деятельности в области кадрового обеспечения. Так, с момента принятия основных правовых актов, регулирующих деятельность по формированию кадрового состава МВД России, в период с 2011 г. до настоящего времени в них было внесено значительное число поправок, дополнений и изменений. Принятые в рамках модернизации системы МВД России нормативные правовые акты в условиях сегодняшнего дня определяют необходимость разработки и внедрения новых подходов к организации формирования профессионального состава полиции в органах внутренних дел Российской Федерации.

Поступательное развитие законодательства России, а также нормативных актов МВД России в области формирования профессионального кадрового состава полиции в органах внутренних дел становится одной из первоочередных задач в сфере внутренних дел, которая диктуется временем и является необходимостью. Постоянный поиск решений происходит с целью оптимизации кад-

⁸³ Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2002. С. 415.

⁸⁴ Ольшевская А.В. Правовые аспекты формирования и использования кадровых резервов для органов внутренних дел России // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 6. С. 128.

ровых процессов, повышения эффективности и результативности деятельности, экономии и высвобождении ресурсов. Формирование профессионального кадрового состава полиции в органах внутренних дел – это процесс правового и организационного воздействия на общественные отношения, инструментом которого выступают современные кадровые технологии.

Важным условием на пути решения задачи по формированию профессионального состава полиции в органах внутренних дел новой формации является эффективность применения кадровых технологий, их своевременность и востребованность в практической деятельности.

Рассмотренные в учебном пособии кадровые технологии направлены на решение задач подготовки, развития, сбережения, обеспечения, рационального и эффективного использования кадрового состава органов внутренних дел, на оптимизацию процессов, на повышение качества и эффективности деятельности, изыскание резервов.

Процесс формирования кадрового состава протекает динамично и носит долгосрочный характер, поэтому требует непрерывного внимания и своевременного реагирования со стороны МВД России, территориальных органов, субъектов кадровых технологий, постоянного мониторинга правового регулирования и правоприменения.

В настоящее время МВД России принимаются меры по стабилизации кадровой обстановки и совершенствованию всех направлений деятельности в области кадрового обеспечения, что подтверждается проведением реформирования, принятием законов, изданием нормативных актов, а также внедрением кадровых технологий в практическую деятельность в соответствии с реалиями времени и современной концепцией развития МВД России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
3. Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 «Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территориях государств – участников Содружества Независимых Государств и соответствующим этим должностям специальных званий» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Приказ МВД России от 12.01.2021 № 5 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» // СПС «КонсультантПлюс».
6. Приказ МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс».
7. Приказ МВД России от 29.08.2025 № 626 «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» // СПС «КонсультантПлюс».
8. Антропова Ю.Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / под общ. ред. Ю.Ю. Антроповой, Л.И. Ворониной. – Екатеринбург: Уральский университет, 2015. – 172 с.
9. Арутюнов К.Г. Административно-правовое регулирование аттестации сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2005. – 152 с.
10. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для вузов. – Москва: Норма, 2002. – 640 с.
11. Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России 05.03.2025 [Электронный ресурс] // Официальный сайт МВД России. – Режим доступа: <https://мвд.рф/document/3172398>.
12. Галанин О.А. Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федера-

ции в свете требований административной реформы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2010. – 25 с.

13. Галанин О.А. Организация работы с резервом для назначения на должности руководящего состава органов внутренних дел Российской Федерации в свете требований административной реформы: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва: Академия управления МВД России, 2010. – 239 с.

14. Жевлакович С.С. К вопросу о совершенствовании профессионального обучения по программам профессиональной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел // Вестник экономической безопасности. 2019. № 1. С. 251–255.

15. Казимирчук Г.И. Организация работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в органах внутренних дел: учебное пособие. – Москва: ЦОКР МВД России, 2007. – 60 с.

16. Кобозев А.А. Правовое регулирование деятельности системы профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. – Москва: Ависта консалтинг, 2007. – 182 с.

17. Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел. – Москва: Академия МВД СССР, 1979. – 432 с.

18. Колодкин Л.М., Шаповалов А.С. Современные кадровые технологии и совершенствование воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: материалы межведомственной научно-практической конференции. – Москва: Академия управления МВД России, 2012. – 256 с.

19. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. – 465 с.

20. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Инфра-М, 2008. – 416 с.

21. Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: дис. ... д-ра юрид. наук. – Москва, 2002. – 428 с.

22. Киржиманов М.В. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2003. – 25 с.

23. Мальцева О.А. Особенности формирования профессионально-важных качеств сотрудников для предварительного следствия в ходе профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России / Актуальные проблемы совершенствования производства предварительного следствия в современных условиях развития уголовно-процессуального законодательства: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 7 апреля 2020 года. – Москва: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 168–171.

24. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / под ред. Э.Г. Азимова, А.Н. Щукина. – Москва: ИКАР, 2009. – 448 с.

25. Общее административное право: учебник / под ред. Ю.Н. Старилова. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2007. – 848 с.
26. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие. – Москва: Юристъ, 2002. – 447 с.
27. Ольшевская А.В. Правовые аспекты формирования и использования кадровых резервов для органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 6. С. 124–128.
28. Прошин А.А. Административно-правовые и организационные аспекты формирования руководящих кадров органов внутренних дел субъектов Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2006. – 185 с.
29. Рыдченко К.Д., Разуваева Н.И. Стадии аттестационной процедуры в органах внутренних дел: содержание и проблемы реализации // Административное право и процесс. 2016. № 11. С. 48–51.
30. Управление персоналом: курс лекций / под ред. Л.М. Колодкина. – Москва: Академия Управления МВД России, 2003. – 484 с.

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

Александров Алексей Николаевич,
кандидат юридических наук, доцент;
Ряпухина Ирина Анатольевна,
кандидат юридических наук, доцент;
Демченко Николай Викторович,
кандидат юридических наук, доцент;
Муленко Надежда Валерьевна;
Богачева Мария Валерьевна

Правовые и организационные основы формирования кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации

Учебное пособие

Редактор
Комп. верстка

О.И. Шаповал
И.Ю. Чернышева

Подписано в печать 2026. Формат 60х90/16
Усл. печ. л. 5 Тираж 34 экз. Заказ 24

Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати
Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина
г. Белгород, ул. Горького, 71

ISBN 978-5-91776-686-7

