

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения
наказаний»

Факультет внебюджетной подготовки
Кафедра профессиональных дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с
участием сотрудников органов внутренних дел**

Выполнил:
Слушатель 6 курса 151-ФЗ группы
юридического факультета заочной
формы обучения
Насыров Ильдар Мансурович

Научный руководитель:
доцент кафедры гражданско-
правовых дисциплин, кандидат
юридических наук, доцент,
полковник внутренней службы
Глебова Екатерина Викторовна

Рецензент:
врио начальника Отдела МВД России
по Мелеузовскому району
подполковник полиции
Заварзин Александр Николаевич

Решение заведующего кафедрой о допуске к защите

принято к защите

Дата защиты: 25.06.2021

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2021

Оглавление

Введение.....	3
ГЛАВА 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	6
1.1 Понятие трудовых отношений с сотрудниками органов внутренних дел..	6
1.2 Нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в органах внутренних дел.....	11
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ВОЗНИКНОВЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	19
2.1 Заключение и расторжение контракта с сотрудником ОВД	19
2.2 Проблемы отбора на службу в правоохранительные органы.....	26
2.3 Судебная практика по трудовым спорам с сотрудниками органов внутренних дел	31
Заключение	41
Библиографический список	44
Приложение.....	52

Введение

Актуальность темы исследования. В современных реалиях данная тема служебно-трудовых отношений с участием сотрудников ОВД актуальна как никогда. Это проявляется во многих аспектах. Современный этап развития нашего государства сопряжен с целым рядом кризисных явлений, которые имеют место в экономике и социальной сфере. В этих сложных условиях на правоохранительные органы возлагаются задачи и функции, которые связаны с преодолением отрицательных последствий экономического кризиса пандемии и нестабильности.

Но вместе с тем, развитие правового государства происходит не только с позитивными изменениями, но и обострениями криминогенной обстановки, которая становится тормозом реформ, которые подрывают доверие к органам власти в Российской Федерации.

Правовому регулированию службы в органах внутренних дел в РФ уделяется пристальное внимание в юридической литературе, потому что нормативно-правовая база находится на стадии формирования.

На основании статьи 3 ч. 2 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 № 143-ФЗ)¹ реализация принципов построения системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы. Система правового регулирования государственной службы в РФ, состоит из базового федерального закона и законов о трех видах государственной службы: гражданской службы, военной службы и правоохранительной.

Изменения, которые произошли в 2011 году службы с принятием Федерального закона «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ (в ред. от 13.07.2015)² и Федерального закона «О службе в органах внутренних дел

¹Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

²Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.

Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 05.10.2015)³.

Также в это время права и обязанности сотрудников ОВД увеличились и ужесточились меры ответственности.

Изменения в законодательстве о регулировании службы и трудовых отношений, развитие правоприменительной практики требуют дальнейших исследований в этой области. Реформа МВД в 2021 году пока только на уровне обсуждений, так как структура МВД РФ огромна. В 2021 году на деятельность МВД и структурных подразделений выделяют около 765,5 млрд рублей, в 2022 году финансирование составит почти 790 млрд рублей.

Объектом исследования являются служебно-трудовые отношения с участием сотрудников органов внутренних дел в период прохождения службы в органах внутренних дел.

Предметом исследования составили нормы о прохождении службы сотрудниками органов внутренних дел, а также сложившаяся практика применения исследуемых норм.

Цель исследования состоит в рассмотрении правового регулирования служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел, а также разработка рекомендаций и предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы.

Реализация данной цели предполагает решение следующих **задач**:

- охарактеризовать сущность и понятие трудовых правоотношений с сотрудниками органов внутренних дел;
- провести анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих служебно-трудовые отношения в органах внутренних дел;
- провести анализ заключения и прекращения контракта с сотрудником ОВД;
- проанализировать судебную практику по трудовым спорам с сотрудниками органов внутренних дел;

³Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

– конкретизировать проблемы отбора для прохождения службы в правоохранительных органах.

Методы исследования. При проведении исследования использовались следующие методы:

– общенаучные методы, которые позволили раскрыть основные тенденции служебно-трудовых отношений;

– частнонаучные методы, позволившие раскрыть и очертить круг исследуемых явлений, сопоставить их для выявления сходства и различия.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы. Г. В. Атаманчук, И. Н. Барциц, Д. Н. Бахрах, Д. С. Велиева, А. В. Гусев, А. П. Корнев, Е. Г. Крылова, Е. В. Масленникова, М. В. Пресняков, Ю. П. Соловей, Ю. Н. Стариков, Л. Н. Татарина, А. Н. Ткач, С.Е. Чаннов, и др.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, поделенных, на пять параграфов, выводов по главам заключения, библиографического списка, приложения.

ГЛАВА 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1 Понятие трудовых отношений с сотрудниками органов внутренних дел

На сегодняшний день проблеме правового регулирования служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов уделяется пристальное внимание, что подтверждается различными научными исследованиями и плюрализмом взглядов ученых на анализируемый вопрос.

Одно из центральных мест в работе правоохранительных органов Российской Федерации занимают органы внутренних дел (далее – ОВД), выполняющие огромный объем работы по охране порядка и законности в нашей стране.

Правоохранительная служба – это вид федеральной государственной службы, которая представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина⁴.

Определение понятия правоохранительная служба на основании ч. 1 ст. 19 ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»⁵ должна была вступить в силу только с принятием Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации», но на самом деле же этого не случилось. По мнению правоведов Н. А. Петухова и А. С. Мамыкина: «органы внутренних дел – это федеральные органы

⁴ Правоохранительные органы: курс лекций и учебно-методические материалы / Под ред. Ю.А. Лукичева. – СПб.: Астерион, 2020. – С. 91.

⁵ Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

исполнительной власти, которые реализуют в рамках данных им полномочий на территории страны защиту прав и свобод граждан и охрану порядка»⁶.

Государственная правоохранительная служба – это социально-правовой институт представляющей систему правовых норм, которые регламентируют государственно-служебные отношения. Служебная деятельность занимает одну из главных позиций для увеличения эффективности работы на государственной службе. Вследствие этого, с 1 января 2015 г. на основании ст. 15 Трудового кодекса РФ⁷ предопределяет трудовые отношения как соглашения между работодателем и работником как выполнении работником трудовой функции за оплату труда в денежном эквиваленте.

Правоведы в области административного права считают, что служебным отношениям присущи публично-правовой и частноправовой характер и называют эти отношения служебно-трудовыми⁸.

Любые правоотношения имеют определенный юридический состав, к которому относятся: субъекты, объекты, юридические факты и содержание (права и обязанности)⁹.

Следует отметить, что, теория права предусматривает, отдельные отношения могут возникать на основе сложного юридического состава, в который входит несколько юридических фактов, которые лежат в основе возникновения тех или иных отношений, регулируемых нормами одной отрасли права.

Очевидно, что органы внутренних дел обладают всеми признаками работодателя, так как являются юридическими лицами, осуществляющими свою деятельность в организационно-правовой форме учреждений.

⁶ Правоохранительные и судебные органы России: Учебник / под ред. Н. А. Петухова, А. С. Мамыкина. М.: Российский государственный университет правосудия, 2015. – С. 221.

⁷ Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

⁸ Правоохранительные органы: курс лекций и учебно-методические материалы / Под ред. Ю.А. Лукичева. – СПб.: Астерион, 2020. – С. 88.

⁹ Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 78.

Вследствие этого, ст. 19 Трудового кодекса РФ¹⁰ предусматривает основания возникновения трудовых отношений, к которым относится заключение трудового договора.

Отношения по службе сотрудников ОВД являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными правовыми актами, так и нормами Трудового кодекса РФ в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе.

Вместе с тем специальные нормы могут содержать отдельные изъятия для этой категории работников, связанные с ограничением их трудовых прав, например, им, запрещено участвовать в забастовках. Эти отношения возникают также на основании сложного юридического состава: заключения контракта и назначения на должность или прохождения условий конкурса, после которого издается приказ о назначении и заключается контракт о службе¹¹.

Юридическим фактом возникновения трудовых отношений являются простые юридически значимые действия или сложный юридический состав. К простому юридическому факту можно отнести заключение трудового договора. К сложному юридическому факту – утверждение в должности, фактическое допущение к работе и заключение трудового договора на этом основании.

Содержание трудовых отношений составляют права и обязанности сторон, основные из которых определены в ст. 21, 22 ТК РФ¹² и могут корректироваться работником и работодателем при заключении трудового договора.

Теория трудового права выделяет трудовые отношения наемных работников, отношения собственников и смешанные трудовые отношения, когда в общественной организации труда участвуют и наемные работники, и

¹⁰ Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

¹¹ Митрохин В. В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

¹² Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

собственники. Труд наемных работников полностью подпадает под действие трудового законодательства, тогда как труд собственников наряду с трудовым законодательством может регулироваться и гражданским законодательством, например, при распределении прибыли.

В зависимости от особенностей работника как субъекта трудовые отношения могут быть подразделены на отношения с участием общего или специального субъекта. К общему субъекту относятся лица, которые не имеют отклонений в правовом регулировании (нормы ТК РФ полностью распространяются на них)¹³.

К специальному субъекту можно отнести работников по возрастной критерии, либо работающих в климатических условиях, либо выделяющиеся по половому признаку (например, женщины детородного возраста, беременные женщины или женщины, работающие в сельской местности). Также к таким субъектам следует отнести федеральных государственных служащих или муниципальных служащих, если специальным законодательством не регулируются вопросы условий прохождения их службы. К специальной категории мы можем отнести такие категории: государственные служащие, сотрудники полиции, прокуратуры и т. п.

Как правильно отмечает Л. А. Чиканова: «В трудовых правоотношениях с государственным органом государственный служащий состоит в течение всего периода прохождения государственной службы. В административные отношения он вступает по мере необходимости исполнения тех или иных властных полномочий»¹⁴. Различие в этих трудовых отношениях в данной категории заключается в порядке приема на работу (службу), условиях ее прохождения, основаниях и порядке прекращения службы.

¹³ Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 100.

¹⁴ Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики // Журнал российского права. 2010. – № 4. – С. 29.

Все споры по вопросу: являются ли отношения сотрудников ОВД трудовыми, служебно-трудовыми или административными были разрешены в 2002 г. с принятием Трудового кодекса Российской Федерации. В ст. 11 ТК РФ¹⁵ прямо указано, что настоящий кодекс и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц¹⁶: военнослужащих, членов советов директоров, лиц, которые работают на основании договора гражданско-правового характера;

Таким образом, мы пришли к выводу, что в настоящее время проблеме правового регулирования служебно-профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел уделяется большое внимание, что подтверждается различными научными исследованиями и плюрализмом взглядов ученых на анализируемый вопрос.

Органы внутренних дел обладают всеми признаками работодателя, так как являются юридическими лицами, осуществляющими свою деятельность в организационно-правовой форме учреждений. На основании ст. 19 Трудового кодекса РФ предусматривает основания возникновения трудовых отношений, к которым относится заключение трудового договора.

Таким образом, мы пришли к выводу, что одно из главных мест в работе охраны правопорядка и законности в Российской Федерации занимают органы внутренних дел, которые выполняют колоссальную работу в области порядка и защите прав и свобод каждого гражданина.

Проблеме правового регулирования служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел уделяют большое внимание, в связи предстоящими реформами которые должны начаться в этом году и подтверждается научными исследованиями и плюрализмом взглядов ученых на анализируемый вопрос.

¹⁵ Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

¹⁶ Пешкова О. А., Прохорычева Е. И. Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД: учебное пособие. В 2-х частях. Часть 1. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – С. 56.

Отношения по службе сотрудников ОВД являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными правовыми актами, так и нормами Трудового кодекса РФ в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе.

Особенности трудовых отношений данной категории заключаются в порядке приема на работу (службу), условиях ее прохождения, основаниях и порядке прекращения службы.

1.2. Нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в органах внутренних дел

Начало реформирования государственной службы было обозначено в 2001 году, так как судьба российского законодательства о правоохранительной службе оказалась довольно сложной и противоречивой¹⁷.

Вне зависимости от статуса положения и национальности, защита прав и свобод каждого гражданина, является высшей ценностью и обязанностью государства. Это зависит от следования законам во всех областях общественной жизни в нашей стране, а соблюдение законности сотрудниками полиции находится в прямой зависимости от выполнения ими служебной деятельности, которые основаны на подзаконных актах, при принятии которых мы расширяем границы нормативно-правовой базы в служебной деятельности сотрудников.

Законоведческая природа налаживает плодотворное исполнение обязанностей внутри органов внутренних дел. Определение службы в органах ОВД прямо связано с понятием законности. Эти представления имеют свои различия. Суть законности заключается в подлинном, прямом,

¹⁷ Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — С. 4.

едином и повсеместном исполнении и соблюдении законов, в том числе и других юридических норм абсолютно всеми государственными органами, должностными лицами и гражданами.

Служба, как профессиональная деятельность, в особенности высшего порядка, регламентируется чёткими структурами исполнения служебных обязанностей. Под контроль берётся процесс формирования устава поведенческой модели сотрудников, а также правил служебного распорядка. Организация вышеуказанных положений происходит на федеральном уровне законодательства.

В юридической науке существуют разные ответы на вопрос – «какая отрасль права регулирует трудовую деятельность сотрудников ОВД». Но, учёные-юристы трудового права считают, что это – предмет трудового законодательства.

А в научной литературе по административному праву говорится, что внутриаппаратные отношения - это часть предмета административного права.

Несмотря на это, предлагаются также решения, совмещающие указанные позиции. Например, В.М. Манохин говорит: «Нормы трудового права, которые регулируют те служебные отношения, которые не затрагивают саму служебную деятельность, а складываются в связи со служебной деятельностью... Тогда, трудовое право регулирует те отношения, которые обеспечивают служащему выполнение его должностных полномочий, оставляя содержание этих полномочий для регулирования нормами административного права»¹⁸.

Несмотря на это, юридическая практика всё время заставляет искать ответ на вопрос: какие нормативно-правовые акты подлежат применению при рассмотрении споров, возникающих при осуществлении сотрудниками ОВД своего права на труд.

¹⁸Манохин В. М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации. // Государство и право. – 1997. – № 9. – С. 9.

Конечно, нельзя не признать, что многие практикующие юристы придерживаются мнения, что трудовое законодательство имеет приоритет над нормами, содержащимися в законах и других законодательных актах о государственной службе. В противовес этой точке зрения мы хотели бы высказать свое мнение.

Но чтобы правильно разрешать судебные споры, нужно научно обосновать деятельность органов внутренних дел, касающихся правового регулирования службы в ОВД¹⁹.

Труд сотрудников системы МВД России регулируется согласно ч. 1, ст. 34 Федерального закона «О полиции»²⁰, где написано: «Служба в полиции осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, с учетом положений настоящего Федерального закона».

Часть 2, статьи 34 действие трудового законодательства Российской Федерации распространяется на сотрудников полиции в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, и настоящим Федеральным законом».

Профессиональная деятельность правоохранительной службы относится к высшему разряду, которая регламентирует структурам чёткого исполнения своих служебных обязанностей. На контроле сам процесс модели поведения сотрудников, на основании правил служебного распорядка. Эти положения исходят из федерального уровня законодательства.

Правовая база служебной деятельности в органах внутренних дел устанавливается на основании статьи 3 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

¹⁹ Елфимова Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел: Монография. – Екатеринбург, 2010. – С. 110.

²⁰ Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.

Федерации»²¹. В ней сказано, что регулирование правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, осуществляется в соответствии с:

1. Конституцией Российской Федерации.
2. Трудовым Кодексом Российской Федерации.
3. Федеральным законом от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции».
4. Нормативно-правовыми актами Президента РФ.
6. Нормативно-правовыми актами Правительства РФ.
7. Нормативно-правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

На основании ч.1 ст.15 Конституция РФ имеет высшую юридическую силу и действует на всей территории РФ. На основании Основного закона устанавливается, что регулирование правоотношений, связанных со службой в ОВД, осуществляется нормативно-правовыми актами федерального уровня. Здесь идет речь о ст. 71 Конституции РФ, в ведении которой находятся такие вопросы, как:

– ст. 71 п. «в» регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина;

ст. 71 п. «г» установление порядка деятельности федеральных органов исполнительной власти;

– ст. 71 п. «з» федеральный бюджет;

– ст. 71 п. «т» федеральная государственная служба.

Закон «О службе в органах внутренних дел» рассматривает:

– поступление на службу в ОВД;

– прохождение службы в ОВД;

– прекращением службы в ОВД;

– правовое положение сотрудника ОВД.

На основании указанного закона создана единая законодательная основа, которую составляют:

²¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

1. Закон о полиции.
2. Закон о социальных гарантиях сотрудникам ОВД.
3. Закон о службе в ОВД.

На основании ч. 1 и ч. 2 ст. 90 Основного закона указы, как и распоряжения Президента РФ обязательны для исполнения на всей территории России. Но, на основании ч.3. ст. 90 Конституции РФ указы и распоряжения Президента РФ не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам²².

На основании ч. 1 и ст. 115 Основного закона указы, как и распоряжения Правительства РФ, на основании Конституции РФ и федеральных законов, нормативных указов Президента РФ издает постановления и распоряжения, также обеспечивая их исполнение.

Вопросы по служебно-трудовым отношениям, которые не могут быть урегулированы специальными нормативно-правовыми актами, регулируются трудовым законодательством РФ.

Международные договора, которые прошли ратификацию в Российской Федерации, но там установлены другие правила, должны применяться правила международного договора.

Нормативно-правовые акты ФОИВ в сфере внутренних дел. В подп. 4 п. 12 Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации²³, МВД России осуществляет нормативно-правовое регулирование вопросов, относящихся к сфере внутренних дел, если эти вопросы не являются предметом регулирования Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ или Правительства РФ.

МВД для разъяснения Законов о службе и может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам прохождения службы сотрудниками ОВД.

²²Чаннов С. Е. Ротация на государственной службе. Готовимся к изменениям // Справочник кадровика. – 2012. – № 12. – С. 49.

²³Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 10. – Ст. 1334.

На основании приказа МВД России от 27.11. 2001 г. № 1038 (с последующими изменениями и дополнениями) утверждено Положение об экспертном совете, которые курируют нормотворческую работу. Основными задачами совета являются: прогнозирование перспективных и текущих потребностей системы Министерства в нормативном правовом обеспечении и выработка предложений по совершенствованию нормотворческой работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации.

При этом необходимо отметить, что в случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации Министерство внутренних дел должно принять новые локальные нормативные правовые акты или привести их в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

При этом необходимо напомнить, что при разработке всех локальных нормативных актов должен соблюдаться основной принцип трудового права – все локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством РФ, коллективными договорами и соглашениями (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Нормативно-правовые акты издаются ФОИВ в виде²⁴:

- постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений;
- издание нормативных правовых актов в виде писем и телеграмм не допускается;
- структурные подразделения и территориальные органы ФОИВ не вправе издавать нормативные правовые акты.

В то же время существует общая норма ч. 7 ст. 11 ТК РФ, аналогия с которой видится в рассматриваемой норме. Согласно указанной норме на

²⁴Чикин Б.А., Мелехова А.Ю., Лискин И.И. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации. / Б. А.Чикин, А. Ю.Мелихова, И. И. Лискин // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121.

государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Высококачественный баланс добивается путем формирования не только через ответственность, но и законность. Российское законодательство лоббирует права и обязанности в системе правовой базы, которая действует в нашей стране, а также в интересах самих сотрудников во время прохождения службы в ОВД.

Мы получаем сложную структуру, которая построена и связана с государственным устройством, и это приводит к возрастанию уровня безопасности и ответственности.

Выводы по первой главе. Таким образом, мы пришли к выводу, что одно из главных мест в правоохранительных органах Российской Федерации принадлежит органам внутренних дел, которые выполняют большой объем работы по охране порядка и законности в нашей стране.

Проблеме правового регулирования служебно-профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел уделяют большое внимание, в связи предстоящими реформами которые должны начаться в текущем году и подтверждается научными исследованиями.

Служебная деятельность сотрудников ОВД, как профессиональная деятельность, в особенности высшего ранга, регламентируется четкими структурами исполнения служебных обязанностей и должна основываться на неукоснительном выполнении законов.

Отношения по службе сотрудников ОВД являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными

правовыми актами, так и нормами Трудового кодекса РФ в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе.

Нормативная база для реализации профессиональной деятельности сотрудниками способствует формированию стремления строго соблюдать правовые нормы, определять соответствующие модели поведения и общения. Реализация полномочий, этот признак вытекает из предыдущего, так как закон наделяет сотрудников МВД достаточно широким кругом полномочий.

Особенности трудовых отношений данной категории заключаются в порядке приема на службу, условиях ее прохождения, основаниях и порядке прекращения службы. Регулирование служебно-трудовых отношений, сотрудников ОВД осуществляется в соответствии с:

1. Конституцией Российской Федерации.
2. Трудовым Кодексом Российской Федерации.
3. Федеральным законом от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции».
4. Нормативно-правовыми актами Президента РФ.
6. Нормативно-правовыми актами Правительства РФ.
7. Нормативно-правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Характеристика специфики профессиональной деятельности сотрудников ОВД: деятельность сотрудников ОВД четко регламентирована различными правовыми актами и документами.

Одно из главных мест в работе правоохранительных органов Российской Федерации ведут органы внутренних дел, выполняющие огромный объем работы по охране порядка и законности в нашей стране.

ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ВОЗНИКНОВЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1 Заключение и расторжение контракта с сотрудником ОВД

В законе закреплены нормы, определяющие правила приема на службу в правоохранительные органы. Сотрудником может быть лицо, который достиг возраста 18 лет. Основным принципом при приеме на службу является равенство граждан РФ. В ФЗ «О службе» устанавливает предельный возраст приема на службу в органы: гражданину РФ должно быть не более 40 лет, а при приеме на службу, а в ВУЗ - не более 25 лет.

Регулирование правоотношений в области контракта о прохождении службы являются Закон о службе в органах внутренних дел (ст. 21-23)²⁵ и приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел РФ».

Порядок прохождения службы в ОВД, нормативно-правовые акты которые регламентирует заменили «трудовой договор» на «служебный контракт»

Трудовой кодекс исключил понятие «контракт» из «трудового договора». В юридической литературе остро стоит вопрос о правовой природе, и понятие служебного контракта является дискуссионным²⁶.

Закон о службе в органах внутренних дел, отметил что контракт – это соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел, или

²⁵ Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

²⁶ Пресняков М. В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 37.

сотрудником органов внутренних дел о прохождении службы в органах внутренних дел и (или) замещении должности в органах внутренних дел.

Согласно Закону о службе понятие контракт – это соглашение между руководителем федерального органа и гражданином, который поступает на службу в ОВД²⁷.

Контракт - это вид административно-правового договора, но во время прохождения службы в ОВД – это вид трудовой деятельности. Реализовывая эту деятельность, сотрудник служит в добровольном порядке в по контракту и на основании контракта сотрудник осуществляет свое право на труд²⁸.

Трудовое законодательство регулирует отношения обеспечивая сотруднику выполнение его должностных обязанностей, но содержание полномочий предоставлены нормам административного права²⁹:

Гражданин, который поступает на службу в ОВД, и сотрудник который вновь поступает на службу в органы внутренних дел при заключении контракта должны:

- выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными инструкциями;
- соблюдать ограничения и запреты, которые существуют на правовой основе в правоохранительных органах;
- внутренние служебные отношения между подчиненными;

В правоохранительных органах есть два вида контракта. Контракт, который заключен на неопределенный срок и срочный контракт. Рассмотрим каждый из них подробнее. Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения предельного возраста, за исключением случаев

²⁷Алексеев А. А., Смородина В. А. Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 10.

²⁸Чикин Б. А., Мелехова А. Ю., Лискин И. И. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации. // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121.

²⁹Алексеев А. А., Смородина В. А. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 54.

которые предусмотрены законодательством³⁰. На четыре года заключается срочный контракт.

Если в результате проверки достоверности представленных кандидатом сведений о судимости его родственников, решение в каждом конкретном случае принимается индивидуально руководителем, уполномоченным на принятие решения, на основании документов с учетом тяжести совершенного преступления, степени родства, близости и частоты контактов, материальной или иной зависимости кандидата, характера будущей службы.

Решение, которое примет руководитель, он сообщает в письменной форме гражданину в десятидневный срок со дня принятия соответствующего решения. Кандидат, в отношении которого руководителем принято решение о приеме на службу в органы, пишет заявление по установленной форме и принимает обязательство о неразглашении сведений, составляющих государственную и служебную тайну.

Перед заключением контракта руководители и работники кадровых подразделений ОВД обязаны провести беседу с гражданами, заключающими (перезакрывающими) с ними индивидуальный контракт, с целью разъяснения порядка прохождения службы по контракту, предпосылок перевода сотрудника в другую местность и ответственности сторон за невыполнение (нарушение) условий контракта.

Кроме того, некоторые из вышеупомянутых вопросов отражаются в дополнительных условиях индивидуального договора.

Контракт может быть заключён обязательно в письменной форме в двух экземплярах, при этом с гражданином, впервые поступающим на службу в органы внутренних дел, заключить можно только срочный контракт на 4 года, а с гражданином, поступающим на службу в образовательное учреждение ВУЗов МВД России по очной форме обучения, - только на

³⁰Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»

период обучения, но при этом, с обязательством заключения контракта для прохождения службы, после окончания заведения.

Гражданин РФ, который поступает на службу в ОВД или правоохранительные органы, на должность, устанавливается испытательный срок сроком от 2 до 6 месяцев.

Гражданин, который поступает на службу в органы становится стажером на должность, в которой он хочет проходить службу с испытательным сроком. В это время руководитель наблюдает за поведением и исследует его деловых профессиональные, личные качества, но при этом ему не присваивают специального звания.

После того как его личное дело будет зарегистрировано в кадровой службе, заключает с ним срочный или бессрочный контракт.

Во время прохождения стажировки у стажера есть права и обязанности, которые вытекают из должностной инструкции в ОВД и заключают с ним контракта.

Во время испытательного срока стажер не может носить либо обладать стрелковым оружием. Запрещается применять стажера в оперативных действиях.

По окончании испытательного срока, но не позднее чем за 14 дней до того как закончится срок испытания, руководитель обязан предоставить заключение в письменной форме об исполнении стажером своих служебных обязанностей весь испытательный срок. Руководитель обязан предоставить заключение стажеру для ознакомления и после этого отнести на утверждение в кадры.

При этом, заключение содержит одну из форм:

- признать стажера, который проходил испытательный срок трудоспособным;
- признать стажера, который проходил испытательный срок, недееспособным.

Затем по результатам проверки руководитель обязан принять одно решение, но не позднее, чем за три дня до окончания срока стажировки:

- заключить договор со стажёром;
- расторгнуть договор со стажёром

Этот порядок установил Трудовой кодекс и другие нормативные акты.

Сложность задач, которые выполняют сотрудники на службе, требует большого количества профессионально подготовленных работников, обучение которых проходит в основном в ВУЗах страны. Заключение договоров с данной категорией граждан имеет отдельные особенности.

Так как не всем обучающимся по окончании школы исполняется 18 лет и в целях обеспечения молодых и энергичных сотрудников органов внутренних дел введено следующее положение: в учебные заведения могут быть приняты лица, которые не достигли 18 лет, но окончили среднюю школу.

С лицами, которые были отобраны для поступления в образовательные организации высшего образования МВД России или образовательные организации с обучением МВД России, договор заключается органом внутренних дел, направляющим гражданина для поступления в образовательную организацию. Это соглашение предусматривает, что кандидат после окончания вуза должен прослужить в правоохранительных органах не менее 5 лет. Также следует предусмотреть возможность полного или частичного возмещения им расходов, понесенных МВД на их обучение в соответствующих образовательных организациях - в случае досрочного расторжения контракта.

В период испытания со стажером заключается срочный трудовой договор, на стажера распространяется действие трудового законодательства, а также частей 1-3 статьи 68 Федерального закона о службе в ОВД.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности стажера и другие периоды, когда он фактически не выполнял служебные обязанности. Увеличение срока испытания на период

временной нетрудоспособности стажера, а также на время его отсутствия на службе по иным уважительным причинам оформляется приказом уполномоченного руководителя. Срок испытания засчитывается в стаж службы в органах внутренних дел (выслугу лет).

Испытание не устанавливается:

– для граждан, назначаемых на должности высшего начальствующего состава;

– для граждан, поступающих в образовательные учреждения высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме;

– для граждан, назначаемых на должности по результатам конкурса.

По решению министра внутренних дел или уполномоченного руководителя испытание может не устанавливаться для граждан, ранее проходивших службу в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных званий.

Увольнение со службы в органах внутренних дел характеризуется завершающим этапом взаимоотношений между органом внутренних дел и сотрудником. Вопросам прекращения службы в органах внутренних дел посвящена глава 12 (статьи 80-90) Закона «О службе в органах внутренних дел». Для увольнения со службы из правоохранительных органов нужны следующие основания:

1. Прекращение службы в связи с увольнением сотрудника органов внутренних дел.

2. Прекращение службы в связи со смертью сотрудника органов внутренних дел.

3. Прекращение службы в связи признания сотрудника органов внутренних дел без вести пропавшим, в установленном порядке.

4. Прекращение службы в связи признанием сотрудника органов внутренних дел умершим, в установленном порядке.

Увольнение сотрудника происходит на основании ст. 81 ФЗ «О службе в органах внутренних дел», и она предусматривает основания:

1. На основании прекращения контракта с сотрудником правоохранительных органов.

2. На основании расторжения контракта с сотрудником правоохранительных органов.

В соответствии со ст. 81, договор прекращается в момент истечения срочного договора и в момент достижения работником возраста, дающего право на труд.

Контракт может быть расторгнут:

На основании ст. 83 ФЗ «О службе в органах внутренних дел» по взаимному соглашению сторон.

На основании ст. 84 ФЗ «О службе в органах внутренних дел» по инициативе работника.

На основании ст. 85 ФЗ «О службе в органах внутренних дел» по инициативе начальника органа внутренних дел.

Таким образом, мы пришли к выводу, что в законе закреплены нормы, определяющие правила приема на службу в правоохранительные органы. Сотрудником может быть лицо, который достиг возраста 18 лет. Основным принципом при приеме на службу является равенство граждан РФ. В ФЗ «О службе» устанавливает предельный возраст приема на службу в органы: гражданину РФ должно быть не более 40 лет, а при приеме на службу, а в ВУЗ - не более 25 лет.

Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Контракт сотрудника ОВД содержит в себе требования к службе, социальные гарантии, на которые вправе можно рассчитывать, а также последующие условия: неразглашение информации, охраняемую

государством тайну; обязательная служба по окончании вуза В то же время, соглашение предусматривает, что кандидат после окончания вуза должен прослужить в правоохранительных органах не менее 5 лет.

Также следует предусмотреть возможность полного или частичного возмещения им расходов, понесенных МВД на их обучение в соответствующих образовательных организациях - в случае досрочного расторжения контракта.

Будущий сотрудник правоохранительных органов при заключении контракта обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, требования законодательства о службе в органах внутренних дел.

2.2 Проблемы отбора на службу в правоохранительные органы

Важнейшей задачей кадровой системы МВД является целенаправленный поиск, воспитание и образование сотрудников, которые способны быстро и успешно ориентироваться для решения задач повышенной сложности на любом участке службы. Быстро меняющиеся события жизни в нашей стране всегда требует к сотрудникам чёткого выполнения поставленных задач, которые ставят перед правоохранительными органами государство и это ответственнее с каждым днем.

Анализ правовых актов, регулирующих управление человеческими ресурсами, позволяет выделить три группы требований (характеристик), которым должен соответствовать каждый сотрудник ОВД:

- деловые качества;
- личные качества;
- профессиональные характеристики.

Особенностями профессиональной деятельности сотрудников ОВД являются: повышенная ответственность, специфические условия оперативной обстановки, внезапные и неожиданные изменения условий службы, психофизическая нагрузка, взаимодействие с преступниками, длительный рабочий день, частое отсутствие отдыха, ненадежность технических средств защиты, неприятная атмосфера на рабочем месте.

Все это влияет на психофизиологическое состояние сотрудников, что имеет негативные последствия, такие как: снижение удовлетворенности обслуживанием, деформация личности, плохой социально-психологический климат в коллективе, плохое взаимодействие с руководством и коллективом.

Процесс профессионального развития - это деятельность молодого поколения по самоанализу, самопознанию и самооценке собственных возможностей и ценностных ориентаций. Кроме того, деятельность по осознанию степени совместимости собственных характеристик с требованиями выбранной профессии, деятельность по саморазвитию всех способностей и возможностей в процессе профессиональной подготовки³¹.

Для каждого человека, в том числе и для сотрудников, важно достичь успеха в личной и профессиональной жизни. Для этого необходимо верить в себя и свои силы, ведь именно сам человек способен мотивировать себя на достижение определенных изменений в жизни.

Также на пути к успеху не стоит придерживаться концепции удивительной способности оказаться в нужном месте в нужное время - так называемого «мифа об удаче», только благодаря самостоятельному и упорному труду, любви к своему делу, человек достигнет цели.

Интерес традиционно считается наиболее важным мотивом выбора профессиональной деятельности, который осознается раньше и отчетливее других, а структура интереса основана на приобретении новых знаний,

³¹Гуськова А. П. Органы внутренних дел в системе правоохранительных органов. / А. П. Гуськова // Человек и закон. – 2014. – № 34. – С. 50.

умений и навыков, которые могут служить эффективности и успеху в решении проблем и достижении целей.

Успешная личность должна обладать такими важными чертами, как общительность, слегка завышенная самооценка, решительность, позитивный настрой, оптимизм и мотивация на успех. Однако после рассмотрения этих качеств возникает вопрос, почему люди не стремятся к успеху?

Дело в том, что для каждого человека понятие успеха имеет разное значение. И поэтому, например, для одного сотрудника ОВД успех - это получение очередного звания, а для другого работа в системе ОВД - это уже успех. Таким образом, можно сделать вывод: от того, какие качества человек придает понятию успеха, зависит, насколько быстро он сможет его достичь.

Таким образом, в процессе профессионального становления молодых сотрудников ОВД наиболее ценными являются такие качества, как потребность в активности, инициативность, мотивация на успех, настойчивость в достижении цели, способность к длительной концентрации внимания и умеренной эмоциональности³².

Также к важным качествам работника можно отнести определенные тенденции к конкуренции, доминированию и сопротивлению трудностям. Однако следует уточнить, что каждый показатель должен иметь среднее значение, поскольку отклонение от нормы является негативным фактором на пути к профессионализму и успеху.

Характеристика специфики профессиональной деятельности сотрудников ОВД: деятельность сотрудников ОВД четко регламентирована различными правовыми актами и документами. Нормативная база для реализации профессиональной деятельности сотрудниками способствует формированию стремления строго соблюдать правовые нормы, определять соответствующие модели поведения и общения. Реализация полномочий,

³²Кофтина Ю. Н. Совершенствование организационных методов отбора кандидатов для замещения руководящих должностей в органах внутренних дел Российской Федерации. / Ю. Н. Кофтина // Полицейская и следственная деятельность. – 2019. – № 3. – С. 30 - 35.

этот признак вытекает из предыдущего, так как закон наделяет сотрудников МВД достаточно широким кругом полномочий.

Это часто является предметом конфликта, например, при принятии решений в ситуациях, в которых при взаимодействии может возникнуть конфликт и требует от сотрудника:

во-первых, умения анализировать

во-вторых, предвидеть последствия своих действий и решений;

в-третьих, быть эмоционально уравновешенным и уверенным в себе и своих действиях;

в-четвёртых, при необходимости проявлять жесткость и жестокость в действиях;

в-пятых, уважать личность достоинство собеседника.

Но не всегда сотрудники видят личность собеседника, или видит ее односторонне.

Вхождение молодого работника в выбранную им профессию является определяющим еще и потому, что от того, насколько легко или трудно, быстро или медленно он осваивает свою деятельность, как быстро протекает процесс социализации, будет зависеть, как сложится его дальнейший профессиональный путь.

Работник, обладающий негативными психологическими характеристиками и с неустойчивой психикой, часто своими поступками и действиями может спровоцировать реакцию отдельных граждан или сотрудников против себя, и это приводит к нарушениям законов, которые часто влекут увольнение из учреждения³³.

В результате получается, что до 50% должностей руководителей ОВД занимают лица со средним специальным образованием и неюридическими университетскими дипломами.

³³Кофтина Ю. Н. Совершенствование организационных методов отбора кандидатов для замещения руководящих должностей в органах внутренних дел Российской Федерации./ Ю. Н. Кофтина // Полицейская и следственная деятельность. – 2019. – № 3. – С. 30 - 35.

Сокращение числа сотрудников МВД позволит увеличить зарплату оставшимся сотрудникам. Согласно принятому графику, количество территориальных органов должно быть сокращено на 10%, а количество центральных органов – на 5%.

Реформа МВД в 2021 году пока только на уровне обсуждений, так как структура МВД РФ огромна.

Необходимость реорганизации подразделений МВД назрела давно, основной причиной стало увеличение числа сотрудников, по сути, не работающих в правоохранительных органах, но пользующихся всеми привилегиями полицейских.

Процедура массового сокращения штата была запущена 1 января 2021 года. Была создана рабочая группа, которая должна была заниматься этими вопросами, отчитываться о проделанной работе и нести ответственность за результат. Количество сотрудников, сокращаемых в связи с сокращением штата, зависит от количества сотрудников в Министерстве внутренних дел:

За последние несколько лет система МВД обросла лишними подразделениями, при этом на их деятельность выделяются огромные средства, и теперь необходимо реформировать эти «наросты», а высвободившиеся деньги направить на социально-правовую защиту сотрудников милиции, повысить им зарплату, обеспечить жильем.

Оптимизация структуры правоохранительных органов позволит ежегодно экономить из государственной казны около 20 млрд. рублей - 3% от суммы, выделяемой на их содержание. Самый большой бюджет - у МВД, на него предлагается выделить более 711 млрд рублей в 2021 году, 745 млрд рублей – в 2022 году и 762 млрд рублей – в 2023 году.

Что касается зарплат, то для сотрудников МВД будет дополнительно выделено более 28 миллиардов рублей. В ближайшие два года на подготовку и повышение квалификации сотрудников МВД по борьбе с преступностью в сфере информационных технологий будет дополнительно выделено 10,6 млн. рублей.

Расходы на деятельность образовательных учреждений министерства в 2021 году сократятся на 335,8 млн рублей, в 2022 году – на 134,1 млн рублей, а в 2023 году увеличатся на 1,8 млн рублей. На 628,2 млн рублей в 2021 году и на 653,3 млн рублей в 2022 году будет увеличен бюджет на денежное довольствие сотрудников подразделений по вопросам миграции МВД России.

Согласно основному мероприятию «Управление органами внутренних дел Российской Федерации и организация деятельности МВД России», бюджет на денежное довольствие и пособия сотрудникам в 2021 году будет сокращен на 487,1 млн рублей, в 2022 году – на 625,7 млн рублей и увеличится в 2023 году на 2,4 млрд рублей.

Наша кадровая политика выстроена на диалоге с гражданским обществом. Мы очень тесно взаимодействуем с учебными заведениями, с военным комиссариатом.

Все ребята, которые приходят из армии, при желании могут устроиться работать в систему МВД. Это работа интересная, я бы даже сказал – творческая, и для людей с сильным характером.

Каждый сотрудник полиции ежедневно сталкивается с риском для жизни и здоровья. Сюда приходят выдержанные, мужественные молодые люди – и девушки, и парни. Они понимают свою задачу – защищать граждан, их законные права и интересы от преступных посягательств. И понимание значимости этого захватывает – многие работают, не считаясь с личным временем.

2.3 Судебная практика по трудовым спорам с сотрудниками органов внутренних дел

Специфика служба сопряжена с многими проблемами. исполнение своих непосредственных обязанностей сотрудниками, которые осуществляют

публичные функции в нашей стране. Это является главным средством реализации и обеспечения правопорядка и законности в нашей стране.

Но можно констатировать и тот факт, что количество преступлений, совершённых сотрудниками правоохранительных органов не уменьшается, а увеличивается из года в год.

Криминологическая ситуация, которая сложилась в нашей стране также оставляет желать лучшего из-за этого должностные преступления также влияет на ситуацию в нашей стране реальную угрозу национальной безопасности.³⁴

И тем более, служебная деятельность сотрудников подотчётна обществу, так как затрагивает интересы всего государства.

Основой служебно-трудовых отношений в ОВД, является контракт, и нанимая сотрудника на срок необходимо заключить с ним контракт основополагающее соглашение, которым закрепляют права и обязанности сторон.

Контракт – важный документ, не терпящий небрежности. Четко прописывайте условия с учетом вида и срока действия ТД, положенных сотруднику гарантий и льгот, особенностей поручаемой работы. Если нанимаете сотрудника, сверяйтесь с положениями ТК РФ, чтобы избежать судебных тяжб и переквалификации³⁵.

Однако не секрет, что возникает множество проблем когда юридическая и судебная практика неизменно заставляет искать ответы на разные вопросы: к какой отрасли права следует отнести и какие нормативные акты нужно применить чтобы рассмотреть очередной спор, который возник при взаимоотношении сотрудника органов, которые проходят службу в ОВД?С юридической точки зрения трудовой спор возникает только тогда,

³⁴Турчина О. В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде. / О. В. Турчина // Инновационная наука. – 2015. – № 10-2. – С. 197.

³⁵Гуськова А. П. Органы внутренних дел в системе правоохранительных органов. / А. П. Гуськова // Человек и закон. – 2014. – № 34. – С. 47.

когда разногласия не удалось урегулировать мирным путем — посредством переговоров между сторонами.

Например, на основании трудового законодательства, в Положении о порядке перехода на службу, чтобы прекратить допуск работника к сведениям, составляющим государственную тайну, также можно отнести то обстоятельство, которое требует безусловного прекращения служебных отношений. Однако судебная практика правоохранительных органов, возникающая в сфере службы в ОВД, свидетельствует о другом.

На основании позиции Верховного суда РФ, в обязанность руководителя входит предложить работнику перевод на вакантные равнозначные или нижестоящие должности, у которого отозван допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, но при этом в обязанностях на таких должностях не должны быть охраняемой законом информации.

Таким образом, факт прекращения назначения не влечет безусловного расторжения контракта и является основанием для увольнения только в том случае, если сотрудник не может или отказывается от перевода на другую должность в органах внутренних дел. В этом случае кадровое подразделение должно обосновать невозможность перевода в соответствующем заявлении, а отказ в переводе работника на другую предложенную должность должен быть зафиксирован в протоколе или подтвержден актом³⁶.

Сотрудник, у которого увольняют за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, предусмотренном пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона. 3 Статья 82 Федерального закона от 30.11.2011. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

³⁶Турчина О. В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде. / О. В. Турчина // Инновационная наука. – 2015. – № 10-2. – С. 197.

На основании этого стандарта, контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел - увольнению со службы в органах внутренних дел.

Однако в настоящее время отсутствует нормативно утвержденное определение понятия «преступление, порочащее честь сотрудника органов внутренних дел». Приказ МВД России от 31.10.2013 г. № 883 «О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», который установит для сотрудника профессионально-этические правила поведения.

Также в постановлении Конституционного Суда РФ от 28.01.2013 № 2-П «О контроле конституционности Федерального закона «О полиции»» было указано, что при утверждении должностных инструкций следует руководствоваться Типовым кодексом этики и служебного поведения должностных лиц Российской Федерации и муниципальных служащих. Но на самом деле этот кодекс содержит только общие принципы профессиональной этики на службе и самые важные правила служебного этикета, который должен соблюдать сотрудник независимо от занимаемой должности³⁷.

В этой ситуации у правоведов также нет мнения по этому вопросу.

Проблема увольнения сотрудников из органов внутренних дел по этой причине как в теории, так и на в судебной практике еще существует. И тут на первом месте стоит вопрос, где сотрудник подлежит увольнению за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, «в связи с совершением проступка».

И когда в дело вступает СМИ, то огласка фактов о должностном преступлении, совершенным сотрудником органов внутренних дел, приобретает резонансный характер, и сотрудники подлежат также уголовной

³⁷ Ключников А.М. Новеллы правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел / А. М. Ключников // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень. – 2013. – С. 137.

ответственности и увольнению, за поступок порочащей честь сотрудника органа внутренних дел³⁸.

В большинстве случаев в спорах об увольнении сотрудников органов внутренних дел в связи с нарушением норм профессиональной этики суды встают на сторону работодателя.

Например, в гражданском деле № 2-2053/2016 по иску Шавелкина С.Г. в ГУВД МВД России г. Мелеуз о признании приказа о прекращении и увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, признании выводов служебной проверки недостоверными, признании неправомерным отказа в предоставлении письменных сведений. Приказом № Д.М.Г.Г.Ю. истец уволен из МВД на основании пункта 9 части 3 статьи 3 статьи 82 Федерального закона от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в связи с исполнением элементов состава преступления, порочащих честь сотрудника органов внутренних дел).

Суд не находит нарушений процедуры контроля, процедуры увольнения, законность увольнения очевидна из данных служебного контроля, истец ссылается на то, что работник, проводивший служебный контроль, фактически провел досудебное расследование, и, выдав приказ об увольнении, работодатель фактически обвинил истца в совершении преступления³⁹.

Тем не менее служебная проверка проверила действия истца на соответствие требованиям правовых норм, регламентирующих его деятельность как сотрудника, и не пришла к выводу о совершении истцом

³⁸Доцкевич М. В. Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел как условие эффективной оперативно-служебной деятельности. / М. В. Доцкевич // Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень, 2013. – С. 104.

³⁹Ключников А.М. Новеллы правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел / А. М. Ключников // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень. – 2013. – С. 137.

преступления, привлекая истца к уголовной ответственности за совершение преступления. Шавелькина С.Г. не подтвердились служебной проверкой, доводы истца о том, что ему было отказано в предоставлении документов, связанных с его увольнением, опровергаются ответом ответчика на обращение истца, в котором истцу сообщено, что ему выданы выписка из приказа, заполненная трудовая книжка, послужной список военнослужащего, он ознакомлен с актом проверки и по запросу суда предъявил личное дело (л.д.162 личного дела). Таким образом, суд не находит оснований для удовлетворения заявленных требований.

Как следует из определения Конституционного суда РФ от 24.10.2013 г. № 1545-О Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Серюпина Ивана Сергеевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», при принятии решения вопроса о законности увольнения сотрудников суды исходят из того, что служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы.

Например, по гражданскому делу № 2-496/2017 по иску Ч.Т.В. к Министерству внутренних дел по Республике Башкортостан о восстановлении на службе в органах внутренних дел, о признании прекращения внутреннего контроля недействительным, о признании приказа об увольнении незаконным и о восстановлении на службе.

Взыскание денежного содержания за время вынужденного прогула и морального вреда в размере 100 000 рублей. В судебном заседании истица Ч.Т.В. поддержала исковые требования, пояснив, что на момент вынесения постановления о снятии ареста она не привлекалась к административной и уголовной ответственности. Она считает, что служебная проверка не установила ее вину.

Учитывая проблемы, возникающие при рассмотрении дел об увольнении, увольнение сотрудника органов внутренних дел за совершение проступка, клеветнического правонарушения, является самостоятельным основанием для расторжения контракта, не применяется при оформлении дисциплинарного взыскания. Правомерно ли увольнение сотрудника со службы за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, по истечении шести месяцев со дня его совершения? На основании Пункта 9 части 3 статьи 82 Закона о службе предусматривает расторжение контракта и увольнение сотрудника органов внутренних дел со службы в органах внутренних дел за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. При этом совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, является самостоятельным основанием для увольнения и реализуется не в дисциплинарном порядке. Данный вывод подтверждается судебной практикой (например, апелляционными определениями Красноярского краевого суда от 12 июля 2017 года по делу № 33-9187/2017, Ставропольского краевого суда от 23 мая 2017 года по делу № 33-3691/2017).

Таким образом, правонарушением, унижающим честь сотрудника органов внутренних дел, является совершение действий, нарушающих этические принципы внеслужебного поведения сотрудника органов внутренних дел, подрывающих авторитет органов внутренних дел, действий аморального характера. В связи с общественным резонансом деяния, подрывающего авторитет органов внутренних дел, сотрудник подлежит увольнению по основаниям, предусмотренным пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О правах ребенка», ст. 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Совершение сотрудником органов внутренних дел, на которого возложена уникальная по своему объему и характеру обязанность по защите

жизни и здоровья граждан, борьбе с преступностью и охране общественного порядка.

Практически отсутствует и судебная практика по взысканию с лиц, нарушивших условие контракта об обязательном сроке службы в органах внутренних дел по окончании образовательных организаций высшего профессионального образования МВД России, стоимости выданных предметов вещевого имущества личного пользования с учетом сроков носки и денежного довольствия в сумме, исчисляемой пропорционально срокам обучения.

Необходимость расторжения договора при достижении работником предельного возраста службы также не зависит от воли сторон, а прямо предусмотрена законом, и расторжение договора связано с датой достижения определенного предельного возраста, указанного в законе. Так, для работника высшего командного состава этот возраст составляет 65 лет, для имеющих специальное звание полковника - 60 лет, а для майоров и подполковников - 55 лет, в то время как остальные категории работников могут служить до 50 лет.

Закон предусматривает право руководителя ОВД продлить контракт не менее чем на один год в течение пяти лет с сотрудником, достигшим предельного возраста, с оценкой возможности продолжения службы на основании последней справки, результатов деятельности ОВД и при условии согласия сотрудника⁴⁰.

Анализируя режим увольнения в связи с достижением предельного возраста, хотелось бы отметить, что, несмотря на общее положение о недопустимости увольнения в период нетрудоспособности, законодатель предусматривает исключение по этой причине, чтобы издание приказа не влияло на отсутствие работника на службе по болезни.

⁴⁰Доцкевич М. В. Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел как условие эффективной оперативно-служебной деятельности. / М. В. Доцкевич // Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень, 2013. – С. 104.

Это способствует формированию негативного отношения к органам внутренних дел в частности и институтам государственной власти в целом, деформирует нравственные основы взаимодействия личности, общества и государства, подрывает уважение к закону и необходимость его безусловного соблюдения.

Выводы по второй главе. В ФЗ «О службе» закреплены нормы, определяющие правила приема на службу в правоохранительные органы. Сотрудником ОВД может быть лицо, который достиг возраста 18 лет. Основным принципом при приеме на службу является равенство граждан РФ. В ФЗ «О службе» устанавливает предельный возраст приема на службу в органы: гражданину РФ должно быть не более 40 лет, а при приеме на службу, а в ВУЗ - не более 25 лет.

Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Контракт сотрудника ОВД содержит в себе требования к службе, социальные гарантии. В то же время, соглашение предусматривает, что кандидат после окончания вуза должен прослужить в органах внутренних дел не менее 5 лет. Также следует предусмотреть возможность полного или частичного возмещения им расходов, понесенных МВД на их обучение в соответствующих образовательных организациях - в случае досрочного расторжения контракта.

Сотрудник при заключении контракта обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать присягу, правила внутреннего распорядка, требования законодательства о службе в органах внутренних дел.

Особенностями профессиональной деятельности сотрудников ОВД являются: повышенная ответственность, специфические условия оперативной обстановки, внезапные и неожиданные изменения условий

службы, психофизическая нагрузка, взаимодействие с преступниками, длительный рабочий день, частое отсутствие отдыха, ненадежность технических средств защиты, неприятная атмосфера на рабочем месте.

Управление человеческими ресурсами, позволили выделить три группы требований, которым должен соответствовать каждый сотрудник:

- деловые качества;
- личные качества;
- профессиональные характеристики.

Психофизиологическое состояние сотрудника на службе имеет большое значение, так как имеет негативные последствия: снижение удовлетворенности обслуживанием, деформация личности, плохой социально-психологический климат в коллективе, плохое взаимодействие с руководством и коллективом.

Первостепенной задачей, которые стоят перед кадровой службой МВД, – это работа по совершенствованию методик отбора на службу в полицию.

Цель кадровой политики является поиск и воспитание сотрудников, способных успешно выполнять задачи любой степени сложности на порученном им участке работы. Современные реалии жизни постоянно повышают требования к сотрудникам ОВД.

Работа ОВД всегда была объектом пристального внимания общественности, поскольку так или иначе затрагивает интересы всех ее членов.

В процессе профессионального становления молодых сотрудников ОВД наиболее ценными являются такие качества, как потребность в активности, инициативность, мотивация на успех, настойчивость в достижении цели, способность к длительной концентрации внимания и умеренной эмоциональности. Также к важным качествам сотрудника можно отнести определенные тенденции к конкуренции, доминированию и сопротивлению трудностям.

Заключение

Проблемой правового регулирования служебно-трудовой деятельности сотрудников ОВД уделяется в нашей стране пристальное внимание, что подтверждается различными научными исследованиями и мнениями ученых-правоведов на анализируемый вопрос. Одно из главных мест в работе правоохранительных органов Российской Федерации ведут органы внутренних дел, выполняющие огромный объем работы по охране порядка и законности в нашей стране.

Отношения по службе сотрудников ОВД являются разновидностью трудовых отношений и регулируются как специальными нормативными правовыми актами, так и нормами Трудового кодекса РФ в случае, если они не регулируют тот или иной вид отношений по службе.

Особенности трудовых отношений данной категории заключаются в порядке приема на работу (службу), условиях ее прохождения, основаниях и порядке прекращения службы.

Деятельность сотрудников ОВД четко регламентирована различными правовыми актами и документами. Нормативная база для реализации профессиональной деятельности сотрудниками способствует формированию стремления строго соблюдать правовые нормы, определять соответствующие модели поведения и общения. Реализация полномочий, этот признак вытекает из предыдущего, так как закон наделяет сотрудников МВД достаточно широким кругом полномочий.

ВФЗ «О службе» закреплены нормы, определяющие правила приема на службу в правоохранительные органы. Сотрудником может быть лицо, который достиг возраста 18 лет. Основным принципом при приеме на службу является равенство граждан РФ. ВФЗ «О службе» устанавливает предельный возраст приема на службу в органы: гражданину РФ должно быть не более 40 лет, а при приеме на службу, а в ВУЗ - не более 25 лет.

Контракт, заключенный на неопределенный срок, действует до достижения сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Контракт сотрудника ОВД содержит в себе требования к службе, социальные гарантии, на которые вправе можно рассчитывать, а также последующие условия: неразглашение информации, охраняемую государством тайну; обязательная служба по окончании вуза. Также следует предусмотреть возможность полного или частичного возмещения им расходов, понесенных МВД на их обучение в соответствующих образовательных организациях - в случае досрочного расторжения контракта.

Гражданин при заключении контракта обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать присягу, правила внутреннего распорядка, требования законодательства о службе в органах внутренних дел.

Основной задачей кадровой политики МВД и администрации является поиск и воспитание сотрудников, способных успешно выполнять задачи любой степени сложности на порученном им участке работы. Современные реалии жизни постоянно повышают требования к сотрудникам ОВД, которые особенно возросли на современном этапе развития нашего общества.

Анализ правовых актов, регулирующих управление человеческими ресурсами, позволяет выделить три группы требований (характеристик), которым должен соответствовать каждый сотрудник ОВД: деловые качества; личные качества; профессиональные характеристики.

Особенностями профессиональной деятельности сотрудников ОВД являются: повышенная ответственность, специфические условия оперативной обстановки, внезапные и неожиданные изменения условий службы, психофизическая нагрузка, взаимодействие с преступниками, длительный рабочий день, частое отсутствие отдыха, ненадежность технических средств защиты, неприятная атмосфера на рабочем месте.

Все это влияет на психофизиологическое состояние сотрудников, что имеет негативные последствия, такие как: снижение удовлетворенности обслуживанием, деформация личности, плохой социально-психологический климат в коллективе, плохое взаимодействие с руководством и коллективом.

Одна из главных задач, которые стоят перед МВД на современном этапе, – работы по совершенствованию методик отбора на службу в полицию.

Также к важным качествам работника можно отнести определенные тенденции к конкуренции, доминированию и сопротивлению трудностям. Однако следует уточнить, что каждый показатель должен иметь среднее значение, поскольку отклонение от нормы является негативным фактором на пути к профессионализму и успеху.

Таким образом, мы приходим к выводу, что, несмотря на объективные трудности, связанные с необходимостью повышения заработной платы, оснащения современной техникой, оружием, специальными средствами и т.д., повышение престижа службы в органах внутренних дел во многом зависит от самих сотрудников органов внутренних дел.

В заключении обязательно необходимо указать проблемы , которые Вы исследовали и пути их разрешения, либо предложения по совершенствованию нормативной базы.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1–ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 14 марта 2020 г.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30 апреля 2021 № 110 -ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 мая 2021 г.

3. Кодекс РФ об административных правонарушениях: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195–ФЗ (в ред. от 09 марта 2021 г. № № 36–ФЗ, 37-ФЗ, 38-ФЗ) // Официальный интернет–портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 19 марта 2021 г.

4. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2020 г. № 143-ФЗ [принят Государственной думой 25 апреля 2003 № 32-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 № 143-ФЗ)] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2020 г. № 52-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 24.03.2021 № 52-ФЗ)] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

6. О полиции: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2020 г. № 80-ФЗ [принят Государственной думой 2 февраля 2011 № 3-ФЗ (в ред. от 5.04. 2021 № 80-ФЗ)] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения видов государственной службы и

признании утратившей силу части 19 статьи 323 Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации»: федеральный закон текст на 30 апреля 2020 г. № 262-ФЗ [принят Государственной думой 1 июля 2015 № 262-ФЗ] // Официальный интернет–портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

8. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2020 г. № 288-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2011 № 247-ФЗ (в ред. от 31.07.2020 N 288-ФЗ)] // Официальный интернет–портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

9. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

10. Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 N 248 (ред. от 12.09.2015) «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Положением о Министерстве внутренних дел Российской Федерации») // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 10. – Ст. 1334.

11. Приказ МВД России от 14.03.2012 № 170 (ред. от 02.07.2014) «О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2012 N 23902) // Российская газета. – 2012. – № 94.

12. Приказ МВД России от 13.08.2012 № 782 «Об утверждении Порядка рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2012 N 25326) // Российская газета. – 2012. – № 206.

13. Приказ МВД России от 18.07.2014 № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан Российской Федерации и приема документов для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации») (Зарегистрировано в Минюсте России 22.09.2014 № 34103) // Российская газета. – 2014. – № 223.

Научные, учебные, справочные издания

14. Алексеев А. А., Смородина В. А. Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – 68 с.

15. Алексеев А. А., Смородина В. А. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 54.

16. Государственная служба Российской Федерации: Учеб. пособие / Д. М. Овсянко; М-во образования Рос. Федерации. Моск. гос. юрид. акад. - 2. изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ, 2002. - 287 с.

17. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное наглядное пособие / сост.: В. С. Бялт, А. Д. Косолапов, С. Н. Трипутин. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2019. – 232 с.

18. Елфимова Е.В. Общеправовые аспекты государственной службы в органах внутренних дел: Монография. – Екатеринбург, 2010. – С. 110.

19. Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации – М.: НОРМА, 2002. – 287 с.

20. Основы прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – С. 4.

21. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – 352 с.

22. Правоохранительные и судебные органы России: Учебник / под ред. Н.А. Петухова, А.С. Мамыкина. М.: Российский государственный университет правосудия, 2015. – 435 с.

23. Правоохранительные органы: учебник для вузов / А. П. Рыжаков. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Дело и Сервис (ДИС), 2015. – 590 с.

24. Правоохранительные органы: курс лекций и учебно-методические материалы / Под ред. Ю.А. Лукичева. – СПб.: Астерион, 2020. – 336 с.

25. Пешкова О. А., Прохорычева Е.И. Применение норм трудового законодательства при принятии управленческих решений руководителями ОВД: учебное пособие. В 2-х частях. Часть 1. – М.: Академия управления МВД России, 2016. – 120. с.

Материалы периодической печати

26. Бушкевич В. Н. Организация приема на службу в органы внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2017. – № 2. – С. 65-70.

27. Гуськова А. П. Органы внутренних дел в системе правоохранительных органов. / А. П. Гуськова // Человек и закон. – 2014. – № 34. – С. 47-50.

28. Гричанов А. С. К вопросу о профессиональной защищенности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. / А. С. Гричанов // Совершенствование профессиональной и физической подготовки курсантов, слушателей образовательных организаций и сотрудников силовых ведомств – Иркутск: Восточно-сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 70.

29. Доцкевич М. В. Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел как условие эффективной оперативно-служебной

деятельности. / М. В. Доцкевич // Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень, 2013. – С. 104.

30. Кузнецова З. Н. Трудо-правовая природа норм, регулирующих особый правовой статус сотрудников органов внутренних дел и вопросы прохождения службы в системе МВД России. / З. Н. Кузнецова // Вестник Академии права и управления. – 2010. – № 21. – С. 103.

31. Кофтина Ю. Н. Совершенствование организационных методов отбора кандидатов для замещения руководящих должностей в органах внутренних дел Российской Федерации./ Ю. Н. Кофтина // Полицейская и следственная деятельность. – 2019. – № 3. – С. 30 - 35.

32. Ключников А.М. Новеллы правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел / А. М. Ключников // В сборнике: Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел сборник статей. – Тюмень. – 2013. – С. 137.

33. Митрохин В. В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел. / В. В. Митрохин // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

34. Митрохин В. В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2. – С. 139.

35. Манохин В. М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации. / В. М. Манохин // Государство и право. – 1997. – № 9. – С. 9.

36. Михайлов В. И. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел. / В. И. Михайлов // Российский следователь. – 2014. – № 9. – С. 48 - 51.

37. Пресняков М.В. Юридическая природа служебного контракта на гражданской службе: проблемы правовой определенности. / М. В. Пресняков // Трудовое право. – 2008. – № 9. – С. 37.

38. Турчина О. В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде. / О. В. Турчина // Инновационная наука. – 2015. – № 10-2. – С. 197.

39. Стародубцев, А.А. Условия назначения на должность в органах внутренних дел. /А. А. Стародубцев // Проблемы законности. – 2012. – № 118. – С. 127.

40. Чаннов С. Е. Ротация на государственной службе. Готовимся к изменениям / С. Е. Чаннов // Справочник кадровика. – 2012. – № 12. – С. 49.

41. Чикин Б.А., Мелехова А.Ю., Лискин И.И. Специфика реализации контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации. / Б. А.Чикин, А. Ю.Мелихова, И. И. Лискин // Наука и практика. – 2014. – № 3 (60). – С. 121.

42. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики /Л. А.Чиканова // Журнал российского права. 2010. –№ 4. – С. 29–30.

43. Шмелькова С. В. Ротация сотрудников в органах внутренних дел: вопросы осуществления. / С. В. Шмелькова // Вестник Владимирского юридического института. – 2014. – № 4 (33). – С. 130.

Материалы юридической практики

44. Дело № 2-2053/2016 из архива Мелеузовского районного суда г. Мелеуз // Материалы преддипломной практики в отделе полиции Управления МВД России по городу Мелеуз / Насыров И. М. (неопубликованный акт).

45. Дело № 2-496/2017 из архива Мелеузовского районного суда г. Мелеуз // Материалы преддипломной практики в отделе полиции Управления МВД России по городу Мелеуз / Насыров И. М. (неопубликованный акт).

46. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.

Электронные ресурсы

47. Определение Верховного суда от 27 мая 2019 г. по делу № 5-КГ19-53 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». 16.12.2019 – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document> (дата обращения: 02.02.2021).

48. Магаляс, Н. А. Правовые проблемы регулирования рабочего времени работников отдела внутренних дел / Н. А. Маг // Молодой ученый. – 2016. – № 6.6 (110.6). –С. 78-80. –URL: <https://moluch.ru/archive/110/27897/> (дата обращения: 30.04.2021)

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 27 мая 2019 г. по делу № 5-КГ19-53

Орлов О.В. обратился в суд с иском к Центру специального назначения вневедомственной охраны Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, Центру пенсионного обслуживания Главного управления МВД РФ по г. Москве о признании незаконным приказа об увольнении с внесенными в него изменениями.

Судебная коллегия Верховного суда Российской Федерации рассмотрев материалы дела установила, что при увольнении со службы до истца кадровым подразделением была доведена недостоверная информация относительно условий дальнейшего прохождения службы, объема полагающихся социальных гарантий, в том числе стажа службы (выслуги лет), что явилось нарушением процедуры увольнения и привело к изданию приказа об увольнении Орлова О.В., в основу которого положены недостоверные сведения, влияющие впоследствии на реализацию предоставленных законом прав. Кроме того, ответчиком в одностороннем порядке после увольнения истца со службы и без его согласия в приказ об увольнении были внесены изменения в части указания иногорасчета выслуги лет (уменьшена выслуга лет). Подобный способ исправления ошибки при расчете выслуги лет привел к тому, что на бывшего сотрудника были возложены неблагоприятные последствия, связанные с устранением ошибки, допущенной работодателем.

В связи с чем, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу, что ошибочные сведения о выслуге лет отраженные в приказе об увольнении имели существенное значение для сотрудника при выборе между дальнейшей службой и увольнением со

службы по выслуге лет с правом на пенсию. Решение было отменено и дело направлено на новое рассмотрение.