

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С КАДРАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

© Авторы, 2015

Н.В.Канаева, магистрант,
В.М. Жамбровский, к.ю.н., доцент кафедры ПОГиМУ,
Владимирский филиал РАНХиГС

Аннотация: в статье раскрываются цели правового регулирования работы с кадрами в органах внутренних дел, рассматривается система нормативно-правовых актов, регулирующая работу с кадрами.

Ключевые слова: нормативно-правовые акты, работа с кадрами, правовое регулирование, резерв кадров, «дорожная карта», проект концепции кадровой политики, кадровое планирование, профессиональные компетенции, ротация кадров, аттестация сотрудников, правовые нормы.

Abstract: The article deals with the purpose of the legal regulation of human resources management in internal affairs bodies; the author considers the system of legal acts regulating the HR management.

Keywords: normative legal acts, human resources management, legal regulation, candidate pool, «road map», the draft concept of personnel policy, human resource (HR) planning, professional competence, staff turnover, employees' appraisal, legal norms.

Результаты реализации любого вида деятельности, а также проведения реформирования учреждений во многом зависят от его кадрового обеспечения, не исключением являются и такие учреждения, как территориальные органы внутренних дел. Правоохранительная деятельность осуществляется конкретными людьми, даже при наличии идеально проработанной системы органов внутренних дел, адекватных действительности законодательных актов, при отсутствии конкретных лиц, профессионалов, способных воспринимать и реализовывать новые идеи, а также положения усовершенствованных законов, невозможно добиться положительных результатов.

В настоящее время существует сложная система нормативно-правовых актов, которая регулирует работу с кадрами. Она связана с типизацией повторяющихся отношений и обеспечением их устойчивости. Широкому спектру отношений, возникающих в процессе работы с кадрами, соответствует и широкий спектр правовых норм, с различной степенью детализации регламентирующих все основные элементы многогранного кадрового процесса. Совокупность правовых норм по организации работы с кадрами, работы с сотрудниками органов внутренних дел осуществляет регулирование специфических трудовых отношений, возникающих в процессе управления кадрами, и представляет собой определенную целостность, обладающую внутренней многоуровневой и разноплоскостной структурой, сложными субординационными и координационными связями. Все вышесказанное дает основание при изучении работы с кадрами территориальных органов внутренних дел рассматривать данную совокупность в качестве сложной нормативной системы.

Целями правового регулирования работы с кадрами являются: обеспечение четкости и планомерности работы кадровых аппаратов, повышение качественного состава сотрудников, исключение элементов субъективизма в отборе и перемещении работников, что выступает в качестве гаранта прав граждан, привлекаемых на службу в органы внутренних дел.

На уровне Департамента государственной службы и кадров (ДГСК) МВД России создан отдел нормативно-правового обеспечения, непосредственно подчиняющийся начальнику ДГСК. Данное подразделение принимает участие в реализации и обеспечении некоторых функций Департамента, а именно - функции по выработке и осуществлению государственной политики и нормативно-правового регулирования в части кадрового обеспечения системы органов внутренних дел России. В структуру отдела нормативно-правового обеспечения входит два отдела: первый – отдел нормативного обеспечения и правового контроля; второй отдел осуществляет судебно-исковую и информационно-правовую работу. Рассматриваемый отдел выполняет такие задачи, как: совершенствование нормативно-правового регулирования в области кадрового обеспечения; осуществление судебно-исковой работы; реализация правовой пропаганды, консультация по правовым вопросам сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и граждан; реализация в рамках своей компетенции правового контроля.

Кроме того, отдел выполняет функции по: выявлению необходимости нормативно-правового регулирования кадрового обеспечения; формированию предложений, направленных на совершенствование нормативно-правового регулирования в сфере внутренних дел; разработке и сопровождению проектов федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, МВД России, которые регулируют аспекты прохождения службы в российских органах внутренних дел; подготовке отзывов, заключений и поправок на проекты правовых актов, которые поступили из других подразделений МВД России, а также из органов государственной власти Российской Федерации; обобщению практики применения нормативных правовых актов, которые регулируют порядок и особенности прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Общность правовых норм в работе с сотрудниками в правоохранительных органах можно рассматривать как сложный правовой институт, в котором выделяются особые правовые комплексы – субинституты. Среди них, например, прием граждан на службу, который регламентируется такими нормативными актами, как: Федеральный закон РФ от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также Положение о заключении договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное указом Президента от 14 января 2013 г. № 21 и др. Этой же нормативной базой должны руководствоваться кадровые подразделения при решении вопросов расстановки кадров, организации подготовки кадров при замещении должностей в органах внутренних дел, организации морально-психологического обеспечения.

Все субинституты связаны между собой и используют порой один и тот же нормативно-правовой комплекс, за исключением некоторых отдельных правовых актов, на-

правленных на регулирование специфических правовых отношений и решения отдельных вопросов. Как бы то ни было, все они изначально основаны на Конституции Российской Федерации, Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ, Федеральном законе «О полиции» от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ. Эти нормативные акты являются правовой основой для действия всех основных рассматриваемых институтов, в том числе обеспечивают работу с кадрами в области соблюдения условий службы, реализации мер государственной защиты сотрудников, симулирования кадров, воспитательную работу с сотрудниками органов внутренних дел, увольнение сотрудников и их восстановление в должности.

Сравнительно новое направление работы с кадрами - формирование резерва кадров, оно регламентируется приказом Министра внутренних дел Российской Федерации от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений».

В связи с реформированием органов внутренних дел принятие новых нормативных правовых актов имеет первоочередное значение для регулирования деятельности подразделений полиции.

В этом направлении выполняют ориентирующую функцию «дорожная карта» дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации и Проект концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел. Последняя разработана на основе Конституции Российской Федерации и следующих нормативных правовых актов:

- от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
- от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- от 28 декабря 2010 г. № 390-ФЗ «О безопасности»;
- от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»;
- от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утверждённой Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. № Пр-1496;
- Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)», утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261;
- Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537;

- Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации, утверждённого Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2011 г. № 248;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
- Национальной доктрины образования в Российской Федерации, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751;
- Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;
- Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р;

- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, а также в соответствии с международными правовыми актами.

На современном этапе новая концепция кадровой политики выступает в качестве основы для разработки нормативных правовых актов, ведомственных программ, её положения должны учитываться при формировании стратегических направлений строительства и развития системы Министерства и его территориальных органов на период до 2020 года, определении приоритетных направлений деятельности органов внутренних дел на календарный год.

Уже приняты первоочередные необходимые нормативно-правовые акты, делающие возможным реализацию первоначального этапа реформы, в том числе на уровне территориальных органов внутренних дел, однако необходимо также принятие нормативных актов, обеспечивающих совершенствование кадровых технологий и процедур, повышение влияния кадровой работы на результаты деятельности подразделений органов внутренних дел, нормативных актов, делающих реальными следующие действия:

- создание эффективной системы кадрового планирования, прогнозирования организационно-штатных изменений в органах внутренних дел, расчёта и распределения штатной численности;
- разработка профессиограмм и стандартов профессиональных компетенций по типовым должностям сотрудников, обеспечивающих их оптимальную подготовку, расстановку и рациональное использование по службе;
- выработка научно обоснованных универсальных критериев оценки личных и деловых качеств сотрудников, используемых при решении вопросов о соответствии их замещаемым должностям, назначении на вышестоящие должности, применении мер поощрения и наказания, исключающие возможность проявления субъективизма;
- внедрение антикоррупционных норм и стандартов в систему отбора и расстановки кадров органов внутренних дел (процедуры ротации, конкурсов, аттестаций, продвижения сотрудников и гражданских служащих по службе с учётом их профессионализма и служебных заслуг);
- усовершенствование механизма аттестации сотрудников путём введения комплексной оценки их служебного потенциала на основе унифицированных документов и накопительных аттестационных материалов, формируемых и пополняемых в течение всего периода службы сотрудников в органах внутренних дел;

- создание правового механизма обеспечения ответственности непосредственных руководителей аттестуемых сотрудников за достоверность и объективность характеризующей информации, содержащейся в отзывах о выполнении сотрудниками служебных обязанностей;

- формирование многоуровневого структурированного кадрового резерва, позволяющего назначать сотрудников на руководящие должности только после соответствующих отбора и подготовки, уделив особое внимание формированию кадровых резервов территориальных органов МВД России на районном уровне;

- развитие системы и механизмов ротации кадров территориальных органов МВД России по истечении нормативно закреплённого срока пребывания сотрудника в одной и той же должности;

- совершенствование практики личного поручительства при приёме кандидатов на службу, а также при назначении на вышестоящие должности в подразделения полиции и иные подразделения органов внутренних дел с установлением ответственности поручителя за рекомендуемого кандидата.

Общеизвестно, что посредством юридических норм, с помощью правового регулирования закрепляется порядок деятельности кадровых служб, их структура, задачи и функции, компетенция и статус сотрудников кадровых служб территориальных органов внутренних дел, требования к сотрудникам, применительно к различным службам, занимаемым должностям. Специфическим условием функционирования сотрудников территориальных органов внутренних дел является их непосредственная связь с людьми в повседневной деятельности. Именно поэтому организация отбора и расстановки, аттестации сотрудников, других видов кадровой работы возможна только на основе четкого регулирования прав и обязанностей всех участников этих отношений, что достигается изданием нормативно-правовых актов, на основе которых строится деятельность кадровых служб органов внутренних дел. Работа с кадрами больше, чем какая-либо область социального управления, требует правовой регламентации, которая выступает одной из основных гарантий соблюдения прав сотрудников.