СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Правовая основа службы в органах внутренних дел

* 1. Понятие и содержание трудовых правоотношений с сотрудниками органов внутренних дел
  2. Нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовые отношения в органах внутренних дел

ГЛАВА 2. Отличительные особенности правового регулирования трудовых отношений в ОВД

2.1 Трудовые правоотношения, возникающие в сфере обеспечения условий прохождения службы

2.2 Трудовые правоотношения в сфере обеспечения профессиональной подготовки сотрудников

# ГЛАВА 3. Реализация мер государственной защиты сотрудников ОВД

3.1 Социальные гарантии сотрудников ОВД

3.2 Основания увольнения и восстановления в должности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

# ВВЕДЕНИЕ

Органы внутренних дел как система государственных органов исполнительной власти, выполняют специфические функции: они призваны защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных посягательств и наделены правом применения мер принуждения в пределах установленных законодательством Российской Федерации. Особенности возлагаемых на органы внутренних дел (ОВД) функций, говорят о том, что трудовые отношения с лицами, принимающимися на работу в ОВД, работающими в ОВД и увольняющимися оттуда должны регулироваться специальными, а не общими положениями трудового законодательства.

Вопрос правого регулирования трудовых отношений в органах внутренних дел на протяжении нескольких последних лет привлекает особое внимание. Это объясняется тем, что анализ ситуации в органах внутренних дел выявил разрыв между уровнем материальной обеспеченности, социально-правовой защищенности персонала и значительно возросшими нагрузками на личный состав. Эффективная деятельность органов внутренних дел во многом зависит от ведения правильной кадровой политики в органах внутренних дел и, в конечном итоге, от соблюдения предписаний нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения в ОВД.

Во многом специфика правового регулирования трудовых правоотношений в ОВД объясняется тем, что служба в ОВД является одним из видов государственной службы. Правовое регулирование института государственной службы в России стремительно развивается. Преобразования, происходящие в системе российского административного права, во многом связаны с осуществляемыми в нашей стране судебной, правовой и административной реформами. Ученые продолжают обсуждать вопросы взаимосвязи государственной службы и гражданского общества, а также общие вопросы реформирования государственно-служебного законодательства. С одной стороны, административная реформа призвана оптимизировать систему административного права. С другой стороны, до сих пор остаются не до конца урегулированными вопросы трудовых правоотношений (действующее законодательство о государственной службе даже не дает четкого представления о разграничении применения норм административного и трудового права при регулировании трудовых отношений в ОВД. Основная сложность кроется в том, что «создатели концепции административной реформы в меньшей степени согласовывали ее направления и этапы проведения с потребностями развития административного права», не соотносили ее с потребностями регламентация труда государственных служащих. Все это предопределяет актуальность проведения исследования по выбранной теме.

Цель выпускной квалификационной работы – комплексное исследование особенностей правового регулирования трудовых отношений в органах внутренних дел Российской Федерации, выявление проблем указанного института права и предложение правовых путей решения этих проблем.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. определить понятие и содержание трудовых отношений в ОВД;

2. выделить объективные причины особого правового регулирования трудовых отношений в ОВД;

3. рассмотреть нормативные и иные источники, регулирующие трудовые отношения в ОВД;

4. рассмотреть отличительные особенности регулирования трудовых отношений в ОВД (по обеспечению условий службы, по профессиональной подготовке сотрудников ОВД, по социальным гарантиям и основаниям увольнения сотрудников ОВД);

5. выявить проблемы в правовом регулировании трудовых отношений сотрудников ОВД в Российской Федерации и предложить правовые пути решения данных проблем.

Объект исследования — трудовые отношения в ОВД в Российской Федерации.

Предмет исследования — отличительные особенности правового регулирования трудовых отношений в ОВД в Российской Федерации.

Теоретическую базу работы составили труды известных ученых в области трудового права, таких как П.П.Сергун, В.Н. Толкунова, К.Н.Гусев, О.Г.Богачева, О.В.Смирнов и других исследователей.

При написании практической части выпускной квалификационной работы была использована судебная практика Верховного суда РФ и материалы практической деятельности по оформлению служебных документов в УБЭП ГУВД НСО.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы использовались исторический, сравнительный, формально-юридический методы проведения научного исследования.

Согласно цели и в соответствии с поставленными задачами работа состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения, списка используемых источников.

# ГЛАВА 1. Правовая основа службы в органах внутренних дел

1.1. Понятие и содержание трудовых правоотношений с сотрудниками органов внутренних дел

Среди многих факторов, определяющих эффективность деятельности ОВД по обеспечению безопасности личности, общественной безопасности, охраны общественного порядка, прав, свобод и законных интересов граждан, а также в реализации других функций, возложенных на органы внутренних дел, одно из ведущих мест занимает управление персоналом (кадрами). Кадровая политика МВД России — составная и неотъемлемая часть государственной кадровой политики, инструмент ее реализации в деятельности органов внутренних дел МВД России. Она представляет собой систему целей и задач, принципов, форм и методов, направлений работы по обеспечению органов внутренних дел кадрами (персоналом), обладающими необходимыми деловыми (профессиональными) и моральными качествами. Во многом обеспечению условий прохождения службы способствует четкая работа кадров.

Сотрудник ОВД должен быть личностью высокого уровня развития и максимально соответствовать общим и специальным требованиям выбранной им деятельности, самостоятельно проявляя активность. Кандидаты на службу в ОВД по своим нравственным качествам, общественной и трудовой активности, профессиональной направленности личности, психологическим данным и психофизиологическим особенностям должны соответствовать требованиям, предъявляемым к сотрудникам ОВД. Сотрудники милиции обязаны проходить специальную подготовку, а также периодическую проверку на пригодность к действиям в условиях связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Эта норма конкретизируется Правилами применения специальных средств, состоящих на вооружении органов внутренних дел РСФСР, утвержденными постановлением Совета Министров РСФСР от 3 сентября 1991 г. № 455. В них указывается на то, что такая проверка должна быть ежегодной. Сотрудники, не сдавшие зачета по правилам использования специальных средств, аттестуются на предмет соответствия занимаемой должности. Законодательством предусмотрено, что они могут быть уволены по служебному несоответствию в аттестационном порядке.

Органы внутренних дел, в зависимости от правового положения лица в системе ОВД, нуждаются в трех основных категориях кадров:

-сотрудниках ОВД;

-рабочих и служащих;

-стажерах.

Сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации являются граждане Российской Федерации, состоящие в должностях рядового и начальствующего состава органов внутренних дел или в кадрах Министерства внутренних дел Российской Федерации, которым в установленном порядке присвоены специальные звания рядового и начальствующего состава органов внутренних дел (ст.1 Положения О службе в органах внутренних дел Российской Федерации). То есть, применительно к органам внутренних дел в понятие «сотрудник» вводится дополнительный признак — наличие специального звания.

Гражданам Российской Федерации, назначенным на должности рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, присваиваются следующие специальные звания:

а) рядовой состав: рядовой милиции, рядовой внутренней службы, рядовой юстиции;

б) младший начальствующий состав: от младшего сержанта милиции (внутренней службы, юстиции) до старшего прапорщика милиции (внутренней службы, юстиции);

в) средний начальствующий состав: от младшего лейтенанта милиции (внутренней службы, юстиции) до капитана милиции (внутренней службы, юстиции);

г) старший начальствующий состав: от майора милиции (внутренней службы, юстиции) до полковника милиции (внутренней службы, юстиции);

д) высший начальствующий состав: от генерал-майора милиции (внутренней службы, юстиции) до генерал-полковника милиции (внутренней службы, юстиции) (ст.6 Положения «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»). Большое практическое значение представляет классификация сотрудников ОВД, которая является необходимым условием научно-обоснованной организации работы с личным составом.

В зависимости от подведомства, входящего в состав МВД РФ, возможно проклассифицировать сотрудников различным образом, что необходимо для выяснения определенного комплекса требований к лицу при приеме на работу в ОВД. В частности сотрудников можно классифицировать на: сотрудников милиции; сотрудников следственных органов. Сотрудников милиции, в свою очередь, можно разделить на: сотрудников криминальной милиции; сотрудников милиции общественной безопасности.

Вольнонаемный состав, по роду своей деятельности делятся на рабочих и служащих. В свою очередь служащих можно классифицировать по признакам выполняемых обязанностей на: административно-управленческий состав; специалистов; вспомогательно-технический персонал.

Стажеры — это лица, принятые на должности рядового и начальствующего состава ОВД с испытательным сроком — в период испытательного срока они и являются стажерами.

На этапе приема желающих лиц на работу в ОВД необходимо провести профессиональный отбор кадров, для чего несомненно необходима научно обоснованная системная организация. Человек, претендующий на занятие вакантной должности в ОВД, должен обладать определенными знаниями, профессиональными навыками, соответствовать по психологическим и физиологическим характеристикам модели сотрудника ОВД. Требования, предъявляемые к сотрудникам ОВД, можно подразделить на несколько групп:

1. Законодательные требования, предъявляемые к лицам, поступающим на работу. В соответствии со ст.19 Закона «О милиции» на службу в милицию имеют право поступать граждане Российской Федерации не моложе 18 лет и не старше 35 лет независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, имеющие образование не ниже среднего (полного) общего образования, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья исполнять возложенные на сотрудников милиции обязанности. Таким образом, граждане Российской Федерации имеют равный доступ к службе в милиции. «Любой российский гражданин при его соответствии установленным данным Законом требованиям и отсутствии предусмотренных ограничений имеет возможность служить в милиции при наличии соответствующих вакантных должностей» — пишет О.Г. Богачева и Н.П.Петров.[28 С. 45] Конкретный перечень квалификационных требований к кандидату на службу в милиции, касающихся образования, физической подготовки, состояния здоровья, личных и деловых качеств, определяется министром внутренних дел Российской Федерации и зависит от должности, на которую он претендует. Общее правило о возрастном цензе нами названо, но есть исключение — оно касается следующего: ст. 21 Закона «О милиции» закрепляет возможность приема в учебные заведения МВД России, осуществляющие подготовку сотрудников милиции, лиц, имеющих среднее (полное) общее образование, не достигших 18 лет.

Предельное возрастное ограничение для приема на службу в милицию (35 лет) распространяется на лиц, которые поступают в милицию впервые. Что касается лиц, которые уже служили в органах внутренних дел, а также военнослужащих, то этот возрастной ценз может быть и выше. Здесь в соответствии со статьей 59 Положения «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», сотрудники органов внутренних дел, имеющие специальные звания рядового и младшего начальствующего состава, могут состоять на службе в органах внутренних дел до достижения ими 45-летнего возраста. Сотрудники органов внутренних дел, имеющие специальные звания среднего, старшего и высшего начальствующего состава, в зависимости от присвоенных им специальных званий могут состоять на службе в органах внутренних дел до достижения следующего возраста:

а) от младших лейтенантов милиции, младших лейтенантов внутренней службы, младших лейтенантов юстиции до подполковников милиции, подполковников внутренней службы, подполковников юстиции включительно — 45 лет;

б) полковники милиции, полковники внутренней службы, полковники юстиции — 50 лет;

в) генерал-майоры милиции, генерал-майоры внутренней службы, генерал-майоры юстиции, генерал-лейтенанты милиции, генерал-лейтенанты внутренней службы, генерал-лейтенанты юстиции — 55 лет;

г) генерал-полковники милиции, генерал-полковники внутренней службы, генерал-полковники юстиции — 60 лет.

Сотрудники органов внутренних дел, достигшие предельного возраста для службы в органах внутренних дел, подлежат увольнению, за исключением случаев, предусмотренных законом и настоящим Положением. В интересах службы при положительной аттестации и отсутствии медицинских противопоказаний сотрудники органов внутренних дел в персональном порядке и с их согласия могут быть оставлены на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет начальниками, которым предоставлено право назначения на должности этих сотрудников.

Судебная практика показывает, что неоднократно предпринимались попытки признать норму ст.19 Закона «О милиции» об увольнении по достижению предельного возраста неконституционной. Например, в 2004 года рассматривалась очередная жалоба. Гражданин В.Н. Галузо, проходивший службу в органах внутренних дел, в апреле 2002 года был уволен на основании пункта "б" части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации от 18 апреля 1991 г. N 1026-I «О милиции» — по достижении предельного возраста, установленного Положением о службе в органах внутренних дел. Судами общей юрисдикции в удовлетворении его иска о восстановлении на службе отказано. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации В.Н. Галузо оспаривал конституционность пункта "б" части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции». По его мнению, порядок, при котором увольнение со службы сотрудника, достигшего предельного возраста, производится без его согласия, нарушает конституционные права, закрепленные в статьях 19 (часть 1), 32 (часть 4), 45 (часть 1) и 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Заявитель просит также разъяснить Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 6 июня 1995 года по делу о проверке конституционности абзаца второго части седьмой статьи 19 Закона «О милиции».

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные заявителем материалы, не нашел оснований для принятия его жалобы к рассмотрению. Вопрос о допустимости установления достижения предельного возраста в качестве квалификационного требования уже был предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации. В Постановлении от 6 июня 1995 года по делу о проверке конституционности абзаца второго части седьмой статьи 19 Закона РФ "О милиции" Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что специфическая деятельность, которую осуществляют органы внутренних дел, предопределяет специальный правовой статус сотрудников милиции. Исходя из положения Конституции Российской Федерации о равном доступе к государственной службе (статья 32, часть 4) государство, регулируя отношения, касающиеся службы в органах внутренних дел, может устанавливать в этой сфере и особые правила, что находится в полном соответствии со статьей 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, допускающей в установленных ею целях ограничения прав граждан федеральным законом, и не противоречит пункту 2 статьи 1 Конвенции МОТ N 111 1958 года относительно дискриминации в области труда и занятий, согласно которому различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией. В соответствии с Законом РСФСР «О милиции» к таким требованиям относится, в частности, соблюдение возрастных критериев при приеме на службу и увольнении по достижении предельного возраста. Изложенная в сохраняющем свою силу Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации правовая позиция носит общий характер и в соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» является обязательной для исполнения всеми представительными, исполнительными и судебными органами государственной власти, органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями, организациями и должностными лицами. В силу пункта 3 части первой статьи 43 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» данное обстоятельство является основанием для отказа в принятии аналогичных обращений к рассмотрению. Таким образом, Конституционный суд отказал в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Галузо Василия Николаевича, поскольку по предмету обращения Конституционным Судом Российской Федерации ранее вынесено постановление, сохраняющее свою силу[56].

Не могут быть приняты на службу в милицию граждане, имеющие либо имевшие судимость, а также не могут быть приняты на службу в милицию граждане, лишенные на определенный срок вступившим в законную силу решением суда права занимать должности сотрудников милиции, в течение указанного срока. Требование о запрете на службу в милиции для лиц, имевших или имеющих судимость, является безусловным. «В данном случае не имеют значения ни характер преступления, за которое гражданин привлекался к уголовной ответственности, ни вид примененного к нему наказания»[34 C. 113]. Уже сам факт осуждения гражданина в прошлом за совершение преступления, несмотря на то, что судимость у него погашена или снята, является обстоятельством, препятствующим службе в милиции. В связи с чем, представляется излишним в законе «О милиции» уточнение том, что в милиции не могут служить лица, ограниченные судом на определенный срок в праве на поступление на службу в милицию. Представляется необходимым исключить абз.3 ст.19 Закона «О милиции». Распространенной ошибкой является отказ в принятие на службу, если кто-либо из родственников кандидата был осужден и имеет или имел судимость.

Положение о прохождении службы в ОВД в ст.9 указывает также, что не могут быть приняты на службу лица, которые признаны судом недееспособными и ограничено дееспособными, а Закон «О милиции» об этом не упоминает. Представляется необходимым привести в соответствие закон и Положение и закрепить в ст.19 Закона «О милиции», что не могут быть приняты на работу в ОВД лица, признанные судом недееспособными и ограниченно дееспособными.

Для поступающего в милицию устанавливается испытательный срок от трех до шести месяцев в зависимости от уровня подготовки и должности, на которую он поступает. В период испытательного срока указанное лицо является стажером по должности. Испытательный срок устанавливается в целях проверки возможностей кандидата служить в милиции. Во время испытательного срока кандидат назначается стажером по должности без присвоения специального звания. Стажер выполняет обязанности и пользуется правами сотрудника милиции в соответствии с занимаемой должностью и условиями контракта. На него распространяется законодательство о труде, государственное личное и дополнительное социальное страхование. В зависимости от уровня подготовки и должности испытательный срок составляет от 3 до 6 месяцев. За стажером закрепляется наставник из числа опытных сотрудников. Не устанавливается испытательный срок для выпускников образовательных учреждений, поступающих на службу по распределению, лиц, замещающих должности по конкурсу, а также для лиц, назначаемых на должности высшего начальствующего состава.

Особо оговариваются требования к лицу, желающему занять вакантную должность в ОВД на условиях совместительства. Постановлением Совета Министров РФ от 23 июля 1993 г. N 720 «О порядке и условиях службы (работы) по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» установлено, что служба (работа) сотрудников органов внутренних дел по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации разрешается на вакантных должностях рядового и начальствующего состава и на вакантных должностях работников в свободное от основной службы (работы) время, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Совместительство допускается в любом органе внутренних дел, подразделении, предприятии, учреждении и организации системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, в том числе и по месту основной службы (работы) сотрудника органов внутренних дел. Продолжительность службы (работы) по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. При этом, совместительство допускается с письменного разрешения руководителя по месту основной службы (работы) сотрудника. Должности рядового и начальствующего состава по совместительству замещаются путем заключения трудового договора (контракта) или назначения на соответствующую должность. При оформлении на работу по совместительству в качестве работника заключается трудовой договор (контракт) в письменной форме. Разрешение на работу по совместительству может быть аннулировано руководителем по месту основной службы (работы) с учетом оперативной обстановки и условий службы (работы). Законодатель не допускает совместительство: руководителей органов внутренних дел, подразделений, предприятий, учреждений и организаций системы Министерства внутренних дел Российской Федерации и их заместителей (за исключением творческой, научной и преподавательской деятельности); при подчиненности или подконтрольности должностей по основной и совмещаемой службе (работе); в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

2. Психологические требования: работник ОВД должен обладать способностями в любой момент быстро принимать решения, действовать организованно и целесообразно в сложных ситуациях и при этом обладать эмоциональной устойчивостью и зрелостью;

3. Профессиональные требования к кандидату предъявляются в зависимости от того, на какую должность лицо претендует. Каждая специальность ОВД имеет определенные требования, предъявляемых к кандидату.

4. Соответствие кандидата конкретной должности. «Оценка качества производится исходя из установленных функциональных обязанностей или должностных описаний»[46 С. 3]. Каждая должность предъявляет специфические требования к работнику. С помощью специальных познаний можно определить способность к обучению и деятельности, то есть профессиональную пригодность. В поисковой деятельности необходимо обращать внимание на наблюдательность, концентрацию внимания, на устойчивость наблюдения. В коммуникативной деятельности следует обратить внимание на общительность, эмоциональную устойчивость, выдержку, такт, умение отстаивать свою точку зрения, способность ясно излагать мысли. В области удостоверительной деятельности, наряду с развитой письменной речью, необходимо отметить способность быстрого обобщения информации, навыки перевода устной речи в письменную, умение дать письменное описание событий. В организаторской деятельности требуется обращать внимание на настойчивость, целеустремленность кандидата, его организованность и т.д. В области конструктивной и реконструктивной деятельности необходимо обращать внимание на способность анализировать получаемую информацию, творческий, оригинальный подход к решению задач, проницательность. Изучение данных требований представляет определенный интерес, но в задачи данной дипломной работы не входит.

1.2 Нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовые отношения в органах внутренних дел

Органы внутренних дел — система государственных органов исполнительной власти, призванных защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных посягательств и наделенных правом применения мер принуждения в пределах установленных законодательством Российской Федерации.

Правовая основа деятельности органов внутренних дел — это совокупность нормативных правовых актов, изданных уполномоченными на то органами в пределах их компетенции и касающихся в той или иной мере содержания, конкретных субъектов и объектов, условий, средств и пределов осуществления, гарантий законности и других аспектов деятельности органов внутренних дел. Характер задач, решаемых органами внутренних дел как особой структурой исполнительной власти, во многом придает правовому регулированию ее деятельности такую специфическую черту, как множественность источников.

Современное милицейское законодательство формируется с учетом следующих основных положений:

Ориентация на повышение уровня правового регулирования: закрепление основных параметров деятельности милиции в актах высшей юридической силы;

Охват правовым регулированием всех важнейших направлений оперативно-служебной деятельности милиции, особенно отношений с гражданами;

Приближение к требованиям международных правовых стандартов, имплементация в милицейское законодательство норм международного права;

Открытость нормативного материала.

Естественно, что ядро правовой основы деятельности милиции составляет Конституция Российской Федерации, которая «имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации» (ст.15).

Конституция Российской Федерации как основной закон государства устанавливает важнейшие «правила поведения» силовых структур. Основополагающее значение для деятельности милиции имеют те положения, которые устанавливают запреты на осуществление определенных действий. Конституция Российской Федерации закрепляет также общие полномочия органов государственной власти по принятию законодательных актов, регламентирующих деятельность милиции (ст.ст. 76, 90, 104, 105, 115).

Далее, необходимо сказать о Федеральных законах, закрепляющих особенности правового регулирования трудовой деятельности в органах внутренних дел. Специальным законом, регулирующий деятельность органов внутренних дел, является Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I «О милиции». Это первый в истории России закон, комплексно урегулировавший правовой статус, организационную структуру милиции и определивший тем самым место и роль милиции в обществе и государстве. С его принятием большой пласт общественных отношений, касавшихся публично-правовой защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, всех форм собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств, получил правовое опосредование на уровне нормативного акта высшей юридической силы. Закон содержит общие положения о работе в ОВД в разделе V «Служба в милиции», а разработка специальных норм нашла свое отражение в подзаконных актах, принятых во исполнении и на основании Закона «О милиции», а именно в Постановление Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. N 4202-I «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации». Для эффективной реализации норм указанного выше Положения Приказом МВД РФ от 14 декабря 1999 г. N 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» была утверждена Инструкция о порядке применения Положения — практическое пособие по реализации правовых норм.

Статья 4 Закона «О милиции» определяет правовую основу деятельности милиции. Статья обязывает милицию руководствоваться конституциями, уставами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, изданными в пределах их полномочий. Анализ ст.71-73 Конституции Российской Федерации позволяет сделать вывод, что сфера деятельности милиции в полном объеме охватывается предметами исключительного ведения Российской Федерации и предметами совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Отсюда следует, что законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, регулирующие деятельность милиции, не могут противоречить федеральным законом. В случае противоречия между федеральным законом и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации действует федеральный закон (ст.76 Конституции Российской Федерации). Именно таким образом устанавливаются пределы полномочий субъектов Российской Федерации по правовому регулированию деятельности милиции. Милиция не может основывать свою деятельность на нормативных актах органов местного самоуправления. Это объясняется тем, что, в отличие от милиции, органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти (ст.12 Конституции Российской Федерации).

Хотелось бы отдельно выделить группу Законов, которые регулируют институт реализации мер государственной защиты сотрудников. Во-первых, это два федеральных закона о пенсионном обеспечении: Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», носящий общий характер и устанавливающий основы пенсионного обеспечения для всех категорий граждан, а второй закон конкретизирует пенсионное обеспечение именно для сотрудников ОВД — Закон РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей». Во-вторых, сюда можно отнести закон, устанавливающий правила о денежном довольствии — Федеральный закон от 30 июня 2002 г. N 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)». В-третьих, все сотрудники милиции подлежат обязательному государственному личному страхованию за счет средств соответствующих бюджетов, а также средств, поступающих в специальные фонды на основании договоров от организаций (ст.29 Закона «О милиции). Для исполнения данного положения закона необходим механизм его реализации, для чего был принят ряд законодательных актов. В частности, Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции»; в случае гибели (смерти), увечья, причиненного сотруднику ОВД необходимо говорить о возмещении ущерба — это осуществляется в соответствии с Приказом МВД РФ от 15 октября 1999 г. N 805 «Об утверждении Инструкции о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел или его близких».

Одним из элементов правовой основы деятельности милиции являются иные нормативные правовые акты Российской Федерации. Это собирательное понятие включает в себя:

а) Указы Президента Российской Федерации;

б) постановления Правительства Российской Федерации;

в) приказы, положения, наставления, инструкции, правила, уставы и иные нормативные правовые акты МВД России;

г) акты (постановления, заключения и определения) Конституционного Суда Российской Федерации;

д) акты (постановления, заключения и определения) Верховного Суда Российской Федерации.

Поскольку Президент Российской Федерации издает лишь указы и распоряжения (ст.90 Конституции РФ), а Правительство Российской Федерации — постановления и распоряжения (ст. 115 Конституции РФ), нормативные акты, утверждаемые указами Президента и Правительства Российской Федерации не могут иметь самостоятельного характера. Такие нормативные акты следует считать составными частями соответствующих указов и постановлений.

Правила подготовки нормативных актов в центральном аппарате МВД России, утвержденные приказом МВД России от 3 октября 1997 г. № 642 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009», дают исчерпывающий перечень видов нормативных правовых актов МВД России, воспроизводят те из них, которые указаны в Положении о МВД России и дополняют их таким видом актов, как директива.

Директива содержит нормативное предписание ориентирующего характера, определяющее перспективы развития системы МВД России, а также основные направления ее деятельности.

Приказ издается по наиболее важным вопросам функционирования системы МВД России, включая создание, реорганизацию, ликвидацию органов и учреждений, входящих в систему органов внутренних дел, а также структурных подразделений МВД России, определение их задач и функций, правовое регулирование различных направлений служебной деятельности, прохождения службы.

Положения и наставления регулируют деятельность конкретных подсистем органов внутренних дел или внутренних войск. В положении систематизировано определяются порядок образования, полномочия, организация работы и порядок действий органов и учреждений, их структурных подразделений. В наставлении излагаются нормы и порядок действия конкретных подсистем (органов) в той или иной ситуации.

Инструкции, правила и уставы регулируют основные виды (формы) оперативно-служебной деятельности и работу конкретных категорий сотрудников. Инструкция содержит нормы, устанавливающие: кем, в каком порядке и какими способами и методами должен осуществляться тот или иной вид деятельности. Правила устанавливают порядок осуществления отдельного вида деятельности. Устав является кодифицированным нормативным актом (сводом правил), содержащим систематизированное изложение норм, регламентирующих тот или иной вид деятельности либо правовой статус хозяйствующих субъектов, относящихся к системе МВД России.

Правила подготовки нормативных правовых актов в центральном аппарате МВД России запрещают издавать нормативные правовые акты или документы, содержащие правовые предписания, в виде писем, указаний, распоряжений, телетайпограмм, телеграмм и в каком-либо ином, прямо не указанном ими виде.

В качестве примера нормативных правовых актов МВД России можно привести приказ МВД России от 14 июля 1992 г. № 231 «Об утверждении Инструкции по организации работы участкового инспектора милиции».

Анализ нормативно-правовой базы показал, что это далеко неполный перечень законодательных актов, при помощи которых осуществляется правое регулирование трудовых отношений лиц, работающих в органах внутренних дел. В рамках данного параграфа перечислены лишь самые основные. Такой большой массив законодательных актов не способствует эффективному правовому регулированию трудовых отношений в ОВД, так как это затрудняет поиск конкретной правовой нормы для регулирования необходимых отношений, а также вызывает необходимость сопоставлять нормы различных правовых актов между собой на предмет выявления коллизий и приоритета действия.

Все вышесказанное говорит о необходимости проведения реформирования законодательной базы, регулирующей трудовые правоотношения с сотрудниками ОВД, возможный вариант — принятие единого нормативно-правового акта, регулирующего весь комплекс трудовых правоотношений в органах внутренних дел.

Однако не всякое изменение законодательства повышает его правовое качество и улучшает саму деятельность по осуществлению функций государственного управления; не происходит автоматического улучшения и корпуса государственных служащих.

К сожалению, одни лишь законы не изменяют нравственный облик российского государственного служащего и его профессиональные качества.

# ГЛАВА 2. Отличительные особенности правового регулирования трудовых отношений в ОВД

## 2.1 Трудовые правоотношения, возникающие в сфере обеспечения условий прохождения службы

Процесс по приему граждан на службу в ОВД очень сложен, и, в первую очередь, это объясняется спецификой работой в ОВД. В юридической литературе принято выделять в процессе приема на работу такие элементы:

1) поиск и выявление кандидатов на службу в органы внутренних дел, учебу в образовательных учреждениях МВД России;

2) изучение кандидатов, изъявивших желание поступить на службу (учебу);

3) проверка кандидатов по оперативным учетам и месту жительства;

4) принятие решения о приеме кандидата на службу и назначении его на должность (стажером по должности) или направлении кандидата для поступления в образовательное учреждение МВД России;

5) заключение контракта, издание приказов о назначении кандидата стажером по должности или на должность, зачислении на учебу, присвоении соответствующего специального звания.

Поиск и выявление кандидатов на службу в органах внутренних дел, учебу в образовательных учреждениях МВД России осуществляется, как правило, по четырем направлениям:

- информирование граждан о приеме на службу в органы внутренних дел и на учебу в образовательные учреждения МВД России, о порядке приема и условиях службы или учебы;

- проведение профессионально-ориентационных мероприятий с определенными категориями граждан;

- непосредственный поиск граждан для замещения должностей, предъявляющие особые требования к кандидатам;

- первоначальные ознакомительные и разъяснительные собеседования (консультации) с кандидатами.

Второй элемент работы по приему граждан на службу — изучение кандидатов, изъявивших желание поступить на службу (учебу), реализуется в четыре этапа:

а) предварительное изучение кандидата;

б) медицинское освидетельствование кандидата;

в) профессиональное психологическое обследование кандидата;

г) определение физической подготовленности кандидата.

Результаты каждого этапа изучения кандидата отражаются в соответствующих разделах заключения о приеме на службу в органы внутренних дел (направлении на учебу в учебные заведения МВД России).

Кандидаты, успешно прошедшие все этапы изучения (предварительное изучение, медицинское освидетельствование, профессиональное психологическое обследование, определение физической подготовленности кандидата) подвергаются проверке по оперативным учетам и месту жительства, что является третьим элементом работы по приему граждан на службу (учебу) в органы внутренних дел.

Цель проверки — выяснение эпизодов биографии кандидата, качеств его личности, окружения и связей, наличие которых ограничивает степень его пригодности к службе либо препятствует приему на службу.

Указанная проверка проводится по специальному плану путем использования оперативных возможностей органов внутренних дел и органов федеральной службы безопасности.

Проверка кандидата по месту жительства проводится местным органом внутренних дел.

Цель данной проверки — сбор информации об образе жизни кандидата, его поведении в быту, связях, взаимоотношениях в семье и с окружающими, чертах характера, склонностях, привычках, интересах, а также получение отзывов о кандидате его родственников, соседей и других лиц, знающих кандидата. Сведения о привлечении кандидата к административной ответственности или о доставлении его в медицинский вытрезвитель фиксируются обязательно.

Если кандидат проживает в данной местности менее года, то указанная проверка проводится и по прежнему месту жительства.

Все данные, полученные при проверке кандидата, должны быть тщательно проанализированы, сопоставлены и сверены с анкетой, автобиографией и справкой о предварительном изучении кандидата. При обнаружении расхождений полученные данные перепроверяются и уточняются.

По окончании проверки кандидата по оперативным учетам и месту жительства сотрудник кадрового подразделения составляет заключение о ее результатах.

В случае получения сведений отрицательного характера в заключении мотивированно обосновывается возможность приема или отказа в приеме кандидата на службу в органы внутренних дел (направлении на учебу в учебное заведение МВД России). При этом учитываются общественная опасность совершенного проступка, другие сведения, характеризующие кандидата.

Заключение о результатах проверки и материалы проверки представляются на согласование руководителю кадрового подразделения органа внутренних дел, начальник которого имеет право назначения на должность. В случае согласия руководителя кадрового подразделения с выводами по проверке кандидата изучение и проверка кандидата завершаются формированием вывода, в котором даются предложения о приеме на службу и назначении на должность или стажером по должности либо об отказе в приеме на службу. Вывод отражается в заключении о приеме на службу, подписывается сотрудником кадрового подразделения, проводившим изучение и проверку кандидата, и начальником структурного подразделения органа внутренних дел (ОВД), в котором предполагается или предполагалась служба кандидата. Вывод согласовывается с заместителем начальника ОВД, курирующим данное структурное подразделение, и с заместителем начальника органа внутренних дел по кадровой и воспитательной работе. Окончательное решение о приеме кандидата на службу в органы внутренних дел принимает начальник органа внутренних дел. Оно оформляется в конце заключения о приеме на службу с указанием должности рядового или младшего начальствующего состава, на которую предполагается назначить кандидата. Кандидаты, в отношении которых принято решение о приеме на службу, пишут на имя начальника органа внутренних дел заявление о приеме их на службу и дают обязательство о неразглашении сведений, составляющих государственную и служебную тайну.

Статья 11 Положения о порядке прохождения службы в ОВД закрепляет, что контракт о службе в органах внутренних дел заключается между гражданином Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации в лице начальника соответствующего органа внутренних дел, уполномоченного министром внутренних дел Российской Федерации. По контракту о службе в органах внутренних дел гражданин обязуется выполнять возложенные на него служебные обязанности, соблюдать Присягу, внутренний распорядок и требования настоящего Положения, а Министерство внутренних дел Российской Федерации и соответствующий орган исполнительной власти обязуются обеспечивать ему предоставление всех видов довольствия, права, социальные гарантии и создавать условия для службы в органах внутренних дел, предусмотренные действующим законодательством, настоящим Положением и контрактом.

В контракте предусматриваются юридические последствия, которые наступают в связи с невыполнением сторонами взятых на себя обязательств.

Контракт заключается только в письменной форме, его условия не могут ухудшать служебное и социальное положение сотрудника органов внутренних дел, которое предусмотрено действующим законодательством.

Контракты о службе с гражданами, назначенными на должности рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел, заключаются на определенный срок, но не менее чем на три года.

Контракты о службе с гражданами, назначенными на должности среднего, старшего и высшего начальствующего состава, заключаются как на определенный, так и на неопределенный срок. При этом для граждан, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, должен предусматриваться срок службы не менее трех лет. Для лиц, поступивших в учебные заведения Министерства внутренних дел Российской Федерации, другие учебные заведения с оплатой обучения Министерством внутренних дел Российской Федерации, в контракте должен предусматриваться срок службы в органах внутренних дел не менее пяти лет после окончания учебного заведения.

Контракт может быть продлен или перезаключен по соглашению сторон не позднее чем за два месяца до окончания срока, установленного в контракте.

В случае служебной необходимости сотрудник органов внутренних дел может привлекаться для выполнения обязанностей, не предусмотренных контрактом, на срок до одного месяца в течение календарного года с выплатой должностного оклада не ниже, чем по занимаемой должности.

Положение предусматривает возможность разработки и утверждения формы и условия контракта Министром внутренних дел Российской Федерации. В соответствии с Приказом МВД РФ от 19 июля 1999 г. N 526 «О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту». Здесь нужно поставить вопрос о том: при заключении трудового договора необходимо учитывать положения Трудового кодекса РФ о трудовых договорах или нет. С одной стороны, чтобы трудовой контракт считался заключенным необходимо согласовать все существенные условия договора, но не Закон «О милиции», не Положение не говорит о таком понятии как существенные условия контракта. В этом случае возможно использовать нормы ТК РФ. В связи с чем, необходимо внести дополнения в Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, в ст.11 и уточнить, что понимается под существенными условиями контракта.

Также проблема кроется в следующем: В Трудовом кодексе РФ понятие контракт не употребляется, а в Положение о службе в ОВД говорится именно о контракте. Какое же соотношение этих понятий? Представляется, что они употребляются как синонимы, но для избежания вопросов необходимо привести терминологию нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения в сфере деятельности ОВД, в соответствии с ТК РФ либо решать более четко вопрос о разграничении частного и публичного в регулировании трудовых правоотношений сотрудников ОВД.

Под условиями службы в органах внутренних дел понимается «совокупность социальных и организационно-технических факторов, в которых протекает служебная деятельность сотрудника» [33 С. 54]. Организационно-технические факторы (технические, санитарные, гигиенические, служебно-бытовые и другие), устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, оказывают влияние на организм сотрудника, его физиологические функции и психику, а, следовательно, и на работоспособность сотрудника в процессе служебной деятельности. Данные факторы подробно описаны в специальной литературе[31 С. 39]. Мы остановимся на характеристике установленных законодательством основных условий службы социального характера. К таким условиям службы законодатель отнес: внутренний распорядок; продолжительность рабочего времени; отпуска; денежное довольствие; государственное личное и дополнительное страхование. «Соблюдение условий службы обеспечивает не только охрану здоровья сотрудников, но и устойчивую деятельность органа внутренних дел. Кроме того, соблюдение условий службы стимулирует служебную деятельность сотрудников, обеспечивает их социально-правовую защиту».

Согласно Положению о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (ст. 43) и Инструкции о порядке его применения (разд. XIV), а также Типовому Положению об управлении (отделе) внутренних дел города (района, района в городе) начальник органа устанавливает внутренний распорядок и определяет режим работы управления (отдела) в соответствии с действующим законодательством и исходя из особенностей служебно-оперативной деятельности и оперативной обстановки. При необходимости он согласовывает распорядок с руководителем вышестоящего органа внутренних дел и органом местного самоуправления и утверждает его приказом. Распорядок дня определяет время начала и окончания служебной деятельности (работы), начало и продолжительность обеденного перерыва, часы приема граждан (наиболее удобные для населения), сменность в несении службы отдельных категорий сотрудников. В него можно включить часы и дни недели занятий по служебной, боевой и физической подготовке сотрудников, а также оперативных совещаний и других проводимых с определенной периодичностью мероприятий.

В соответствии со ст.91 ТК РФ, рабочее время – это «время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени». Для сотрудников органов внутренних дел согласно Закону РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I «О милиции» (ч. 2 ст. 20) установлена общая продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. При необходимости сотрудники милиции могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни. Именно вышеуказанная норма о продолжительности рабочего времени на практике нарушается чаще всего.

Подобную норму содержит и Положение о службе (ч. 4 ст. 44). Однако, слишком уж часто возникают «необходимые случаи» и очень редко руководители вспоминают о ч.3 ст. 22 Закона РФ «О милиции», которая определила: «За работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени сотрудникам милиции предоставляется компенсация в порядке, установленном законодательством о труде». Видимо, для единообразного понимания и применения порядка, установленного в законодательстве о труде, в Положении о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел, записан:

«13. За выполнение служебных обязанностей в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени сотрудникам органов внутренних дел выплачиваются компенсации в следующих размерах:

13.1. За работу в ночное время производится доплата из расчета 35 процентов часовой ставки, исчисленной путем деления месячного оклада денежного содержания сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в данном календарном году.

13.2. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада денежного содержания, если работа в выходной (праздничный) день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Дневная ставка определяется путем деления месячного оклада денежного содержания сотрудника на среднемесячное количество рабочих дней в данном календарном году по расчетному графику пятидневной рабочей недели.

13.3. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее, чем в двойном размере часовой ставки, исчисленной в соответствии с пунктом 13.1 настоящего Положения».

Практика показывает, что руководители органов внутренних дел редко применяли ч. 3 ст. 22 Закона РФ «О милиции» и п. 13 Положения о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел. Например, в органах внутренних дел Новосибирской области в 2002 г. на эти цели израсходовано всего 3% от общего фонда заработной платы [37 С.25]. Компенсации предполагают выполнение, в некотором роде, защитной функции для сотрудников, но сложившаяся неблагоприятная финансово-экономическая обстановка в стране затрудняет их реализацию в полном объеме. В связи с чем, предлагается привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц, в компетенцию которых входит решение вопроса о компенсации за время, отработанное сверх рабочего.

Виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел их продолжительность, также как и продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствие с законодательством Российской Федерации, на что прямо указывает статьи 43 и 44 «Положения о службе в органах внутренних дел». На основании же статьи 18 Закона РФ «О милиции» сотрудник органов внутренних дел не зависимо от занимаемой должности, места нахождения и времени обязан:

- оказывать помощь, в том числе и первую доврачебную, гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев, а также находящимся в беспомощном состоянии, опасном для их жизни;

- в случае обращения к нему граждан с заявлениями и сообщениями о событиях, угрожающих личной или общественной безопасности, либо в случае непосредственного обнаружения сотрудником милиции таких событий принять меры к спасению людей, предотвращению и пресечению правонарушения, задержанию лица по подозрению в его совершении, охране места происшествия и сообщить об этом в ближайшее подразделение милиции.

В данной статье законодатель прямо указывает, что сотрудник ОВД может исполнять обязанности по охране общественного порядка не зависимо от места его нахождения и времени суток. Таким образом, находясь в очередном отпуске, в праздничный или выходной день сотрудник милиции обязан исполнять свои должностные обязанности по охране прав и свобод граждан. Положение о службе в органах внутренних дел оговаривает следующие виды свободного времени:

- перерывы;

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни;

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

В части правового регулирования перерывов Положение ссылается на трудовое законодательство, со следующей оговоркой в ст.44: «В необходимых случаях, кроме того, положением оговорен сокращенный рабочий день, устанавливаемый сотрудникам ОВД, исполняющих служебные обязанности во вредных условиях. Перечень должностей сотрудников ОВД, для которых устанавливается сокращенный рабочий день, а также порядок и условия его предоставления определяются Министром внутренних дел РФ. Однако следует отметить, что в перерывах сотрудник милиции должен действовать согласно ст.18 закона «О милиции».

Предоставление ежедневного (междусменного) отдыха сотруднику милиции закреплено ТК РФ. Для сотрудников органов внутренних дел исполняющих служебные обязанности посменно, устанавливается одинаковая продолжительность дневных, вечерних и ночных смен.

Для сотрудников органов внутренних дел устанавливаются следующие виды отпусков с сохранением денежного содержания (ст. 45 Положения о службе в органах внутренних дел):

- очередной ежегодный;

- краткосрочный;

- по болезни;

- каникулярный;

- в связи с окончанием учебного заведения МВД;

- дополнительный (за стаж службы, исполнение обязанностей во вредных условиях, за особый характер службы, а также награжденным почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД РФ»).

Очередной ежегодный отпуск сотрудникам ОВД предоставляется продолжительностью 30 календарных дней, сотрудникам, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, — 45 календарных дней. Очередной ежегодный отпуск должен быть предоставлен в соответствие с планами очередных ежегодных отпусков каждому сотруднику, кроме тех, кому в соответствие с действующим законодательством разрешается соединение очередных ежегодных отпусков за два года. В отдельных случаях с разрешения прямого начальника — ежегодный отпуск может быть предоставлен в первом квартале следующего года. Продолжительность ежегодного отпуска в году поступления на службу в органы внутренних дел исчисляется пропорционально отработанному времени из расчета одна двенадцатая часть отпуска за каждый полный месяц службы за период со дня поступления. При этом сотруднику ОВД, который имеет право на отпуск продолжительностью 10 календарных дней и более, оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно, кроме того предоставляется сверх отпуска время на проезд. Отпуск продолжительностью менее 10 календарных дней может быть предоставлен сотруднику одновременно с очередным отпуском в следующем году. Сотрудникам ОВД, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, очередной отпуск за два года по их желанию может быть соединен. В случае перевода по службе указанных сотрудников в другие местности неиспользованный ими отпуск соединенный за два года предоставляется по новому месту службы. При служебной необходимости соединенный отпуск по новому месту службы может быть предоставлен в два срока с выдачей каждый раз перевозочных документов. Один раз в два года одному из членов семьи сотрудника ОВД оплачивается стоимость проезда к месту проведения очередного отпуска и обратно.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, выполнения родственного долга, а также по другим уважительным причинам сотрудникам ОВД может предоставляться краткосрочный отпуск продолжительностью до 10 дней. Краткосрочный отпуск в счет очередного ежегодно отпуска не засчитывается. Отпуск по болезни. Отпуск по болезни предоставляется сотрудникам ОВД на основании заключения военно-врачебной комиссии. Продолжительность отпуска по болезни определяется характером заболевания. Время непрерывного нахождения в отпуске по болезни и на излечении в лечебных учреждениях не должно превышать четырех месяцев, кроме случаев, когда действующим законодательством предусмотрены более длительные сроки нахождения на излечении. Этот срок может быть продлен решением прямого начальника – от начальника управления, ему равных и выше на основании заключения медицинского учреждения. По истечении установленного срока непрерывного нахождения на излечении или в отпуске по болезни, сотрудникам ОВД подлежат освидетельствованию военно-врачебной комиссией для решения вопроса о годности их к дальнейшей службе. Время нахождения сотрудников ОВД на излечении в связи с полученными ими при исполнении служебных обязанностей ранением, контузией или увечьем не ограничивается. На медицинское освидетельствование указанные сотрудники направляются после окончания лечения или при определившемся исходе заболевания. Отпуск по болезни в счет очередного ежегодного отпуска не засчитывается. При увольнении сотрудников ОВД со службы отпуск по болезни не предоставляется. Сотрудникам ОВД, обучающимся в учебных заведениях МВД Российской федерации по очной форме обучения предоставляются: - зимний каникулярный отпуск продолжительностью 14 календарных дней; - летний каникулярный отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Отпуск в связи с окончанием учебного заведения. Выпускникам учебных заведений МВД РФ по окончании учебных заведений предоставляется отпуск сроком 30 календарных дней. Этот отпуск, а также отпуск, предоставляемый выпускникам высших и средних специальных учебных заведений других министерств и ведомств, принятым на службу в ОВД непосредственно по окончании этих учебных заведений, засчитывается в счет очередного ежегодного отпуска за текущий год. Отпуск, в связи с окончанием учебного заведения, должен быть использован до направления выпускника к месту прохождения службы.

Помимо основных отпусков сотрудникам ОВД предоставляются и дополнительные отпуска. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж службы в органах внутренних дел предоставляется (ст. 51 Положения о службе в органах внутренних дел):

- после 10 лет службы — продолжительностью 5 календарных дней;

- после 15 лет службы — продолжительностью 10 календарных дней;

- после 20 лет службы — продолжительностью 15 календарных дней.

Продолжительность дополнительного ежегодного отпуска за службу во вредных условиях определяется в соответствии с законодательством. Дополнительный ежегодный отпуск за особый характер службы предоставляется продолжительностью до 10 календарных дней для восстановления профессиональной работоспособности сотрудников органов внутренних дел, служба которых связана с повышенными физическими и нервными нагрузками. Дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно с очередным ежегодным отпуском или отдельно по его желанию, при этом общая продолжительность дополнительного и очередного отпусков не должна превышать 60 календарных дней, за исключением отпусков сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями. Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на дополнительный ежегодный отпуск за исполнение обязанностей во вредных условиях и за особый характер службы, дополнительный отпуск предоставляется по их выбору только по одному из оснований, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.

Положением о службе в органах внутренних дел также предусмотрены отпуска, которые не фигурируют в ТК РФ, такие как: - отпуск по болезни; - каникулярный; - отпуск по окончании учебного заведения. Также, особенность отпусков сотрудников органов внутренних дел, заключается в том, что на основании статьи 45 Положения о службе в органах внутренних дел сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на очередной и дополнительный отпуска общей продолжительностью более 40 календарных дней, по их желанию разрешается использование отпуска в два срока с оплатой стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно один раз. В остальном, свободное время сотрудников органов внутренних дел регламентируется ТК РФ.

Одним из основных условий службы в органах внутренних дел является денежное довольствие сотрудников. Денежное довольствие – это вид материального обеспечения, устанавливаемый государством для удовлетворения потребностей сотрудников и их семей. Конкретные виды и размеры денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел устанавливаются Правительством Российской Федерации в зависимости от занимаемой должности, специального звания, выслуги лет, а также с учетом особенностей несения службы и порядка ее прохождения различными категориями сотрудников.

Денежное довольствие сотрудников включает в себя оклад по занимаемой штатной должности (должностной оклад), оклад по присвоенному специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания или денежное содержание; процентную надбавку за выслугу лет; процентные надбавки за ученую степень и ученое звание; стоимость продовольственного пайка (если он не выдан в натуральном виде); другие денежные выплаты, устанавливаемые законодательством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Условия и порядок выплаты денежного содержания определяются Положением о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел, утвержденным приказом МВД России от 30 сентября 1999 г № 750. Надбавки ежемесячные (в процентах к должностному окладу):

- за выслугу лет;

- сотрудникам, награжденным почетным знаком Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации” или “Заслуженный работник МВД 5%;

-за шифровальную работу;

- за работу на постоянной основе со сведениями, относящимися к государственной тайне, в зависимости от степени их секретности: со сведениями особой важности — 25%;

- с совершенно секретными сведениями — 20%;

- с секретными сведениями — 10%;

- за особые условия службы в изоляторах временного содержания, приемниках-распределителях, центрах временной изоляции для несовершеннолетних правонарушителей, строевых подразделениях конвойной службы милиции, за охрану отделений судебно-психиатрической экспертизы при психиатрических больницах для содержащихся под стражей лиц, кожно-венерологических диспансеров закрытого типа, специальных наркологических отделений — 10%;

- за классную квалификацию милиционерам-водителям и инспекторам дорожно-патрульной службы (I класс — 10%, II класс — 5%);

- за мытье химической посуды эксперту (при отсутствии в штатном расписании экспертно-криминалистического подразделения должности лаборанта и в пределах его заработной платы) — 10%;

- взамен суточных старшим участковым уполномоченным милиции и участковым уполномоченным милиции, старшим инспекторам и инспекторам по делам несовершеннолетних, работа которых связана с систематическими выездами за пределы постоянного места жительства в пределах обслуживаемого участка — 10%;

- за службу в органах предварительного следствия — до 50%;

- за сложность, напряженность и специальный режим службы. Может быть установлена начальником горрайоргана внутренних дел в размере до 120%;

- за ученую степень и (или) ученое звание;

- за знание и практическое применение иностранных языков в служебной деятельности.

Ежемесячные доплаты (в процентах к должностному окладу) устанавливаются за:

- работу по уходу за служебной собакой и ее тренировку (при содержании собаки в вольере — 8%, на дому — 12%);

- несение службы в течение 50% рабочего и более на объектах с вредными и особо вредными условиями труда (с вредными условиями — до 12%, с особо вредными — до 24%);

- сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на пенсию. Устанавливается в зависимости от стажа службы в размере от 25 до 50% суммы пенсии, которая могла быть им начислена;

- выполнение дополнительных обязанностей временно отсутствующих (в связи с отпуском, болезнью, командировкой, обучением) сотрудника.

Конкретный размер доплаты не может быть более 50% должностного оклада. Доплаты устанавливаются начальником горрайоргана внутренних дел и не могут превышать должностного оклада временно отсутствующего сотрудника.

Денежные вознаграждения устанавливаются за присвоенное сотрудникам квалификационное звание в процентах к должностному окладу ежемесячно (специалист II класса — 5%, специалист I класса – 8% и специалист I класса- наставник – 10%); за добросовестное выполнение должностных обязанностей. Выплачивается по итогам работы за год: сотрудникам основных служб и подразделений горрайоргана внутренних дел в размере 3 месячных окладов, других служб и подразделений — 2,5 месячных окладов.

Компенсации выплачиваются за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, а также за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени; за использование личного автотранспорта в служебных целях; за наем (поднаем) временных жилых помещений; ежегодно средняя стоимость путевки в санатории, дома отдыха, пансионаты и туристические базы системы МВД России (сотруднику — 100%, жене (мужу) и несовершеннолетним детям – по 50%).

На основании вышеизложенного в органах внутренних дел можно выделить ряд особенностей при приеме работников на службу в органы внутренних дел:

1. Множественность субъектов, различных по правовому статусу. Трудовые отношения с каждым из субъектов различны и, следовательно, их регулирование осуществляется различными нормативными актам.

1. Оформление кандидата на службу в органы внутренних дел занимает более длительное время, чем оформление на работу в любой гражданской организации.
2. Все этапы исследования кандидата отражаются в формируемом личном деле.
3. Срок испытания при приеме на службу в органы внутренних дел превышает установленный трудовым законодательством 3-х месячный срок и установлен Положением о службе в органах внутренних дел в размере от 3-х до 6-ти месяцев.
4. На время испытательного срока на стажера распространяется действие законодательства о труде.

## 

## 2.2 Трудовые правоотношения в сфере обеспечения профессиональной подготовки сотрудников

«Эффективно защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства могут только профессионалы». В связи с этим, огромное значение придается обеспечению профессиональной подготовки сотрудников. Согласно ст. 8 Положения о службе на должности рядового и младшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие образование не ниже среднего (полного) общего образования, а на должности среднего и старшего начальствующего состава — среднее специальное или высшее. Граждане, принимаемые на службу, в обязательном порядке проходят специальную профессиональную подготовку или переподготовку.

Профессионально подготовленный сотрудник, профессионал — это специалист своего дела, владеющий комплексом специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате углубленной общей и специальной подготовки и опыта работы.

В целях укомплектования органов внутренних дел высококвалифицированными специалистами МВД России осуществляет профессиональную подготовку сотрудников, которая включает: специальное первоначальное обучение или начальное профессиональное образование; подготовку специалистов в учебных заведениях; повышение квалификации; переподготовку; кроме того, законодатель определил (ст. 7 Положения о службе), что сотрудники обязательно проходят периодическую проверку на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Начальник органа внутренних дел обязан обеспечивать высокий уровень профессиональной подготовки всего личного состава. Для этого он организует профессиональную подготовку кадров и лично участвует в проведении занятий с ними.

Каждый гражданин, впервые поступающий на службу в органы внутренних дел, проходит специальное первоначальное профессиональное обучение. Первоначальная подготовка проводится для самостоятельного исполнения лицом служебных обязанностей и преследует цель овладения минимально необходимым комплексом специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей по соответствующей должности. Она проводится по специальным программам в учебных центрах МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, в образовательных учреждениях МВД России или по месту службы. Срок обучения — до 3 месяцев.

По окончании специального первоначального обучения начальник органа принимает решение о возможности допуска сотрудника к самостоятельному исполнению служебных обязанностей, применению предоставленных ему прав и закрепления за ним табельного огнестрельного оружия.

Служебная, боевая и физическая подготовка в органе внутренних дел организуется его начальником. Мероприятия по ее организации и проведению отражаются в приказе об организации профессиональной подготовки в ОВД.

В этом приказе отражаются также результаты специального первоначального обучения, повышения квалификации и переподготовки, служебной, боевой и физической подготовки за истекший год, ставятся задачи на предстоящий год, утверждаются тематические планы, составы учебных групп и их руководители.

Служебная, боевая и физическая подготовка проводится в рабочее время в установленные дни недели и месяца по соответствующим схемам-расчетам, тематическим планам и учитывается в журналах. Занятия начинаются в январе, продолжаются десять месяцев и завершаются принятием дифференцированных зачетов по всем видам подготовки. Сотрудники, успешно сдавшие зачеты по боевой и физической подготовке, считаются прошедшими проверку на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Начальник органа внутренних дел совместно с заместителями в пределах их компетенции ведет контроль выполнения программы обучения, своевременным и качественным проведением занятий по служебной, боевой и физической подготовке, подводит итоги обучения личного состава за истекший учебный год. Кроме того, начальник обязан, как отмечалось выше, лично принимать участие в проведении занятий.

Опыт человечества показывает: когда есть личная заинтересованность, человек старается. Чем она выше, тем человек старается больше. И если она очень высока, человек делает все возможное, а иногда и невозможное. Заинтересовать людей можно только с помощью системы стимулов.

В работе с кадрами стимулирование имеет огромное значение. Фактически система стимулирования сотрудников является одним из условий службы. Стимулирование является одним из способов социального управления и означает сознательное воздействие, назначение которого — побуждать работников к определенным действиям, способствующим достижению целей субъекта управления. Как деятельность субъекта управления, полномочного принимать решения, стимулирование предполагает знание того, от чего зависит поведение людей, какие факторы побуждают их к определенной деятельности. Ориентация на получение удовлетворения в целом сильнее побуждает человека к определенному поведению, поэтому воздействие через стимулы обычно оказывается эффективнее прямого воздействия, но по своей организации гораздо сложнее последнего. Стимулирует деятельность всегда совокупность качественно различных факторов, их определенная система, характер которой обусловлен природой общественно-экономических и государственно-правовых отношений, положением различных социальных групп в обществе и различных организациях.

Организационные, социально-психологические и правовые аспекты стимулирования служебной деятельности связаны с отношением сотрудников к различным стимулам, с их личностными способностями, мотивацией, ценностными ориентациями, с социально-психологическим климатом и стилем руководства подразделением, с правовым статусом как руководителя, так и подчиненного.

Стимулирование принято разделять на два основных вида: материальное и моральное. В свою очередь, каждое из них некоторые специалисты подразделяют на положительное и отрицательное (позитивное и негативное).

Основной формой материального стимулирования в органах внутренних дел является денежное довольствие сотрудников, которое можно рассматривать и как условие службы. Стимулирующая положительная роль денежного довольствия определяется тем, что оно ставит материальное вознаграждение сотрудника в зависимость от качества и количества труда (результатов служебной деятельности), выслуги лет, интенсивности служебной деятельности, психологических нагрузок, риска для жизни и здоровья и т.п.

Как уже отмечалось, должностные оклады сотрудникам выплачиваются в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, а также предусмотренных в нормативных актах МВД России. Если оклад по должности предусмотрен в минимальном и максимальном размерах, то это дает начальнику ОВД возможность в зависимости от результатов служебной деятельности сотрудников повышать или понижать им оклад в пределах установленных размеров. На практике, как правило, устанавливают три размера оклада по должности: минимальный, средний и максимальный

Еще одной формой материального стимулирования являются выдача денежной премии и награждение ценным подарком.

Условия и порядок выплата единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года осуществляется в соответствии с Инструкцией, утвержденной Приказом МВД РФ от 22 марта 2003 г. N 185 «Об утверждении Инструкции о выплате отдельным категориям работников органов внутренних дел и гражданского персонала внутренних войск МВД России единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года». Также возможно ежемесячного денежного поощрения отдельных категорий сотрудников органов внутренних дел, в соответствии с Приказом МВД РФ от 9 ноября 2004 г. N 723 «О размерах ежемесячного денежного поощрения отдельных категорий сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России».

К отрицательным (негативным) формам материального стимулирования можно отнести: невыплату сотруднику денежного довольствия за время необоснованного отсутствия на службе (прогула); перемещение на нижестоящую должность по служебному несоответствию или в порядке дисциплинарного взыскания, снижение в специальном звании на одну ступень, материальную ответственность сотрудника за ущерб, причиненный государству или гражданам.

Однако в своей жизнедеятельности сотрудник не ограничивается одними материальными потребностями. В его деятельности весомое место занимают более сложные, высшие потребности. Зачастую именно эти потребности побуждают сотрудника к служебной активности. Поэтому материальный стимул — это далеко не универсальный рычаг стимулирования. Правда, степень универсальности колеблется в зависимости от уровня экономической, социальной и правовой защищенности сотрудника.

Моральное положительное стимулирование является средством поощрения сотрудника и заключается в воздействии путем объявления благодарности, присвоения очередного специального звания, тем более досрочно или на одну ступень выше звания, предусмотренного по должности, награждения Почетной грамотой, нагрудным знаком или государственными наградами России и т.п.

Моральным отрицательным стимулированием является наложение дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

С учетом специфики прохождения службы в органах внутренних дел виды дисциплинарных взысканий установлены следующие:

* замечание,
* выговор,
* строгий выговор,
* предупреждение о неполном служебном соответствии,
* увольнение (крайняя мера дисциплинарного взыскания).

Все виды взысканий — от устных замечаний и выговоров (индивидуальных и публичных) до увольнения из органов внутренних дел — нельзя делать поспешно, сгоряча, под воздействием отрицательных эмоций от противоправных деяний сотрудника. Необходимо проверить, перепроверить факт нарушения и точно определить степень вины сотрудника. Мера взыскания и степень вины сотрудника должны соответствовать друг другу, а прежние заслуги, возраст, квалификация, внешние условия, повлекшие за собой нарушение, материальный ущерб, должны быть учтены перед окончательным принятием решения о наложении взыскания.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения 10 суток с того дня, когда начальнику стало известно о нарушении, а в случае проведения служебной проверки — не позднее одного месяца со дня окончания проверки. В этот срок время болезни виновного или нахождение его в отпуске не входит. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено, если сотрудник болен либо находится в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — более двух лет. Период нахождения сотрудника в отпуске и время болезни в эти сроки не включаются.

Итак, в сфере обеспечения профессиональной подготовки сотрудников большое значение имеют мероприятия по повышению квалификации сотрудников ОВД, а также различные методы стимулирования, носящие как положительный, так и отрицательный характер.

# ГЛАВА 3. Реализация мер государственной защиты сотрудников ОВД

## 3.1 Социальные гарантии сотрудников ОВД

Выполнение задач, поставленных обществом перед правоохранительными органами государства, возможно при многих условиях, в том числе и при условии, когда «каждый гражданин, проходящий службу в этих органах, будет уверен, что государство гарантирует надежную защиту его прав и свобод не только как человека и гражданина, но и как представителя государственной власти, занятого опасным, тяжелым трудом, зачастую неадекватно оцениваемым населением. Иными словами, гражданин, состоящий на государственной службе, службе Отечеству, должен находиться под особой и надежной защитой государства» [44 С. 134]. Поэтому государство обязано законодательно определить цели, задачи, виды, формы и методы защиты государственных служащих, стоящих на страже прав и свобод граждан, конституционного строя, обеспечивающих оборону и безопасность России, рискуя при этом своим здоровьем и даже жизнью.

Кроме того, государство возлагает на субъектов управления правоохранительными органами задачи по обеспечению законодательно установленных мер защиты личного состава. Так, одной из основных задач МВД России является «обеспечение правовой и социальной защищенности сотрудников и военнослужащих системы Министерства» [11]. Работа по обеспечению социально-правовой защиты сотрудников входит в перечень основных функций, реализуемых МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, УВД на транспорте и УВД (ОВД) в закрытых административно-территориальных образованиях, на особо важных и режимных объектах, а также горрайорганами внутренних дел.

Если меры государственной защиты сгруппировать в зависимости от того, какие задачи они решают и какими средствами (способами), то можно выделить три вида государственной защиты сотрудников: правовая защита; обеспечение безопасности (физическая защита); социальная защита.

В широком смысле в качестве правовой защиты рассматривается правовой статус сотрудников, включающий обязанности, права и ответственность, которые они имеют не только как должностные лица, наделенные полномочиями власти, но и как граждане России. В узком смысле — это закрепление и охрана юридическими средствами обязанностей и прав сотрудников, гарантии максимальной эффективности их служебной деятельности. Иными словами, правовая защита призвана обеспечивать режим инициативного, законного и беспрепятственного осуществления сотрудниками служебных обязанностей, придать им статус авторитетных представителей государственной власти. Меры правовой защиты можно подразделить на три группы: предоставление сотрудникам определенных прав для эффективного выполнения своих служебных обязанностей; ограничение вмешательства в служебную деятельность сотрудников; установление ответственности за действия, препятствующие выполнению возложенных на сотрудников обязанностей, за деяния, нарушающие их права и свободы.

Специальные — это меры, обеспечивающие безопасность сотрудников и их близких родственников при наличии угрозы посягательства на их жизнь, здоровье, жилище и имущество. Федеральным законом «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» от 20.04.1995 г. № 45-ФЗ (ст. 5-11) установлены следующие виды мер безопасности: личная охрана, охрана жилища и имущества, выдача оружия, специальных средств индивидуальной защиты и оповещения об опасности; временное помещение в безопасное место; обеспечение конфиденциальности сведений о сотрудниках и их близких; перевод на другую работу (службу), изменение места работы (службы) или учебы; переселение на другое место жительства; замена документов, изменение внешности.

Перечисленные специальные меры безопасности применяются с учетом конкретных обстоятельств.

Начальник органа внутренних дел реализует меры государственной защиты сотрудников и их близких в соответствии с Временной инструкцией о порядке обеспечения государственной защиты судей должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, утвержденной приказом МВД России от 20 декабря 1995 г. № 483.

Сотрудник органов внутренних дел — это гражданин России, исполняющий обязанности по замещаемой должности за денежное вознаграждение из средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Значит, других легальных источников к существованию у сотрудников нет и не будет, если он не станет заниматься педагогической, научной и иной творческой деятельностью, которая разрешена законом. Поэтому государство принимает определенные меры по социальной защите сотрудников органов внутренних дел.

Социальная защита — это законодательно установленная и реализуемая на практике система мер, создающая сотрудникам и их семьям условия для достойной жизни в период прохождения ими службы, а также после ее прекращения по определенным основаниям.

Меры социальной защиты можно разделить на три группы:

1) осуществляемые в период прохождения сотрудниками службы;

2) проводимые после прекращения ими службы;

3) предпринимаемые в случае гибели (смерти) сотрудников, причинения вреда их здоровью, уничтожения или повреждения их имущества.

Меры социальной защиты сотрудников в период прохождения ими службы включает предоставление различного вида оплачиваемых отпусков и вещевое обеспечение сотрудников.

К мерам социальной защиты сотрудников после прекращения ими службы относятся: выплата единовременного пособия.

Единовременное пособие начисляется из окладов, выплачиваемых по последней должности и специальному званию на день увольнения со службы, и его размер зависит от выслуги лет в календарном исчислении.

Если сотрудники увольняются со службы по достижению предельного возраста, сокращению штатов, болезни или по ограниченному состоянию здоровья, то им выплачивается единовременное пособие в размерах:

- при выслуге менее 10 лет — 5 месячных окладов;

- при выслуге от 10 до 14 лет включительно — 10 месячных окладов;

- при выслуге от 15 до 20 лет включительно — 15 месячных окладов;

- при выслуге свыше 20 лет — 20 месячных окладов.

В случае увольнения сотрудников по другим основаниям выплачивается 40% от указанных выше размеров единовременного пособия.

Сотрудникам, награжденным в период прохождения службы государственным орденом (орденами), соответствующий размер единовременного пособия увеличивается на два месячных оклада денежного содержания.

Единовременное пособие не выплачивается сотрудникам, уволенным со службы в связи с нарушением ими условий контракта, за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, в связи с назначением уголовного наказания в виде лишения свободы либо в связи с лишением специального звания.

Не подлежит выплате единовременное пособие также сотрудникам, уволенным в связи с зачислением на военную службу или на службу в органы налоговой полиции.

Потом, в эту группу входит льготное исчисление стажа. Время нахождения сотрудников на службе в органах внутренних дел зачисляется в их общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности на следующих условиях: один год службы за полтора года трудового стажа, а период службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях с тяжелыми климатическими условиями и в особых условиях - соответственно один год службы за два года или два года и шесть месяцев трудового стажа в соответствии с перечнями специальностей и местностей, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

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

Сотрудникам, уволенным из органов внутренних дел, расположенных в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, и поступившим на работу в этих местностях не позднее шести месяцев после увольнения, время их непрерывной службы в органах внутренних дел в указанных местностях засчитывается в непрерывный трудовой стаж для получения надбавок к заработной плате и других льгот, установленных для рабочих и служащих в связи с работой в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями.

Сотрудники, уволенные из органов внутренних дел, при определенных условиях имеют право на пенсионное обеспечение. Органами государственной власти Российской Федерации установлены  
следующие виды пенсии: за выслугу лет; по инвалидности; по случаю потери кормильца.

Пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел и их семей осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» и постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям».

За лицами, уволенными из органов внутренних дел с правом на пенсию и имеющим выслугу 20 лет и более (в том числе и в календарном исчислении), за женой (мужем) и за проживающими совместно с ними несовершеннолетними детьми сохраняется право на обеспечение медицинской помощью в медицинских учреждениях системы МВД России, а также за плату на санаторно-курортное лечение в санаториях, организованный отдых в домах отдыха, пансионатах и на туристических базах системы МВД России. При этом указанным лицам ежегодно выплачивается денежная компенсация в размере средней стоимости путевки, а членам семей — в размере 25% средней стоимости путевки независимо от того, приобретена путевка или нет.

Сотрудникам, уволенным из органов внутренних дел с правом на пенсию по основаниям, предусмотренным в пунктах “б”, “в”, “е”, “ж”, “з” ст. 58 Положения о службе, и имеющим выслугу 20 лет и более (в календарном исчислении), а также семьям сотрудников, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья и заболевания, связанных с исполнением законных служебных обязанностей, сохраняется право на безвозмездное закрепление жилых помещений в домах государственного и муниципального жилищного фонда независимо от размера и принадлежности жилых помещений.

Сотрудники ОВД имеют право на медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, что регламентируется Приказом МВД РФ от 28 августа 2003 г. N 680 «Об утверждении Положения об организации в системе МВД России медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях и организованного отдыха в домах отдыха».

Определенная социальная защита установлена для работников ОВД, имеющих детей. Так, Приказ МВД РФ от 9 декабря 2004 г. N 822 «О размерах и порядке выплаты пособия сотрудникам милиции на содержание детей, посещающих государственные и муниципальные детские дошкольные учреждения» утвердил инструкцию, которая предусматривает механизм реализации выплат пособий сотрудникам ОВД на содержание детей.

Также необходимо сказать о мерах социальной защиты в случае гибели (смерти) сотрудников, причинения вреда их здоровью, уничтожения или повреждения их имущества.

Как уже было сказано выше, при поступлении на службу в органы внутренних дел граждане подлежат обязательному государственному личному страхованию за счет средств соответствующих бюджетов

Организация государственного личного страхования, вопросы возмещения ущерба в случае гибели или увечья сотрудника, а также порядок выплаты страховых сумм сотрудникам и их семьям регулируются и определяются соответствующим законодательством. А именно: Законом РФ «О милиции» (ст. 29); Постановлением ВС РСФСР от 18 апреля 1991 г. «О порядке введения в действие Закона РФ «О милиции» (п. 6); Федеральным законом от 20 апреля 1998 г. «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» (ст. 20); Федеральным законом от 28 марта 1998 г. «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов», Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции»; Инструкцией о порядке проведения обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, в системе МВД России, утвержденной приказом МВД России от 16 декабря 1998 г. № 825; Инструкцией о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинении увечья сотруднику милиции, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника милиции, утвержденной приказом МВД России от 31 мая 1993 г. № 260, измененной и дополненной приказом МВД России от 25 января 1994 г. № 25.

По каждому факту гибели (смерти) сотрудника или получения им телесных повреждений в связи со служебной деятельностью начальник горрайоргана внутренних дел обязан в десятидневный срок провести служебную проверку обстоятельств гибели (смерти), получения телесных повреждений. Одновременно выявляется и уведомляется круг лиц, имеющих право претендовать на поучение единовременного денежного пособия и страховых сумм. При расчете и определении порядка выплата единовременных денежных пособий возникают определенные трудности. Например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации удовлетворила протест прокурора и отменила судебные постановления о взыскании в пользу заявителя единовременного пособия в размере пятилетнего денежного содержания по следующим основаниям.

Согласно ст. 29 Закона Российской Федерации «О милиции» при получении сотрудником милиции в связи с осуществлением служебной деятельности телесных повреждений, исключающих для него возможность дальнейшего прохождения службы, ему выплачивается единовременное пособие в размере пятилетнего денежного содержания.

Размер денежного содержания определен п. 6 Инструкции о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел или его близких, утвержденной Приказом МВД РФ от 15 октября 1999 г. N 805, и включает в себя месячный оклад по занимаемой должности и месячный оклад в соответствии с присвоенным специальным званием.

Удовлетворяя заявленные требования и производя расчет пособия, суд руководствовался ст. 52 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Данная статья определяет, что денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел, помимо оклада по занимаемой штатной должности и оклада по присвоенному специальному званию, включает в себя также процентную надбавку за выслугу лет, стоимость продовольственного пайка и другие денежные выплаты, установленные Правительством Российской Федерации.

Анализ указанных норм позволяет сделать вывод о том, что денежное содержание, из которого исчисляется размер единовременного пособия, и денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел являются разными понятиями и включают в себя различный объем причитающихся видов платежей. Денежное содержание является составной частью денежного довольствия, поскольку включает в себя только оклад по занимаемой должности и оклад в соответствии с присвоенным специальным званием.

Таким образом, сумма единовременного пособия, подлежащая выплате заявителю в связи с его увольнением из органов внутренних дел по причине получения военной травмы, определена судом неправильно.

Судебная практика показывает, что при возмещении вреда можно столкнуться с такой проблемой, как разграничение сферы действия норм гражданского права и законодательства, регулирующего трудовые правоотношения в ОВД. «Государственная служба и трудовые правоотношения — это разные сферы правового регулирования. Правильное определение вида правоотношений должно определять выбор надлежащих норм права» — отмечает С.Поляков. Из-за смешения этих сфер рассмотрение дел о возмещении вреда, полученного работником милиции при исполнении обязанностей государственной службы, вызывает на практике значительные затруднения. Например, определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 декабря 1996г., вынесенное в связи с рассмотрением судебными инстанциями иска Т. к УВД Хабаровского края о возмещении вреда, причиненного здоровью из-за травмы позвоночника, полученной при исполнении служебных обязанностей в период его службы в милиции, установлено, что Закон РФ от 18 апреля 1991 г. «О милиции» не регулирует условия и порядок возмещения вреда сотрудникам милиции в случае из гибели или увечья и в данном случае необходимо применять гражданское законодательство [53]. Между тем в ст.29 названного Закона четко предусмотрено четыре юридических состава (условия) и соответствующие им размер компенсации получателям таковой. Условия следующие: гибель сотрудника милиции в связи с осуществлением служебной деятельности (ч.2); смерть до истечения одного года после увольнения со службы вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы; получение сотрудником милиции в связи с осуществлением служебной деятельности телесных повреждений (ч.3); причинение ущерба имуществу сотрудника милиции или его близким в связи со служебной деятельностью сотрудника милиции. В развитие положений Закона издана Инструкция «О порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику милиции, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника милиции». Из определения неясны обстоятельства получения травмы истцом. Но в любом случае выглядит спорным отказ Верховного Суда РФ от применения Закона «О милиции» и применение норм Гражданского кодекса РФ [2] и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей от 24 декабря 1992 г.

Правила и Закон «О милиции» устанавливают разные основания и порядок возмещения вреда соответственно работнику и сотруднику. Возмещение вреда по ГК РФ и Правилам — это вид гражданско-правовой ответственности за правонарушение работодателя. Вред, причиненный личности, подлежит возмещению лицом, причинившим вред (ч.1 п.1 ст.1064 ГК РФ). Статья 1084 ГК РФ, предусматривающая возмещение вреда жизни или здоровью гражданину при исполнении обязанностей военной службы, службы в милиции, не содержит положений ч. 2 п.1 и п.2 ст. 1064 ГК РФ о возмещении вреда при отсутствии вины причинителя вреда. В соответствии со ст.ст.3 и 4 Правил работодатель возмещает вред, причиненный работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в тех случаях, когда вред причинен вследствие необеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии и др.). Исключение составляют случаи причинения вреда источником повышенной опасности (ст.3 Правил). Служебная деятельность сотрудников милиции связана с риском для их жизни и здоровья. Но такая деятельность по признакам ст.1079 ГК РФ не может рассматриваться как источник повышенной опасности, владельцем которого является государство. Сотрудникам милиции вред чаще всего причиняется противоправными действиями физических лиц. В подобных случаях вину работодателя-государства в лице должностных лиц органов внутренних дел установить сложно. Если применять положения ГК РФ и Правил, то работодатель в таких случаях не должен нести ответственность, а сотрудник милиции вправе обратиться с иском о возмещении вреда непосредственно к причинителю, что практически лишает его возможности получить реальную компенсацию. Но в отличие от Правил ст.29 Закона «О милиции» предусматривает возмещение вреда государством при отсутствии его вины, что следует рассматривать как дополнительную гарантию осуществления служебной деятельности, а не как вид гражданско-правовой ответственности. Такая практика определения оснований возмещения вреда и выбора надлежащих норм права к несправедливому определению субъекта гражданско-правовой ответственности и размера взыскания. Во избежание двойных взысканий с одного субъекта (государственного органа, утверждения) по одному юридическому факту следовало бы в Постановлении Пленума Верховного суда РФ разъяснить порядок применения норм гражданского законодательства и норм о государственной службе в ОВД, закрепив пункт следующего содержания: При решении судами вопроса о применении гражданского законодательства или законодательства о государственной службе при возмещении ущерба, причиненного сотрудникам ОВД при исполнении обязанностей государственной службы, следует отказаться от применения правил возмещения вреда, установленных для трудовых правоотношений, и руководствоваться нормами права о государственной службе, в частности (ст.29 Закона «О милиции» и т.д.).

Характер задач, стоящих перед милицией, а также специфика используемых ею методов и средств придают милицейской деятельности весьма высокую степень конфликтогенности. Надежная правовая и социальная защищенность сотрудников милиции становится важным условием эффективности их деятельности.

3.2 Основания увольнения и восстановления в должности

Основаниями для прекращения службы в органах внутренних дел согласно ст. 57 Положения «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» являются:

а) увольнение из органов внутренних дел;

б) прекращение гражданства Российской Федерации;

в) признание сотрудника органов внутренних дел в установленном порядке безвестно отсутствующим;

г) смерть (гибель) сотрудника органов внутренних дел.

Начальник органа внутренних дел имеет право увольнения только лиц рядового и младшего начальствующего состава. Причем, сотрудников милиции он обязан увольнять по основаниям, изложенным в ч. 6 ст. 19 Закона РФ «О милиции», а сотрудников внутренней службы — по основаниям ст. 58 Положения о службе.

Увольнение сотрудника по собственному желанию производится в двухнедельный срок со дня подачи им рапорта об увольнении. В случаях, когда увольнение сотрудника по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения службы (например, необходимость ухода за больным членом семьи и др.) начальник органа внутренних дел должен расторгнуть контракт в срок, который просит сотрудник.

Увольнение по основаниям, предусмотренным в пунктах “б” (по достижению предельного возраста), “в” (по выслуге срока службы, дающего право на пенсию), “г” (по окончании срока службы, предусмотренного контрактом), “д” в связи с нарушением условий контракта) ст. 58 Положения о службе, может осуществляться как по инициативе сотрудника, так и по инициативе начальника. Причем увольнение по пункту “в” может производиться только с согласия сотрудника.

Сотрудники органов внутренних дел, имеющие специальные звания рядового и младшего начальствующего состава, могут состоять нас службе до достижения ими 45-летнего возраста. Однако в интересах службы при положительной аттестации и отсутствии медицинских противопоказаний лица рядового и младшего начальствующего состава в персональном порядке и с их согласия могут быть оставлены на службе сверх установленного предельного возраста на срок до пяти лет.

Если увольнение в связи с нарушением условий контракта осуществляется по инициативе сотрудника, то начальник органа внутренних дел обязан в двухнедельный срок провести проверку сведений о нарушении и принять одно из следующих решений: разработать меры по устранению нарушений условий контракта, предложить сотруднику написать рапорт о его согласии с принятыми мерами, продолжении службы и отзыве предыдущего рапорта; уволить сотрудника со службы с его согласия в связи с нарушением по вине начальника горрайоргана условий контракта, которые не могут быть им устранены.

Если решение вопроса об увольнении выходит за пределы компетенции начальника, то он обязан незамедлительно направить рапорт и материалы проверки вышестоящему начальнику.

В приказе об увольнении сотрудника после ссылки на пункт “д” ст. 58 Положения о службе указывается, какой стороной было допущено нарушение условий контракта.

Увольнение по сокращению штатов — при ликвидации или реорганизации горрайоргана внутренних дел (п. “е” ст. 58 Положения о службе) может производиться в случае невозможности дальнейшего использования высвободившихся сотрудников, при их отказе о перемещении по службе либо на службу в другую местность.

Увольнение по болезни либо по ограниченному состоянию здоровья (п. ж и “з” ст. 58 Положения о службе) производится при наличии заключения ВВК о негодности или ограниченной годности сотрудника к службе.

Если сотрудника предполагается уволить по служебному несоответствию в аттестационном порядке (п. “и” ст. 58 Положения о службе), то составленная на него аттестация должна содержать объективное и всестороннее обоснование его профессиональной непригодности. Такой вывод должен вытекать из результатов служебной деятельности, отношения к делу, практики соблюдения им служебной дисциплины и соответствующих норм законодательства, анализа его личностных качеств, поведения и степени профессиональной подготовленности. Рассмотрение аттестации на аттестационной комиссии должно быть проведено с полным соблюдением процедуры ее работы.

При увольнении сотрудника за грубое нарушение либо систематические нарушения дисциплины (п. “к” ст. 58 Положения о службе) необходимо исходить из требований ст. 34 Положения о службе, дающей определение понятия служебной дисциплины в органах внутренних дел. В аттестации подробно отражаются сущность и характер совершенных сотрудником нарушений служебной дисциплины и даются четкие обоснования невозможности пребывания сотрудника в органах внутренних дел.

Увольнение сотрудника в связи с нарушением им условий контракта, а также по основаниям, предусмотренным в пунктах “к”, “л”, “м” ст. 58 Положения о службе, стоимость выданного ему обмундирования подлежит взысканию в бесспорном порядке с учетом износа.

Увольнение по указанным основаниям может повлечь иные имущественные последствия для увольняемого.

Увольнение сотрудника в связи с осуждением за преступление (п. “м” ст. 58 Положения о службе) производится после вступления обвинительного приговора в законную силу.

О предстоящем увольнении со службы сотрудники ставятся в известность уведомлением, вручаемым непосредственными начальниками под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения. В случае отказа сотрудника от получения уведомления кадровым подразделением составляется соответствующий акт, а официальное уведомление об увольнении направляется заказным письмом.

При определении основания для увольнения сотрудника учитываются его возраст, состояние здоровья, работоспособность, выслуга срока службы, отношение к службе. Принимаются во внимание права и льготы увольняемым со службы в выплате пособий, в жилищном и медицинском обеспечении, предоставляемые в зависимости от оснований увольнения

При увольнении сотрудников из органов внутренних дел применение формулировок, не предусмотренных ст. 58 Положения о службе и ст. 19 Закона РФ «О милиции», запрещается. Если имеются основания для применения двух и более формулировок увольнения положительно аттестуемого сотрудника, указывается та из них, которая дает право на получение наибольших льгот, гарантий, компенсаций и преимуществ.

Начальник органа внутренних дел несет ответственность за правильное определение оснований увольнения сотрудников.

Кадровое подразделение в день увольнения сотрудника знакомит его с приказом об увольнении либо вручает заверенную копию приказа, выдает под расписку трудовую книжку с записью об увольнении и военный билет, указывая на необходимость в двухнедельный срок прибыть в военный комиссариат по месту жительства для постановки на воинский учет.

Уволенные сотрудники снимаются со специального учета МВД России. Информация об этом передается в военные комиссариаты по месту жительства уволенного сотрудника.

После издания приказов об увольнении сотрудников из органов внутренних дел основания такого увольнения изменению не подлежат, если при этом не были допущены нарушения законодательства и не вскрыты новые обстоятельства, связанные с увольнением.

Гражданин, уволенный из органов внутренних дел, имеет право обжаловать увольнение в суде или до направления жалобы в суд обратиться в вышестоящий орган внутренних дел за разъяснением или решением вопроса о восстановлении на службе.

Сотрудники органов внутренних дел, признанные в установленном порядке незаконно или необоснованно перемещенными по службе, отстраненными от занимаемой должности либо пониженными в должности, сниженными в специальном звании, а также незаконно уволенными из органов внутренних дел, подлежат восстановлению соответственно в должности, специальном звании, на службе в органах внутренних дел.

Решение о восстановлении в должности, специальном звании, на службе в органах внутренних дел, принятое компетентным должностным лицом органов внутренних дел, Президентом Российской Федерации или судом, подлежит немедленному исполнению. Начальник горрайоргана внутренних дел вправе восстановить в должности, специальном звании и на службе в органах внутренних дел только лиц, состоявших в должностях рядового и младшего начальствующего состава, а также восстановить в должности лиц среднего и старшего начальствующего состава, если они были им освобождены на основании права, предоставленного п. 3.4 приказа МВД России от 14 сентября 1993 г. № 420.

Если нет возможности восстановления в ранее занимаемой штатной должности из-за реорганизации или ликвидации горрайоргана внутренних дел (его подразделения), сокращения ранее занимаемой должности, иных законных оснований, препятствующих в восстановлению в ранее занимаемой должности, то сотрудник назначается с его согласия на должность, соответствующую прежней по роду служебной деятельности, равную по должностному окладу и предельному специальному званию.

Основанием для издания приказов о восстановлении являются вступившие в силу решения судов, а также утвержденные заключения служебных проверок с выводом о необоснованности либо неправомерности решения о перемещении по службе, отстранении от занимаемой должности или понижении в должности, снижении в специальном звании или увольнении со службы

В заключениях по фактам незаконного или необоснованного снижения в специальном звании и в приказах о восстановлении в прежнем звании обязательно должны быть указаны периоды, засчитываемые в выслугу для присвоения очередного специального звания.

Для лиц, уволенных в связи с осуждением за преступление после вступления обвинительного приговора в законную силу, а также для лиц, лишенных по данной причине специальных званий, но затем реабилитированных, основанием для восстановления на службе и в специальном звании являются соответствующие документы о реабилитации

В заключениях о восстановлении на службе и специальном звании должны быть указаны периоды, засчитываемые в выслугу лет, дающую право на пенсию, а также на получение процентной надбавки за выслугу лет, в выслугу в специальном звании. Засчитываемые в службу периоды как в календарном, так и в льготном исчислении обязательно указываются в приказе о восстановлении лица на службе в органах внутренних дел и в специальном звании.

Лицам, уволенным в связи с осуждением за преступление после вступления приговора в законную силу и впоследствии реабилитированным, время отбывания наказания и содержания под стражей засчитывается в выслугу срока службы для исчисления размера пенсии

Заключения по материалам служебных проверок, а также копии решений судов и приказов о восстановлении в должности, специальном звании, на службе в органах внутренних дел приобщаются к личным делам сотрудников

Сотрудникам, уволенным со службы в связи с осуждением за преступление, а затем реабилитированным, возмещение причиненного ущерба осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Сотрудникам, незаконно или необоснованно перемещенным по службе, пониженным в должности или в специальном звании, уволенным из органов внутренних дел, выплачивается денежное довольствие по должности, с которой они были перемещены или уволены, и по специальному званию, в котором они состояли, за период до их восстановления в должности, специальном звании или на службе в органах внутренних, но не более чем за один год. Сотрудникам, которые в период увольнения и до восстановления на службе работали в организациях, компенсируется разница между денежным довольствием, получаемым по последней должности в органах внутренних дел, и фактическим заработком в период вынужденного перерыва в службе. В приказах о восстановлении сотрудников в должности, специальном звании и на службе обязательно указываются их должности, должностные оклады, установленные надбавки, а также периоды, за которые им выплачивается денежное довольствие. Начальник органа внутренних дел должен объявить на общем собрании личного состава о восстановлении сотрудника в должности, специальном звании или на службе в органах внутренних дел и принести ему извинения от себя лично или от вышестоящего руководства, принявшего незаконное или необоснованное решение.

# 

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев в рамках данной работы регулирование трудовых отношений в органах внутренних дел МВД РФ, используя теоретическую базу, проанализировав нормативные акты и литературу по теме, можно сделать следующие выводы:

Одной из проблемных особенностей регулирования трудовых отношений в органах внутренних дел, является множественность категорий сотрудников, различных по правовому статусу. Трудовые отношения с каждой из категорий сотрудников имеют свои особенности и их регулирование осуществляется различными нормативными актами, что влечет множественность нормативных источников, регулирующих трудовые отношения в ОВД.

Еще одна серьезная проблема — непредставление сотрудникам ОВД законодательно предусмотренных компенсаций (в частности, за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени). Устранить ее можно только систематическим привлечением к дисциплинарной и материальной ответственности всех должностных лиц, в компетенцию которых входит решение вопроса о компенсации за время, отработанное сверх рабочего.

Спорным остается вопрос о применении законодательства при возмещении вреда здоровью сотрудникам ОВД, полученному при исполнении служебных обязанностей. Во избежание двойных взысканий с одного субъекта (государственного органа, учреждения) по одному юридическому факту следовало хотя бы в Постановлении Пленума Верховного суда РФ разъяснить порядок применения норм гражданского законодательства и норм о государственной службе в ОВД.

В целях решения выделенных проблем и совершенствования действующего законодательства считаем необходимым:

1. Принять федеральный закон «О прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Этот закон должен закрепить установление гарантий служебных прав и свобод сотрудников ОВД, создание благоприятных условий их службы, защиту прав и интересов сторон служебных отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Исключить ч. 2 ст. 19 Закона «О милиции» (уточнение том, что не могут быть приняты на службу в милицию граждане, имеющие либо имевшие судимость, а также не могут быть приняты на службу в милицию граждане, лишенные на определенный срок вступившим в законную силу решением суда права занимать должности сотрудников милиции, в течение указанного срока является излишним: сам факт осуждения гражданина в прошлом за совершение преступления, несмотря на то, что судимость у него погашена или снята, является обстоятельством, препятствующим службе в милиции).

3. Привести в соответствие Закон «О милиции» и Положение «О службе в органах внутренних дел» и закрепить в ст.19 Закона, что не могут быть приняты на работу в ОВД лица, признанные судом недееспособными и (или) ограниченно дееспособными.

4. Внести в ст. 34 Закона «О милиции» дополнения с конкретизацией ответственности виновных должностных лиц за несоблюдение гарантий правовой и социальной защиты сотрудников ОВД.

5. В ст. 20 Закона Российской Федерации «О милиции» внести дополнение с указанием исчерпывающего перечня случаев привлечения сотрудников к сверхурочным работам.

6. Привести терминологию нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения в сфере деятельности ОВД, в соответствии с ТК РФ, либо решить более четко вопрос о разграничении частно-правового и публично-правового регулирования трудовых отношений сотрудников ОВД.

7. В правоприменительной практике (Постановление Пленума Верховного Суда), а лучше — федеральным законом разъяснить нормы какого права (гражданского, трудового, административного) должны применяться при возмещении вреда, причиненного здоровью сотрудников ОВД при исполнении ими служебных обязанностей. Считаю, что нужно применять все перечисленные отрасли комплексно.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно- правовые акты

Конституция российской Федерации принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета. — 25.12.1993. — № 237.

Гражданский кодекс РФ часть 2 от 26.01.1996. // Российская газета. — 06.02.1996. — № 23.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // Российская газета. — 31.12.2001. — № 256.

Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I «О милиции» // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22.04.1991. — № 16. — Ст.503.

Закон РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» // Российская газета. 26.02.1993.

Федеральный закон «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» от 20.04.1995 г. № 45-ФЗ Российская газета. — 26.04.1995.

Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции» // Российская газета. — 07.04.1998.

Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» // Российская газета. — 20.12.2001.

Федеральный закон от 30 июня 2002 г. N 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)» // Российская газета. — 02.07.2002. — № 118.

Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. —31.05.2003. — № 104.

1. Указ Президента РФ от 19 июля 2004 г. N 927 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. — 21.07. 2004. N 154.
2. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2002 г. N 204 «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации и таможенных органов Российской Федерации» // Российская газета. —10.04.2002. — N 64.

Постановление Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. N 4202-I «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 14.01.1993. - № 2. — Ст.70.

Постановление Совета Министров РФ от 23 июля 1993 г. N 720 «О порядке и условиях службы (работы) по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. 13.08.1993.

1. Постановление Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 04.10.1993. - № 40. – ст. 3753.
2. Приказ МВД РФ от 2 ноября 2004 г. N 700 «О дополнительных выплатах отдельным категориям сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. — 01.12.2004. — N 266.
3. Приказ МВД РФ от 9 ноября 2004 г. N 723 «О размерах ежемесячного денежного поощрения отдельных категорий сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России» // Российская газета. - 01.12.2004. — N 266.
4. Приказ МВД РФ от 9 декабря 2004 г. N 822 «О размерах и порядке выплаты пособия сотрудникам милиции на содержание детей, посещающих государственные и муниципальные детские дошкольные учреждения» // Российская газета. — 14.01.2005. — №4.
5. Приказ МВД РФ от 22 марта 2003 г. N 185 «Об утверждении Инструкции о выплате отдельным категориям работников органов внутренних дел и гражданского персонала внутренних войск МВД России единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года» // Российская газета. — 22.04.2003. — N 77.
6. Приказ МВД РФ от 28 августа 2003 г. N 680 «Об утверждении Положения об организации в системе МВД России медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях и организованного отдыха в домах отдыха» // Российская газета. —16.01.200. № 5.

Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. N 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 24.04.2000. — № 17.

Приказ МВД РФ от 15 октября 1999 г. N 805 «Об утверждении Инструкции о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел или его близких». // Российская газета. — 28.10.1999.

Приказ МВД РФ от 19 июля 1999 г. N 526 «О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту» // Бюллетень нормативных актов и федеральных органов исполнительной власти. — 13.09.1999. — № 37.

«Положение о денежном довольствии сотрудников органов внутренних дел», утвержденное приказом МВД России от 30 сентября 1999 г. № 750. // Российская газета. — 05.10.1999.

1. Временная инструкция о порядке обеспечения государственной защиты судей должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, утвержденной приказом МВД России от 20 декабря 1995 г. № 483 // Российские вести. – 14.03.1996. - № 48.

Примерный перечень основных функциональных обязанностей руководителей горрайлиноргана, утв. приказом МВД России от 14 сентября 1993 г. № 420.

Литература

1. Бахрах Д.Н., Кулешов И.В. Государственная военная и правоохранительная службы РФ. — М.: Юнити-Дана, 2004. – 537 с.

Богачева О.Г., Петров Н.П. Трудовое право в деятельности ОВД. —Новгород, 1993. – 352 с.

Гудков Н.А. Основы определения повышения квалификации работников ОВД: Методические рекомендации. — Домодедово, 1999. – 158 с.

Завистковская Л.И. Организация денежного довольствия сотрудников ОВД: Учебное пособие. — Домодедово: ВИПК МВД РФ, 2003. – 139 с.

Зуйков Г.Г., Черненко Г.И., Яськов Е.Ф. Научная организация труда в органах внутренних дел. — М.: Академия МВД СССР, 1981. – 391 с.

Касюлин В.В. Государственная служба в ОВД: Учебное пособие / В.В.Касюлин, Ю.В.Кивич. — М.: МУ МВД РФ, 2003. – 483 с.

Климкин Н.С. Контракт о службе в ОВД РФ: административно-правовой аспект. — Саратов: РИО НИО СЮИ МВД РФ, 2003. – 357 с.

Комментарий к Закону РФ «О милиции» / Соловей Ю.П., Черников В.В. М.: «Проспект», 2001. — 496 с.

1. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 523 с.
2. Мильнер Б.3. Теория организаций. — М.: ИНФРА — М., 1999. – 458 с.

Морозов Ю.Г. Состояние работы с кадрами в органах внутренних дел Новосибирской области в 2002 году: Дипломная работа. — М.: Академия управления МВД России, 2002. – 82 с.

1. Мягких Н.И. Профессионально-психологический отбор в ОВД и медико-психологическое сопровождение деятельности сотрудников // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ОВД: Сб.тезисов докладов. — М.: МВД, 2000. – С. 49-57

Организация работы с личным составом горрайлиноргана в современных условиях. Библиотечка начальника горрайлиноргана внутренних дел / Под ред. В.А. Дроздова и Г.М. Мякишева – М.: Академия МВД России, 1995. — Вып. 7. – 273 с.

Основы управления в органах внутренних дел. Учебник/ Под ред. А.П. Коренева. — М.: Московская академия МВД России, изд-во “Щит-М, 2001. – 495 с.

1. Правовые основы деятельности ОВД: Сборник нормативных правовых актов: в 3 т. — СПб., 2003. – 786 с.

Пустозеров В.М., Соловьев А.А. Прием и увольнение работников: Практические рекомендации. — М.: Юристъ, 2000. – 364 с.

1. Сергун П.П. Служба в органах внутренних дел: Справочник. — Саратов: Саратовский юридический институт МВД России, 2002. – 451 с.

Титов В.А. Социальная защита военнослужащих ВВ МВДЖ и сотрудников ОВД: вопросы теории и практики / В.АТитов. — СПб.: СПбГУЭФ, 2002. — 649 с.

1. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учеб. Пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой. — М.: Юрист, 2001. – 427 с.

Трофимов А.В. Разработка должностных квалификационных характеристик работников ОВД: Методические рекомендации / А.В. Трофимов, Н.А. Гудков; респ. Ин-т повышения квалификации работников МВД России. — Домодедово, 1997. — 89 с.

Периодические издания

Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих Российская юстиция. — 2001. — № 3. — С.43.

1. Бабелюк Е.Г. Реформа государственной службы в РФ: новый этап // Российский юридический журнал. — 2003. — N 3. – С. 35-40.

Габричидзе Б.Н Команда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. — 1995. — № 12. – С. 19.

1. Гришковец А.А. Государственная служба и гражданское общество: правовые проблемы взаимодействия (практика России) // Государство и право. — 2004. — N 1. – С. 24-36

Поляков С. Возмещение вреда, причиненного при исполнении обязанностей государственной службы // Российская юстиция. — 1999. —№ 5. – С. 39-44

Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Журнал российского права. — 2004. — № 9. – С. 20-25

Материалы практики

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 декабря 1996 г // Бюллетень Верховного суда РФ. — 1997.

1. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2002 г. (по гражданским делам) (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 12 марта 2003 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2003. — N 7
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. — 2004. — N 6.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 27 мая 2004 г. N 192-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Галузо Василия Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктом "б" части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции»