

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Брисюк Дарья Александровна

магистрант, Московский финансово-юридический университет МФЮА, РФ, г. Москва

В настоящее время законодательство РФ, регламентирующее службу сотрудников полиции, не соответствует современным стандартам, содержит большое количество фиктивных и дублирующих друг друга нормативных актов.

Современное положение государственной службы, как федерального уровня, так и субъектов РФ, характеризуется рядом проблем.

- Отсутствием единой системы управления государственными службами.
- Несовершенством закона о госслужбе.
- В России отсутствует единая кадровая политика в сфере госслужбы.
- Недостаточной эффективностью работы государственных органов и их аппаратов.
- Уровень престижа госслужбы и авторитет государственных служащих невысокий.
- Снижением эффективности использования современных технологий в государственном управлении, включая кадровые, информационные, отвечающие масштабным программам и проектам.
- Снижением социального, правового и социального положения государственных служащих в связи с тем, что они не соответствуют уровню ответственности, накладываемой на них законодательством.
- Отсутствие должной регламентации в деятельности государственных органов и государственных служащих.
- Недостаточно разработанными механизмами взаимодействия государственных органов с муниципальными службами.

Для того чтобы повысить социальную и профессиональную компетентность сотрудников МВД, необходимо создать стандарты профессионального уровня сотрудников. Эталоны, помимо уровня знаний, включают в себя и такие качества, как интеграционный фактор, способность учитывать позиции и интересы различных социальных групп, определять стратегические задачи и приоритеты МВД России.

В настоящее время необходимо создание эффективной системы профессионального аудита органов внутренних дел для обеспечения качественного отбора государственных служащих, обладающих оптимальными служебными качествами. При отборе и продвижении по службе следует руководствоваться базовыми принципами «учитывать заслуги» и «равные возможности», обеспечивая высокий уровень имиджа и доступности службы [3, с. 81].

В частности, можно выделить следующие тенденции совершенствования государственной службы: создание условий для профессионального роста и личной инициативы сотрудников,

стимулирующих их профессиональную активность, а также обеспечение в учебных заведениях интенсивной ротации кадров, ориентированной на подготовку квалифицированных специалистов, способных выполнять непростые задачи; привлечение к обучению выпускников образовательных учреждений иностранных вузов, которые могут быть использованы в качестве средств обучения, методов и технологий, способствующих повышению качества подготовки кадров.

В Федеральном законе «О полиции» [1] и Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2] дублируются многие нормы, которые регламентируют служебно-правовые отношения сотрудников внутренних дел. Поэтому стоит из содержания Федерального закона «О полиции» исключить некоторые нормы, например, закрепляющие специальные звания сотрудников полиции (ст. 26), взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (ст. 30.1), право сотрудников полиции на объединение в профессиональные союзы (ст. 31), материальную ответственность сотрудника полиции за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, подразделению полиции либо организации, входящей в систему указанного федерального органа (ч. 4 ст. 33).

Система прохождения службы ОВД с учетом специфики выполняемых задач и выполнения служебных обязанностей, основана на принципах отбора, комплектования и распределения кадров. С учетом вышеизложенного, необходимо строго отбирать кандидатов для службы в органах внутренних дел с высоким уровнем профессиональной и физической подготовки, а также нравственно-нравственным состоянием. Эта тенденция, которая выражается в состязании лучших кандидатов на должность начальника ОВД, поможет улучшить кадровый состав органов внутренних дел.

Такой отбор кандидатов должен проходить в соответствии с определенными принципами, которые следуют из п. 2 ч. 2 ст. 4 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», и к ним относятся равенство, объективность, состязательность, конфиденциальность.

Но, к сожалению, эти принципы не были закреплены в законе, и это может повлиять на отбор кандидатов на должность. Таким образом, устранив пробел в нормативном закреплении данных принципов, можно сформировать базовые принципы подбора кадров для определенных должностей, которые будут соблюдать все сотрудники полиции, участвующие в данном процессе. Кроме того, кадровый состав ОВД должен отвечать принципам прозрачности и открытости, обеспечивающим равный доступ граждан к государственной службе.

Нуждаются в дальнейшем совершенствовании процедуры проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел. Усовершенствовать надо процедуру начисления поощрений сотрудникам ОВД, прошедшим аттестацию. Согласно ч.1 ст. 45 Закона об ОВД, сотруднику полиции может быть присвоено дополнительное специальное звание на одну ступень выше, чем по занимаемой должности в органах внутренних дел. Однако в ст. 33 Закона об ОВД не упоминается о том, что аттестационная комиссия может вынести решение по итогам аттестации. В этой связи в соответствии с положениями Закона об ОВД следует дополнить ст. 33 нормами о том, что аттестационная комиссия может рекомендовать сотрудника к замещению специального звания на ступень выше, чем это предусмотрено по занимаемой должности или более высокому специальному званию.

Важнейшими направлениями в кадровой политике государственной службы являются следующие направления:

- реформа кадрового законодательства в сфере гражданской службы;
- управление кадровыми службами направлено на совершенствование их деятельности, повышение ответственности за формирование и развитие кадрового резерва.

- направлены на развитие потенциала региональной гражданской службы;
- совершенствование системы отбора кадров на должности госслужащих и формирования резерва;
- профессиональная и личностная оценка профессиональных, личностных и профессиональных качеств госслужащих при прохождении испытаний;
- совершенствование системы повышения квалификации, стажировки и повышения квалификации госслужащих;
- стимулирование профессиональной и творческой деятельности государственных гражданских служащих для повышения их квалификации и ответственности;
- совершенствование информационного и аналитического обеспечения деятельности кадровых подразделений и кадровой политики в сфере гражданской службы.

Также следует заметить, что социальные гарантии сотрудников полиции достаточно разнообразны и находятся на очень высоком уровне. Степень социальной защищенности сотрудников полиции напрямую связана с их престижем и эффективностью работы в МВД. Меры социальной поддержки направлены на решение различных проблем, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел, а также минимизацию коррупционных рисков в правоохранительных органах.

В дальнейшем, в целях повышения престижа службы в органах внутренних дел, необходимо развивать правовую защиту сотрудников органов внутренних дел. Также следует стремиться к укреплению и углублению существующих социальных гарантий. Для этого необходимо сформировать безупречные правовые, финансовые и организационные механизмы, необходимые для их реализации.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. – 2011. - № 7. - Ст. 900.
3. Евстафиади Я.К. Тенденции совершенствования института государственной службы в органах внутренних дел // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2020. - №1 (35). – С. 78-82.