

УДК 342.5

**ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ НА ЭТАПЕ  
ОТБОРА НА СЛУЖБУ В ПОЛИЦИЮ**

© 2017 г.

*С.В. Никитин, В.Ю. Ухов*

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел России, Санкт-Петербург

spb-u-mvd.kaf-ap@yandex.ru

*Поступила в редакцию 01.03.2017*

Рассматриваются детерминанты коррупционного поведения, существующие на этапе отбора на службу в полицию. Предлагаются направления организационно-правового совершенствования профессионально-ориентационных мероприятий и мероприятий по непосредственному поиску кандидатов для поступления на службу в полицию; предлагается нормативное закрепление требования, устанавливающего поступление на службу только на основе объективно и беспристрастно проведенных конкурсных процедур.

*Ключевые слова:* противодействие коррупции, отбор на службу в полицию, профориентация, поиск кандидатов, конкурсные процедуры.

Коррупция, как социально негативное явление, существует в виде неформальных социальных связей, которые представляют собой альтернативу легальным способам достижения цели и направлены на получение какой-либо выгоды в обход социальных регуляторов общественных отношений. Оно заключается в нелегитимном, теневом использовании ресурсов общества и государства.

Коррупция в правоохранительных органах вообще и в таком полифункциональном органе, как полиция, в частности представляет собой повышенную общественную опасность, так как именно в компетенцию этих органов входит борьба с этим негативным явлением. Вследствие коррупционного поведения сотрудников существенно изменяется содержание правоотношений в системе государственной службы, которое влечет самые негативные последствия как для отдельных граждан, так и для государства в целом.

Поэтому одной из основных задач проводимой реформы МВД России, начатой в 2010 году по инициативе Президента России Д.А. Медведева, была «очистка» от недобросовестных сотрудников. Данная задача, судя по всему, в полном объеме не была решена. Сообщения о преступлениях, совершенных сотрудниками органов внутренних дел, в средствах массовой информации по-прежнему нередки.

По нашему мнению, повысить качество кадрового состава подразделений полиции, эффективность и добросовестность несения службы возможно рядом средств, но одно из основных среди них – тщательнейший отбор мотивированных к данной деятельности граждан, кото-

рые способны отвечать самым высоким требованиям.

Принятые в результате реформирования системы органов внутренних дел правовые основы, регулирующие поступление на службу в подразделения полиции, закрепленные Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1], определяют обязательный отбор при поступлении на службу, а также предъявляют высокие требования к кандидатам на службу, неся в себе антикоррупционный потенциал.

Отбор предполагает выбор достойнейших из числа поступающих на службу кандидатов. Соответственно, одним из условий оптимального по качеству отбора в подразделения полиции является большое количество претендентов на службу при определенном количестве вакансий.

В зарубежных странах, достигших некоторых успехов в ограничении масштабов коррупции, таких как Канада, Германия, Великобритания, США, Франция, Япония и др., отмечается высокий конкурс при поступлении на службу в полицию [2]. Данный факт, в упомянутых государствах, является следствием высокого престижа полицейской службы, достойного денежного содержания, гарантированности социальных льгот и возможности карьерного роста.

В Российской Федерации в настоящее время сформировались различные по своей природе факторы, существенно снижающие привлекательность службы в полиции.

Во-первых, это факторы социально-психологического характера, такие как отсутствие положительного общественного мнения у

населения о деятельности полиции, информированность о ее коррумпированности.

Во-вторых, это факторы социально-экономического характера, связанные со слабой реализацией ключевых социальных гарантий для сотрудников органов внутренних дел, таких как индексация окладов денежного содержания и улучшение жилищных условий нуждающимся в этом сотрудникам, имеющим стаж службы более 10 лет [3, 4].

Другим негативным фактором, значительно уменьшающим количество претендентов на службу в полицию, является сложная демографическая ситуация, сложившаяся в нашем государстве в настоящее время. «Согласно демографическим прогнозам, Россия в ближайшие пять лет столкнется с резким сокращением численности населения в трудоспособном возрасте» [5], – сообщил министр труда и социальной защиты Российской Федерации М.А. Топилин. Также ситуацию усугубляет неудовлетворительное состояние здоровья трудоспособного населения в большинстве регионов нашего государства [6].

Организационно-правовыми факторами, оказывающими негативное влияние на количество лиц, выбравших службу в полиции, является слабая профессионально-ориентационная работа и работа по непосредственному поиску кандидатов [7].

Этот факт является следствием того, что в настоящее время лица, в обязанность которых входит осуществление данной деятельности, достаточно трудоемкой и требующей значительных затрат сил и времени, плотно загружены решением своих непосредственных служебных обязанностей [8]. От мероприятий же по профориентации и непосредственному поиску кандидатов на службу руководители подразделений полиции и сотрудники кадровых служб по работе с личным составом, как правило, самоустраиваются или осуществляют их формально.

В связи со значительным влиянием, которое оказывают рассматриваемые нами мероприятия на качество отбора на службу в кадровый корпус полиции, заключаем, что необходимо организационно-правовое совершенствование деятельности по профориентации и непосредственному поиску кандидатов на службу.

По нашему мнению, оно должен осуществляться в следующих направлениях:

- научно-методическое обеспечение и детальное планирование этих мероприятий;
- строгая отчетность об их проведении в совокупности с персональной ответственностью лиц, уполномоченных на ее осуществление;
- по необходимости, введение штатной единицы, приоритетной деятельностью которой

являлись бы профориентационная работа и непосредственный поиск кандидатов на службу;

- привлечение к рассматриваемой нами деятельности общественных организаций, взаимодействующих с органами внутренних дел.

Нормативное закрепление положений, развивающих обозначенные направления совершенствования деятельности по осуществлению профориентационных мероприятий и мероприятий по непосредственному поиску кандидатов на службу в подразделения полиции, несомненно, повысило бы число участвующих в отборе лиц.

Другим этапом отбора на службу, на который считаем необходимым обратить внимание, является конкурс на замещение должности сотрудника полиции. Его цель, в первую очередь, улучшение качества кадрового корпуса полиции за счет приема в подразделения лиц, которые показали наилучший результат по итогам конкурсных мероприятий.

В зарубежных странах, таких как Канада, Великобритания, США, «конкурс – преобладающий способ замещения должностей государственной службы». Однако в Российской Федерации в настоящее время основным способом поступления на государственную службу в подразделения полиции является назначение.

Объективными обстоятельствами данного факта может являться длительная продолжительное время «недоукомплектованность» штата сотрудников какого-либо из подразделений. В такой ситуации, конечно же, конкурсный отбор провести не представляется возможным, а приоритетной задачей руководителя является ликвидация «недоукомплектованности».

Субъективные же обстоятельства того, что в настоящее время назначение является основным способом поступления на государственную службу в подразделения полиции, связаны с полномочиями руководителя не проводить конкурсные процедуры по причине их значительных ресурсных затрат либо желания предоставить должность по личному усмотрению определенному претенденту на вакансию.

По нашему мнению, отсутствие нормативно закреплённого требования об обязательном проведении конкурса при поступлении в полицию превращает систему объективного отбора в набор по субъективным мотивам, что дает возможность для существования коррупционных проявлений, таких как, например, протекционизм, «торговля должностями».

Общественный вред от негативных последствий, которые связаны с коррупционной опасностью, существующей при рассматриваемом нами организационно-правовом несовершенстве

ве системы отбора на службу в подразделения полиции, трудно переоценить.

Во-первых, не вызывает сомнений тот факт, что назначение на должность малоспособных служащих по протекции наносит моральный, экономический и политический вред обществу.

Во-вторых, нарушается конституционное право граждан, предусмотренное п. 4 ст. 32 Конституции Российской Федерации [9], на равный доступ к государственной службе, нашедшее свое отражение в п. 1 ст. 3 Федерального закона № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [10], а также п. 1 ст. 75 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Что приводит, по нашему мнению, к порождению чувства социальной несправедливости и формированию отрицательного мнения о деятельности полиции, которые, в свою очередь, сами являются детерминантами коррупционного поведения.

В-третьих, создается возможность проникновения в кадровый корпус полиции лиц, имеющих коррупционные мотивы.

Опираясь на вышесказанное, считаем, что для эффективного противодействия коррупции в подразделениях полиции на этапе отбора на службу необходимо нормативно закрепить обязательное требование проводить отбор для поступления на службу только на основе конкурсных процедур, руководящими принципами которых были бы:

- обязательная детальная регламентация конкурсных мероприятий;
- необходимость и достаточность критериев оценки кандидатов на службу, а также их валидность;
- коллегиальность и беспристрастность при оценке результатов;
- «прозрачность» оценок конкурсных процедур.

Подводя итог рассмотрению состояния системы отбора на службу в кадровый корпус полиции, приходится констатировать, что антикоррупционный потенциал данного административно-правового средства в настоящее время, по нашему мнению, не реализован.

Приведенные в публикации предложения по организационно-правовому совершенствованию профессионально-ориентационных мероприятий и мероприятий по непосредственному поиску кандидатов повысили бы количество желающих поступить на службу в полицию, а объективно и беспристрастно проведенные конкурсные процедуры позволили бы выбрать из них наиболее достойных кандидатов, не имею-

щих коррупционных мотивов поступления на службу.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 05.12.2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.
2. Макаров А.А., Чупров В.М. Административно-правовое регулирование противодействия коррупции в полиции зарубежных стран // Административное и муниципальное право. 2010. № 3. С. 79–85.
3. Никитин С.В. Социально-экономические и организационно-правовые детерминанты коррупционного поведения в подразделениях полиции // Алтайский юридический вестник. 2015. № 12. С. 74–75.
4. Чернов Е.А. К вопросу о реализации жилищных прав сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3. С. 85–86.
5. Министр Максим Топилин на G20: Демографическая ситуация – вызов для российского рынка труда // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/cooperation/25/> (дата обращения: 10.01.2015).
6. Монгуш Х.Д., Ондар А.Б., Балчир М.Б. Медико-демографическая характеристика, факторы риска и динамика первичной инвалидности по сердечно-сосудистым заболеваниям в Республике Тыва // Электронный журнал «Врач-аспирант» [Электронный ресурс]. URL: <http://vrach-aspirant.ru/articles/cardiology/13511/> (дата обращения: 10.01.2015).
7. Никитин С.В. Анализ организационно-правовых детерминант коррупционного поведения в органах внутренних дел в контексте административно-правовых средств противодействия коррупции // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2016. № 3. С. 141–142.
8. Султанов И.А. Можно ли в МВД работать по закону? // Официальный сайт НКО Межрегиональный профсоюз «Московский профсоюз полиции» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.prof-police.ru/mvd-rossii/75-regiony/sverdlovskaya-oblast/2069-mozhno-li-v-mvd-rabotat-po-zakonu.html> (дата обращения: 08.02.2017).
9. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.
10. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.06.2003. № 22. Ст. 2063.

**ANTI-CORRUPTION MANAGEMENT AT THE STAGE OF  
RECRUITMENT TO THE POLICE FORCE***S.V. Nikitin, V.Yu. Ukhov*

The article examines the determinants of corruption behavior existing at the stage of the selection process to the police force. Some ways to rationalize the legal framework of the professional guidance measures and measures on identification of potential candidates to the police force are proposed. The legal requirement establishing the entry into service of candidates based on objective and impartial competition procedures only is also proposed.

*Keywords:* anti-corruption management, selection to the police force, professional orientation, candidates' identification, competition procedures.

*References*

1. Federal'nyj zakon ot 30.11.2011 g. № 342-FZ (red. ot 03.07.2016) «O sluzhbe v organah vnutrennih del Rossijskoj Federacii i vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii» (s izm. i dop., vstup. v silu s 15.07.2016) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 05.12.2011. № 49 (ch. 1). St. 7020.

2. Makarov A.A., Chuprov V.M. Administrativno-pravovoe regulirovanie protivodejstviya korrupcii v policii zarubezhnyh stran // Administrativnoe i municipal'noe pravo. 2010. № 3. S. 79–85.

3. Nikitin S.V. Social'no-ehkonomicheskie i organizacionno-pravovye determinanty korrupcionnogo povedeniya v podrazdeleniyah policii // Altajskij yuridicheskij vestnik. 2015. № 12. S. 74–75.

4. Chernov E.A. K voprosu o realizacii zhilishchnyh prav sotrudnikov organov vnutrennih del // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. 2016. № 3. S. 85–86.

5. Ministr Maksim Topilin na G20: Demograficheskaya situaciya – vyzov dlya rossijskogo rynka truda // Oficial'nyj sajt Ministerstva truda i social'noj zashchity Rossijskoj Federacii [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/cooperation/25/> (data obrashcheniya: 10.01.2015).

6. Mongush H.D., Ondar A.B., Balchir M.B. Mediko-demograficheskaya karakteristika, faktory riska i

dinamika pervichnoj invalidnosti po serdechno-sosudistym zabolevaniyam v Respublike Tyva // Elektronnyj zhurnal «Vrach-aspirant» [Elektronnyj resurs]. URL: <http://vrach-aspirant.ru/articles/cardiology/13511/> (data obrashcheniya: 10.01.2015).

7. Nikitin S.V. Analiz organizacionno-pravovyh determinant korrupcionnogo povedeniya v organah vnutrennih del v kontekste administrativno-pravovyh sredstv protivodejstviya korrupcii // Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Ehkonomika i pravo. 2016. № 3. S. 141–142.

8. Sultanov I.A. Mozhno li v MVD rabotat' po zakonu? // Oficial'nyj sajt NKO Mezhhregional'nyj profsoyuz «Moskovskij profsoyuz policii» [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.prof-police.ru/mvd-rossii/75-regiony/sverdlovskaya-oblast/2069-mozhno-li-v-mvd-rabotat-po-zakonu.html> (data obrashcheniya: 08.02.2017).

9. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 g.) (s uchedom popravok, vnesennyh Zakonami RF o popravkah k Konstitucii RF ot 30.12.2008 g. № 6-FKZ, ot 30.12.2008 g. № 7-FKZ, ot 05.02.2014 g. № 2-FKZ, ot 21.07.2014 g. № 11-FKZ) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 04.08.2014. № 31. St. 4398.

10. Federal'nyj zakon ot 27.05.2003 g. № 58-FZ (red. ot 23.05.2016) «O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 02.06.2003. № 22. St. 2063.