

## ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

**Аннотация.** Предметом исследования статьи, является то, что формирование современной и эффективной государственной службы, объектом статьи являются общественные отношения, которые возникают при прохождении службы в органах внутренних дел. Исходя из предмета статьи, отметим, что в настоящее время организация государственной службы в системе МВД Рос-сии, а также ее кадровая основа находятся не в самом лучшем состоянии и не в полной мере соответствуют целям и задачам социально-экономического развития страны. В этой связи видится актуальным развитие принципов правового регулирования государственно-служебных отношений, складывающихся в сфере внутренних дел. Методологическую основу статьи составили современные достижения теории познания. В процессе исследования применялись теоретический, общеправовые методы (диалектика, системный метод, анализ, синтез, аналогия, дедукция, наблюдение, моделирование), традиционно правовые методы (формально-логический), а также методы, используемые в конкретно-социологических исследованиях (статистические, экспертные оценки и др.). Особым вкладом проведенного исследования является то, что принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел, определяют качество соответствующего вида деятельности, а также наполняют его необходимым гуманистическим содержанием, кроме того, рассмотренные в статье принципы предопределяют перспективы развития органов и организаций системы МВД России. Новизна статьи определяется тем, что развивает учение о служебном праве применительно к служебным отношениям в сфере внутренних дел.

**Ключевые слова:** МВД, ОВД, полиция, служба, чиновник, принцип, система, законность, нейтральность, регулирование.

**Review.** The subject of the research is the formation of a modern and effective public service; the object of the research is a range of social relations appearing in the process of service in the system of internal affairs. At present the organization of public service in the system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation and its personnel policy are not quite sufficient and not entirely correspond with the tasks of socio-economic development of the country. Therefore, the development of principles of legal regulation of government service relations in the sphere of the interior seems to be urgent. The methodology of the research is based on the recent achievements of epistemology. The author uses the theoretical and general philosophical methods of cognition (dialectics, the systems method, analysis, synthesis, analogy, deduction, observation, modeling), the traditional legal methods (formal-logical), and the methods used in special sociological researches (the statistical methods, expert assessments, etc.). The contribution of the researcher consists in the conclusion that the principles of service in the bodies of internal affairs determine the quality of the corresponding kind of activity and fill it with the necessary humanistic content; the principles considered in the article predetermine the perspectives of development of bodies and organizations of the system of the Ministry of Internal Affairs. The research develops the doctrine of law on service with regard to employer-employee relations in the sphere of the interior.

**Keywords:** the Ministry of Internal Affairs, internal affairs bodies, police, service, official, principle, system, legality, neutrality, regulation.

Служба в органах внутренних дел как разновидность федеральной государственной службы протекает не сама по себе. Благодаря объективным законам функционирования аппарата государственного управления – соответствующий процесс надлежащим образом организован, без этого представить себе реализацию государственно-служебных отношений практически невозможно. Организация прохождения службы в органах внутренних дел – это процесс управления

юющий процесс надлежащим образом организован, без этого представить себе реализацию государственно-служебных отношений практически невозможно. Организация прохождения службы в органах внутренних дел – это процесс управления

кадрами соответствующего вида государственной службы. В этой связи необходимо отметить, что вопрос организации чего-либо – всегда проблема управления. Известно, что государственная служба представляет собой некую систему, которая может выступать в качестве объекта организации, поэтому организационная составляющая в системе государственной службы всегда присутствует. На данный факт обращается внимание и в научной литературе.

А.А. Гришковец, применительно к организации служебных отношений, определяет организацию государственной гражданской службы как «основанную на законодательстве деятельность государства, его органов и должностных лиц, направленную на реализацию коллективами государственных служащих аппаратов государственных органов функций этих органов и компетенции их структурных подразделений» [1]. Обозначенный автор в организацию служебных отношений включает как государственных служащих, так и соответствующие органы управления, надо полагать – кадровые подразделения.

Для организации государственной службы в системе МВД России сформированы кадровые подразделения, а также подразделения по работе с личным составом.

Возглавляет систему управления служебными отношениями в системе МВД – Департамент государственной службы и кадров МВД России (ДГСК МВД России). Согласно положению о данном Департаменте (положение утверждено приказом МВД России от 16 июня 2011 г. № 660), в его компетенцию входит выработка и реализация государственной политики и нормативно-правовое регулирование в области кадрового обеспечения системы МВД России, вопросы организации профессиональной подготовки кадров МВД России. Кроме того, ДГСК МВД России осуществляет обеспечение – в соответствии с международными договорами Российской Федерации – подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран, проводит мобилизационную работу и др. В структуру ДГСК МВД России входят 6 управлений: Управление организации прохождения службы, Управление организации профессиональной подготовки, Управление организации морально-психологического обеспечения, Управление организации мобилизационной подготовки, Управление организации профилактики коррупционных и иных правонарушений, Организационно-аналитическое управление.

Исходя из своей компетенции, ДГСК МВД России осуществляет работу с кадрами практически по всем направлениям организации и осуществления государственной службы в сфере внутренних дел. Для того, чтобы эта работа происходила планомерно, в соответствии с действующим законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами необходимо, чтобы она опиралась на определенные требования, а также императивные предписания. Соответствующие требования в правовой и управленческой работе традиционно называются принципами.

Принцип – это основополагающая идея (положение), которая определяет приоритетное направление правового регулирования государственно-служебных отношений, в нашем случае – осуществляемых в сфере внутренних дел. Принципы, по сути, отражают качество правового регулирования служебных отношений в системе МВД России, в этой связи от выполнения требований упомянутых принципов зависит уровень законности и дисциплины в организации и прохождении службы в органах внутренних дел.

Как отмечал в свое время Д.М. Овсянко «... принципы государственной службы определяют основополагающие идеи и положения, а также ее практическую организацию и реальное функционирование» [2]. Из этого можно сделать вывод о том, что представить себе государственную службу без принципов, на которых строится и функционирует данный институт практически невозможно. А.П. Корнев подчеркивал, что под принципами государственной службы надо понимать «основополагающие идеи, на которых организуется и осуществляется государственная служба» [3]. Следует также отметить, что соответствующие принципы в определенной степени отражают сущность государственной службы в системе управления общественными процессами. Поэтому неслучайно, что В.П. Мельников и В.С. Нечипоренко подчеркнули тот факт, что «...значимость принципов состоит в том, что в них выражается сущность, основное содержание, характерные свойства государственной службы, ее место и роль в системе государственной власти, государственного управления и в жизни общества. Принципы государственной службы определяют, в конечном счете, характер деятельности и поведения государственных служащих, охватывают правовые и организационные стороны государственной службы – установление и ранжирование должностей, прием на службу, ее прохождение и увольнение со службы» [4].

Как уже говорилось, без соответствующих принципов, институт государственной службы может утратить свое практическое и социальное качество. Принцип – это обобщение в высшей степени всего того лучшего, что есть в праве и законодательстве. Именно в этой связи значение принципов в организации и прохождении службы в органах внутренних дел весьма существенно. Принципы государственной службы касаются не только самих государственных служащих и соответствующих органов управления служебными отношениями, эти принципы отражают и многие другие социальные ценности, в частности, они сказываются на качестве защиты прав и законных интересов граждан. Эта идея также находит свое отражение в сущностной характеристике рассматриваемых принципов.

На вышеприведенное обстоятельство обращается внимание и в научной литературе. Так, П.П. Сергун подчеркнул, что под принципами государственной службы следует понимать «правовую категорию, как основное, руководящее положение, закрепленное непосредственно или косвенно в нормах права, определяющее содержание государственно-служебных отношений, имеющее обязательный характер для участников этих отношений, а также способствующее осуществлению законных интересов личности, государства и общества в целом» [5].

Заметим, что принцип – это категория не в полной мере правовая, правовой дефиницией принципа становится лишь в том случае, если обретают соответствующую юридическую форму своего закрепления. При прохождении службы сотрудник органов внутренних дел, как федеральный государственный служащий, руководствуется законом, а также иными нормативными правовыми актами в первую очередь, однако нужно признать, что средством регулирования общественных отношений выступают и иные социальные регуляторы. Значение соответствующих социальных средств должно учитываться сотрудниками органов внутренних дел (полиции) при осуществлении как правоохранительной, так и внутриведомственной деятельности. В этой связи к числу принципов организации и прохождения службы в органах и организациях системы МВД России могут быть отнесены такие, казалось бы, далекие от права социальные ценности, как справедливость, честность, доброта, сострадание, моральная поддержка и т.п. Иными словами, моральные ценности (принципы), которые сопровождают жизнь нормального человека.

Если эти категории мы не будем учитывать в правоприменительной деятельности, в частности при работе с кадрами, то мы получим исключительно формальную кадровую политику, лишенную социальной поддержки и одобрения в обществе. Такой подход не может быть правильным с точки зрения морально-этических основ организации и осуществления служебной деятельности в органах и организациях системы МВД России.

Как уже ранее подчеркивалось, принцип правового регулирования – это по своей сути идея, которая нашла свое нормативное закрепление. Говоря по-другому, категория «принцип» трактуется как оптимальная модель соответствующего поведения, обеспечить которое очень сложно. Рассуждая о практике обозначенного процесса, необходимо сказать, что в правоприменительной работе, осуществляемой в сфере внутренних дел вообще, а также имеющей место при прохождении службы в системе МВД России в частности, достаточно трудно выполнить установленные законом принципы организации и прохождения государственной службы в полном объеме. Это обусловлено рядом объективных и субъективных причин. Полное соблюдение принципов организации и прохождения службы в органах внутренних дел возможно только при определенных и, как видится, идеальных условиях и обстоятельствах, которые существуют очень редко. Тем не менее, это не должно служить оправдательным моментом в процессе реализации законодательства, регламентирующего порядок прохождения службы в органах и организациях системы МВД России.

Переходя непосредственно к характеристике принципов организации и осуществления государственной службы в системе МВД России, отметим, что они в общем виде содержатся в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации», на базе которого выстраивается система принципов службы, осуществляемой в органах внутренних дел. Своим закреплением некоторые общие принципы находят в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Тем не менее, в приведенном законе есть и специальные принципы регулирования служебных отношений в сфере внутренних дел. Также необходимо заметить, что определенную взаимосвязь общих и специальных принципов можно увидеть при реализации кадровой политики, которая осуществляется в

системе МВД России. В частности, к числу соответствующих принципов относятся: законность, гуманность и демократизм; научная обоснованность, рациональность и реалистичность; плановость, активность и целеустремленность; гласность, обеспечение равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел при условии соответствия государственным требованиям; подчиненность целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России; системный, комплексный и дифференцированный подход; открытость, непрерывность и доступность системы профессиональной подготовки кадров; сочетание единоначалия и коллегиальности принятия кадровых решений на всех уровнях управления и последовательность в их реализации; сочетание преемственности, опоры на опыт ветеранов органов внутренних дел с периодической обновляемостью кадров; социальная справедливость при принятии кадровых решений.

Несмотря на наличие общих принципов в правовом регулировании служебной деятельности в органах и организациях системы МВД России необходимо, как уже отмечалось, также закрепление и специальных принципов, которые, собственно, и отражают специфику служебной деятельности в соответствующей сфере. Некоторые из этих принципов представляется целесообразным рассмотреть более подробно.

Государственная служба в органах внутренних дел является федеральной службой, в этой связи принцип федерализма в определенной степени отражается на уровне законодательного регулирования и организации соответствующих служебных отношений. Специфика управления в сфере внутренних дел отражается и на особенностях службы в органах внутренних дел, которая предполагает ее регулирование только на федеральном уровне.

К числу специальных принципов правового регулирования службы в органах внутренних дел относится такой правовой императив, как единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел. Этот принцип объективно необходим, поскольку система управления в сфере внутренних дел высокоцентрализована, соответствующим служебным отношениям присущ характер власти-подчинения. В системе МВД России выстроена иерархическая система управления, которая показывает, что полнота административной власти сосредоточена в компетенции Министра внутренних дел Российской Федерации. Между различными должностными лицами систе-

мы МВД России достаточно четко распределена их компетенция, а также определены границы их персональной ответственности. Однако, несмотря на приоритет в правовом регулировании служебных отношений в сфере внутренних дел принципа единоначалия, все же не следует полностью игнорировать и принцип коллегиальности, который также используется в деятельности органов и организаций системы МВД России, а также при работе с кадрами органов внутренних дел.

Коллегиальность, как принцип регулирования служебных отношений в органах внутренних дел, находит свое четкое оформление и использование в образовательных и научных организациях системы МВД России. Более широкое использование обозначенного принципа позволит эффективнее реализовывать кадровую политику практически во всех структурных подразделениях МВД России. Такой подход если не исключит, то хотя бы поможет минимизировать просчеты и упущения в работе с личным составом. Видя определенные издержки в реализации принципа единоначалия, представляется необходимым расширить границы действия принципа коллегиальности при назначении на должность руководителей территориальных органов МВД России, а также руководителей образовательных организаций системы МВД России. Такую практику было бы возможно внедрить на начальном этапе хотя бы в качестве эксперимента, а если она оправдает себя, то такой порядок может быть рекомендован и для более широкого применения.

Как следует из Федерального закона от 7 февраля 2011 г. «О полиции» деятельность полиции является открытой для общества в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации, а также не нарушает прав граждан, общественных объединений и организаций. Кроме того, полиция регулярно информирует государственные и муниципальные органы, граждан о своей деятельности через средства массовой информации, информационно-телекоммуникационную сеть Интернет (ст. 8). Все эти, а также ряд иных предписаний должны в определенной степени популяризировать работу полиции, а также давать гражданам или иным заинтересованным субъектам возможность получить максимально полную информацию непосредственно о службе в органах и организациях системы МВД России. Информационная открытость системы МВД России может помочь привлечь на службу наиболее подготовленных, а также честных и профессиональных молодых людей. Исходя из этого, вполне логично,

что в законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (ст. 4) закреплён такой принцип службы, как обязательный профессиональный отбор. В этом принципе можно увидеть развитие положений Конституции России (ст. 32), которое касается равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел.

Помимо этого, представляется важным создание для того или иного сотрудника определенных возможностей для продвижения по службе, независимо от каких-либо субъективных обстоятельств, которые могут в частности, касаться пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел. В современных условиях необходимо развивать комплектование кадров в органах и организациях системы МВД России на конкурсной основе, особенно, когда это касается замещения руководящих должностей, а также должностей, сопряженных с определенными коррупционными рисками. Как отметил Р. Лыгин «...самым верным, справедливым и объективным способом отбора лучших специалистов представляется конкурсный отбор, который поможет нам соблюсти конституционный принцип равного доступа граждан к государственной службе» [6].

К сожалению, многие из вышеприведенных положений не работают сегодня в полной мере. Государственная служба вообще и служба в органах внутренних дел в частности, по своему потенциалу не всегда могут позволить человеку реализоваться как профессионалу, сделать максимум полезного и нужного для государства и общества. Для исправления подобного положения вещей, государству необходимо создать соответствующие условия для достойной служебной деятельности каждому, кто поступает на государственную службу.

В настоящее время можно наблюдать, к сожалению, крайне неблагоприятную ситуацию в профессиональной среде государственных служащих, которая вызвана коррупцией, кумовством, протекционизмом, тотальным лицемерием, а также политической целесообразностью, конъюнктурой и административным мошенничеством. В такой ситуации соблюдение законности, честная и добросовестная карьера, а также действенный отбор на должности государственной службы представляется маловероятным. К сожалению, приходится также признать, что без связей и денег продвигаться на государственной службе сегодня весьма

затруднительно. Как писали в свое время Б.Н. Габричидзе и В.М. Коланда «...к сожалению, и ныне, а также в период глубоких преобразований, проблемы профессионализации государственной службы далеко еще не решены. Много случаев занятия высоких постов лицами, не имеющими необходимых на то подготовки, опыта, образования» [7].

Сложившуюся ситуацию в деле реализации служебных процедур необходимо кардинально менять, причем как можно скорей. Государственному служащему, а также сотруднику органов внутренних дел должно быть понятно, что в конечном счете, многое зависит от него самого, а именно – от его трудолюбия, способностей, знаний, а также опыта и навыков работы. На этих компонентах, прежде всего, должна основываться служебная карьера, если, конечно, государство и общество хочет получить действительно эффективную и ответственную государственную службу. Можно отчасти согласиться с Д.Н. Бахрахом, который отметил, что «в работе по формированию кадров корпуса государственного аппарата следует руководствоваться триадой: профессионализм – стабильность – лояльность» [8].

Принцип профессионализма в служебной деятельности носит абсолютный характер. Без подготовленных сотрудников МВД России не сможет решить весь спектр стоящих перед ними задач, поэтому этот принцип должен проходить красной нитью через всю кадровую политику, а также систему подготовки и отбора кадров для органов и организаций системы МВД России. Что же касается принципа стабильности, то он не должен рассматриваться, как некий абсолют, особенно когда речь идет о замещении руководящих должностей службы в органах внутренних дел. Руководители любого уровня должны находиться в условиях добросовестной конкуренции, режиме плановой ротации и др. Такой подход должен в определенной степени повысить уровень персональной ответственности должностных лиц системы МВД России, а также способствовать противодействию коррупции и т.п.

Лояльность сотрудника – этот принцип также не следует абсолютизировать. Согласно режиму государственной службы, каждый государственный служащий должен быть лояльным. Эта лояльность должна проявляться по отношению к государству, той системе, где сотрудник (служащий) проходит свою службу, кроме того, лояльность должна проявляться к непосредственному руководителю. Эти три лояльности между собой логически взаимосвязаны, тем не менее, они не должны мешать сотруднику высказывать свое

мнение в корректной форме по наиболее актуальным проблемам службы, а также зачастую имеющим место фактам беззакония и вопиющей несправедливости и т.п. Такой подход поможет своевременно вносить определенные коррективы в принятые решения, способствовать защите прав и законных интересов как сотрудников, так и граждан, а главное – повысить эффективность служебной деятельности.

Еще одним важным принципом службы в органах внутренних дел, на который представляется необходимым обратить особое внимание – является принцип социальной защиты сотрудников. В современный период, как никогда, необходимо материальное стимулирование государственных служащих, публичное распределение социальных льгот. А о том, что в этом направлении много проблем, говорит например, практика реализации Федерального закона от 19 июля 2011 г. «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», особенно в части осуществления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения (ст.4). Заметим, что этим правом воспользовались далеко не все сотрудники, а те, кому удалось это сделать, не все *фактически* нуждались в улучшении жилищных условий. Тысячи сотрудников, которые ютятся в общежитиях, живут, скажем прямо, в нечеловеческих условиях, имея при этом на руках детей или престарелых родителей, честно и добросовестно прослужившие много лет на одном месте, иногда вынуждены наблюдать, как руководитель, у которого есть необходимые связи, получает солидную «социальную выплату» на улучшение и без того неплохих жилищных условий в размере десятка-другого миллионов рублей. Такие случаи создают атмосферу недоверия и подрывают основы служебной деятельности. Все это, в конечном итоге, сказывается на оперативно-служебной деятельности, на раскрываемости преступлений, а также на защите прав и свобод граждан.

Представляется, что в настоящее время государство должно взять на себя обязанность обеспечить жильем всех сотрудников органов внутренних дел, которые увольняются на пенсию, государству нужно не просто гарантировать, а реально осуществлять системную социальную поддержку сотрудников и членов их семей во время прохождения ими службы. Только так возможно

хоть немного изменить ситуацию с отбором на службу, а также обеспечить необходимый уровень законности и правопорядка, опираясь на профессиональную деятельность сотрудников полиции. Ситуация, при которой только ставятся сверхзадачи, осуществляется запугивание сотрудников, себя полностью не оправдала. Модель взаимоотношений, при которой возможно было бы только требовать от сотрудников выполнения их обязанностей, ничего не давая им взамен, себя также исчерпала в полном объеме.

Одной из особенностей государственной службы вообще и осуществляемой в сфере внутренних дел в частности, является взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, а также ответственности. Названные компоненты являются составной частью правового статуса сотрудников, они также являются компонентами и принципами служебной деятельности. Напомним, что ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника органов внутренних дел возможно лишь в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства.

Необходимо также отметить, что запреты и ограничения играют весьма существенную роль в деле обеспечения правопорядка в системе организации и прохождения службы в органах и организациях МВД России. Названные средства сдерживают негативную активность сотрудников, заставляя их строго следовать предписанием закона, а также не должны позволять использовать свое служебное положение вопреки интересам службы. Как писал А.Г. Братко «...цель запретов предотвратить возможные нежелательные действия, которые могут причинить ущерб общественным интересам» [9].

В этой связи видится вполне справедливым установление запретов и ограничений в организации и прохождения службы в органах внутренних дел. Однако установление соответствующих запретов и ограничений должного результата не принесет, если они будут реализовываться избирательно, а также будут иметь не четкое законодательное оформление. Например, Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. «О полиции» определяет, что сотрудник полиции не может находиться на службе в полиции в случае близкого родства или свойства с другим сотрудником полиции, если замещение должности связано с непосредственной

подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 29). Данное ограничение весьма неконкретно. Несмотря на всю свою императивность, непосредственная подчиненность или подконтрольность одного из них другому может носить косвенный или иной характер, что по своей сути ничего не меняет. Подобное положение способствует необоснованному протекционизму, а также превращению государственной власти, при определенных обстоятельствах, в семейное дело, что в современных условиях недопустимо. Запреты и ограничения, обусловленные службой в органах внутренних дел, касаются как самого сотрудника, так и его супруга (супруги), а также несовершеннолетних детей, кроме того, соответствующие средства оказывают регулирующее воздействие в течение определенного периода времени и в отношении гражданина, который уволился со службы.

С запретами и ограничениями тесным образом связана юридическая ответственность сотрудника органа внутренних дел. Ответственность, как принцип службы в органах внутренних дел, обеспечивает соблюдение установленных для сотрудника обязанностей, запретов и ограничений. Сотрудник органов внутренних дел, как федеральный государственный служащий, несет уголовную, административную, дисциплинарную, материальную, а также гражданско-правовую ответственность. Режим служебной дисциплины в сфере внутренних дел преимущественно обеспечивается мерами дисциплинарной ответственности.

В деле осуществления дисциплинарной практики в органах внутренних дел имеется достаточно много правовых и организационных вопросов. Одной из таких проблем, на наш взгляд, является порой необоснованное применение мер дисциплинарной ответственности к руководителю за правонарушения, которые совершены их подчиненными. Конечно, нужно согласиться с тем, что руководитель в полном объеме отвечает за надлежащее выполнение своим подчиненным возложенных на него должностных обязанностей. Но это положение нельзя абсолютизировать. Так, к применению мер дисциплинарного воздействия к руководителю следует подходить очень внимательно, взвешенно и детально устанавливать его виновность (причинно-следственную связь), а также иные объективные и субъективные моменты и, только после этого, ставить вопрос о юридической ответственности должностного лица. Только такой подход может спо-

собствовать соблюдению общих принципов юридической ответственности в соответствующей сфере ее реализации.

Государственная служба вообще и осуществляемая в сфере внутренних дел в частности, обеспечивает реализацию задач и функций государства. В этой связи выглядит вполне оправданно закрепление принципа политической нейтральности для сотрудников органов внутренних дел. Закрепление обозначенного принципа проявляется в том, что сотруднику органов внутренних дел запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, а также иных общественных объединений и религиозных организаций. Это делает сотрудника органов внутренних дел независимым от всякого рода политических обязательств, которые не всегда могут соответствовать тем задачам, которые выполняет сотрудник в сфере обеспечения правопорядка, а также защиты прав и свобод граждан. Конечно, правильно заметил Л.К. Суворов, «... в условиях политического плюрализма независимость и беспристрастность работников правоохранительных органов становится все более важным фактором обеспечения стабильности правопорядка» [10].

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что закрепление «принципа политической нейтральности сотрудников органов внутренних дел» выглядит вполне обоснованно.

Специфика службы в органах внутренних дел такова, что она связана с определенным риском для жизни и здоровья сотрудника. Вполне логично, что сотрудник органов внутренних дел обязан поддерживать необходимый уровень физической подготовки, владеть табельным оружием, а также приемами борьбы (самообороны). Оптимальная физическая и огневая подготовка сотрудника должны минимизировать риск его гибели или получения им увечья (травмы). Сотрудник органов внутренних дел не вправе отказаться от выполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о прохождении службы в органах внутренних дел или должностным регламентом, а для выполнения соответствующих обязанностей приняты необходимые меры безопасности.

Рассматривая обозначенную в названии работы проблему, следует указать и на такой

принцип организации и прохождения службы в органах внутренних дел – как законность. Этот принцип носит собирательный характер и все вышеперечисленные принципы, по сути, являются его непосредственными конструктивными составляющими. Именно поэтому является абсолютным тот факт, что сотрудник органов внутренних дел в своей деятельности руководствуется только законом, помимо этого, никто не имеет права вмешиваться в его законную деятельность, кроме лиц, прямо уполномоченных федеральным законом.

Принцип единоначалия в организации службы указывает на то, что сотрудник органов внутренних дел при выполнении служебных обязанно-

стей подчиняется только прямым руководителям. Отметим, что, при исполнении своих служебных обязанностей, сотруднику необходимо выполнять приказы и распоряжений руководителей, которые отданы ими в установленном порядке, также следует особо подчеркнуть, что эти акты не должны противоречить закону.

Таковы основополагающие принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел, которые определяют качество соответствующего вида деятельности, а также наполняют его необходимым гуманистическим содержанием, кроме того, рассмотренные нами принципы определяют перспективы развития органов и организаций системы МВД России.

#### Библиография:

1. Гришковец А.А. Государственная гражданская служба. – М., 2014. – С. 91.
2. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. – М., 2002. – С. 30.
3. Корнев А.П. Административное право России. Ч. I. – М., 2000. – С. 76.
4. Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России. – М., 2003. – С. 53.
5. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и перспективы развития. – Саратов, 1998. – С. 56.
6. Лыгин Р. Конкурсный отбор – критерий качества // Служба кадров. – 2000. – № 5. – с. 34.
7. Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принцип профессионализма в государственной службе // Государство и право. – 1995. – № 12. – С. 21.
8. Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы // Государство и право. – 1996. – № 12. – С. 78.
9. Братко А.Г. Запреты в советском праве. – Саратов. 1979. – С. 31.
10. Суворов Л.К. Об ограничении политических прав и свобод работников правоохранительных органов // Государство и право. – 1994. – № 11. – С. 119.
11. Куракин А.В., Лаврентьева О.О. Принципы государственной гражданской службы в механизме противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. – 2012. – 9. – С. 15 – 24.
12. Куракин А.В. Международное и административное право и противодействие коррупции в системе государственной гражданской службы // NB: Административное право и практика администрирования. – 2014. – 1. – С. 53 – 81. DOI: 10.7256/2306-9945.2014.1.11051. URL: [http://www.e-notabene.ru/al/article\\_11051.html](http://www.e-notabene.ru/al/article_11051.html)
13. Трегубова Е.В., Марьян А.В., Кривоносов Д.А. Административно-правовое регулирование института правового запрета в системе государственной службы // Административное и муниципальное право. – 2010. – 8. – С. 7 – 16.
14. Куракин А.В., Костенников М.В. Новая книга о государственной гражданской службе Рецензия на учебный курс А.А. Гришковца по теме: «Государственная гражданская служба». – М.: Дело и Сервис, 2014. – 624 с. // Административное и муниципальное право. – 2014. – 3. – С. 294 – 298. DOI: 10.7256/1999-2807.2014.3.11252.
15. Куракин А.В. Международно-правовые источники административного права в сфере противодействия коррупции в системе государственной службы Российской Федерации // Административное и муниципальное право. – 2013. – 3. – С. 240 – 249. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.03.7.

#### References (transliterated):

1. Grishkovets A.A. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba. – M., 2014. – S. 91.
2. Ovsyanko D.M. Gosudarstvennaya sluzhba Rossiiskoi Federatsii. – M., 2002. – S. 30.
3. Korenev A.P. Administrativnoe pravo Rossii. Ch. I. – M., 2000. – S. 76.
4. Mel'nikov V.P., Nechiporenko V.S. Gosudarstvennaya sluzhba v Rossii. – M., 2003. – S. 53.
5. Sergun P.P. Gosudarstvennaya sluzhba v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii: sostoyanie i perspektivy razvitiya. – Saratov, 1998. – S. 56.
6. Lygin R. Konkursnyi otbor – kriterii kachestva // Sluzhba kadrov. – 2000. – № 5. – s. 34.
7. Gabrichidze B.N., Kolanda V.M. Printsip professionalizma v gosudarstvennoi sluzhbe // Gosudarstvo i pravo. – 1995. – № 12. – S. 21.

8. Bakhrakh D.N. Gosudarstvennaya sluzhba: osnovnye ponyatiya, ee sostavlyayushchie, sodержanie, printsipy // Gosudarstvo i pravo. – 1996. – № 12. – С. 78.
9. Bratko A.G. Zaprety v sovetskom prave. – Saratov. 1979. – С. 31.
10. Suvorov L.K. Ob ogranichenii politicheskikh prav i svobod rabotnikov pravookhrani-tel'nykh organov // Gosudarstvo i pravo. – 1994. – № 11. – С. 119.
11. Kurakin A.V., Lavrent'eva O.O. Printsipy gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby v mekhanizme protivodeistviya korruptsii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. – 9. – С. 15 – 24.
12. Kurakin A.V. Mezhdunapodnoe i administrativnoe pravo i protivodeistvie korruptsii v sisteme gocudapctvennoj grazhdanskoj sluzhby // NB: Administrativnoe pravo i praktika administrirovaniya. – 2014. – 1. – С. 53 – 81. DOI: 10.7256/2306-9945.2014.1.11051. URL: [http://www.e-notabene.ru/al/article\\_11051.html](http://www.e-notabene.ru/al/article_11051.html)
13. Tregubova E.V., Mar'yan A.V., Krivososov D.A. Administrativno-pravovoe regulirovanie instituta pravovogo zapreta v sisteme gosudarstvennoj sluzhby // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2010. – 8. – С. 7 – 16.
14. Kurakin A.V., Kostennikov M.V. Novaya kniga o gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Retsenziya na uchebnyi kurs A.A. Grishkovtса po teme: «Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba». – M.: Delo i Servis, 2014. – 624 s. // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2014. – 3. – С. 294 – 298. DOI: 10.7256/1999-2807.2014.3.11252.
15. Kurakin A.V. Mezhdunarodno-pravovye istochniki administrativnogo prava v sfere protivodeistviya korruptsii v sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federatsii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2013. – 3. – С. 240 – 249. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.03.7.