**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Кировский филиал**

**Факультет права и экономики**

Направление 38.04.04. Государственное и муниципальное управление

Кафедра государственного и муниципального управления

**КУРСОВАЯ РАБОТА по дисциплине**

«Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления»

на тему «Видовая структура государственной службы»

 **Выполнил:**

 Студент группы ГМУ-30-М-19

 Алексеева Юлия Александровна

 **Руководитель:** д.э.н, доцент

 Логинов Дмитрий Алексеевич

Киров, 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………….….………....3

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.…….……..6

1.1. Понятие, сущность и принципы государственной службы……………...6

1.2. Основные виды государственной службы.................................................12

1.3. Государственная служба в органах внутренних дел…………………….16

II. ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ……………………………………………………………………….…...24

2.1. Характеристика Управления по вопросам миграции МВД по Кировской области……………………………………………….……………………………...24

2.2. Нормативно-правовая база деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области………….………..…………….27

2.3. Анализ организационной структуры, структуры управления и практической деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области………………………………………………………………....29

III. ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ…………………………………………………………………………..35

3.1 Проблемы в сфере прохождения государственной службы……………..35

3.2 Предложения по совершенствованию эффективности работы в сфере кадрового обеспечения государственной службы…………………………….….39

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc12266842)…………………………………………………………..….….…..47

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК...……………………………….……..……50

Приложение 1. Организационная структура Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области

Приложение 2. Структура управления Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области

# ВВЕДЕНИЕ

Развитие и совершенствование системы государственного управления – это залог эффективного решения проблем, которые стоят перед государством и обществом. Именно органы государственной службы могут непосредственно влиять на разрабатываемые в стране реформы и обеспечивать их реализацию для успешной модернизации жизни страны в целом.

Государственная служба появилась в си­стеме социальных отношений как необхо­димое условие для нормальной жизнедеятель­ности общества и как средство обеспечения других видов социальной деятельности. Продолжительное время под службой подразу­мевалась сфера интеллектуального труда. Тем не менее, в настоящее время такая позиция не поддерживается в качестве критерия для обо­собления от других видов социальной деятель­ности.

В различные годы изучением социально-пра­вового института государственной службы, в том числе и термина «государственная служба», за­нимались ряд ученых, приводя различные зна­чения рассматриваемого вопроса: Д.Н. Бахрах, Г.В. Атаманчук, В.М. Манохин, П.П. Сергун, Ю.Н. Старилов и ряд других. Кроме того, рас­смотрением понятия государственной службы в органах внутренних дел в разные годы занима­лись В.Б. Гайдов, А.Ф. Ноздрачев, Д.М. Овсянко, Э.М. Филиппова, А.С. Шиенкова и другие.

Однако до сегодняшнего дня остаются спор­ными и проблемными вопросы, связанные как с самим понятием «государственная служба», так и отдельными его элементами.

Для нормального функционирования государства требуется не только адекватная система органов государственной власти, но и соответствующая ей система государственной службы.

Термин «государственная служба» применя­ется в разных значениях: как социально-право­вой институт; как вид государственной службы; как система организации деятельности.

Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Россий­ской Федерации» определяет государственную службу Российской Федерации как профессио­нальную служебную деятельность граждан Рос­сийской Федерации по обеспечению исполнения соответствующих полномочий, перечисленных в ч. 1 ст. 1 указанного закона [].

Таким образом, законодатель определяет го­сударственную службу как вид деятельности.

В настоящей работе будут рассмотрены соотношение понятий «государственная служба» и «служба в органах внутренних дел» (далее – ОВД), понятие государственной службы как подотрасли права, содержании общественных отношений, складывающихся в сфере государственной службы в ОВД, а также проблемные вопросы поступления на службу и аттестацию в ОВД.

До настоящего времени понятие «государственная служба в органах внутренних дел» упоминается редко, вместо него очень часто применяется термин «служба в органах внутренних дел», несмотря на то, что это разные термины.

Так, сотрудник считается проходящим государственную службу, далее используется выражение, что гражданин взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел, а также используется выражение «проходящий службу» в случае его зачисления в распоряжение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо в случае прикомандирования.

Целью данной работы является исследование системы государственной службы.

Исходя из цели работы ставятся следующие задачи:

- рассмотреть понятие и принципы государственной службы;

- рассмотреть основные виды государственной службы;

- дать характеристику Управления по вопросам миграции МВД по Кировской области;

- изучить нормативно-правовое регулирование деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области;

- провести анализ организационной структуры, структуры управления и практической деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области;

- выявить основные проблемы при прохождении государственной службы;

- определить пути по совершенствованию эффективности работы в сфере прохождения государственной службы.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе прохождения государственной службы.

Предметом исследования являются основы прохождения государственной службы в Управлении по вопросам миграции МВД по Кировской области.

Методология исследования представлена общенаучными и конкретно-научными методами. При написании курсовой работы были использованы методы теоретического анализа социономический, экономической, правовой, социологической литературы по исследуемой проблеме.

Курсовая работа состоит из введения, 2 глав и заключения. В первой главе рассмотрены теоретические основы прохождения государственной службы, во второй главе проведен анализ прохождения государственной службы, выявлены проблемы, предложены меры по совершенствованию эффективности прохождения государственной службы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1.1 Понятие, сущность и принципы государственной службы

Термин «государственная служба» появился в России в 90-е годы. В то время впервые стали появляться документы, где упоминался такой термин. До данного времени такой термин давал характеристику всем служащим, которые трудятся в государственных учреждениях и организациях. Во многих странах такое восприятие осталось и по сей поры.

Специалисты отмечают, что государственная служба является важным механизмом управления, представляющего собой вид деятельности, осуществляемой властным аппаратом в целях социально-политической и социально-экономической организации общества.

К сказанному следует добавить, что под государственной службой следует понимать службу в органах публичной власти. Легальное определение понятия государственной службы приведено в положениях ст. 1 Федерального закона от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [3]. По смыслу ст. 1 указанного Закона государственная служба Российской Федерации представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации в целях обеспечения исполнения полномочий государства и его органов.

Таким образом, действующее законодательство определяет государственную службу как деятельность специально уполномоченных лиц. Однако с государственную службу можно также рассматривать и как правовой институт. Правовым институтом в теории права и отраслевых юридических науках именуется группа правовых норм (представляющих собой установленные государством правила поведения), регламентирующих какую-либо обособленную группу общественных отношений в определенной сфере.

Например, институтом административной ответственности именуется совокупность норм административного права, которые предусматривают наступление неблагоприятных последствий для лиц, совершивших деяния, которые законодатель определил в качестве административных правонарушений. В указанном смысле государственная служба представляет собой систему правовых предписаний, которыми регламентируется деятельность как отдельных чиновников, так и бюрократических организаций в целом.

Нынешнее определение формировалось долгие годы, терпело разные преобразования, пока не приняло в нынешнюю форму. За это время написано много нормативных документов.

Главные из них - Положение о государственной службе и Закон «Об основах государственной службы». Только после создания таких документов, возникли отношения в сфере работы органов госслужбы [3].

Согласно законам, госслужба – это работа граждан России по обеспечению полномочий государства в целом; органов власти; субъектов России; лиц, заменяющих должности, которые установлены в правовом порядке Конституцией.

В данном смысле обеспечение полномочий – это непосредственная цель организации. Она представляет собой организацию, управление, планирование и контроль всех процедур.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что госслужба подразумевает под собой:

- необходимую деятельность для государства;

- это всего лишь пункт государственной деятельности, который предоставляет исполнение нормативных полномочий;- к субъектам такой деятельности выдвигают специальные условия, которые охарактеризовывают политику государства.

Когда затрагивается разговор о государственной службе, то следует понимать, что это служба государству и определенным его интересам. Люди (кроме обслуживающего персонала), оказывающиеся штатными единицами в государственных органах, исполняют государственные цели и определенные задачи.

В целом государственная служба характеризуется различными политическими, экономическими, правовыми и другими аспектами. Так, можно рассматривать государственную службу не только как деятельность, но и как правовой институт, т. е. совокупность правовых норм, регламентирующих общественные отношения в заданной области. Так, в указанной связи в юридической литературе отмечается, что государственная служба в качестве правового института является совокупностью норм права, которыми регламентируется образование, организация и функционирование государственных органов, а также определяющих правовое положение государственных служащих.

Существованием государственной службы обусловлено также и наличие государственно-служебных отношений. После назначения лица на должность государственной службы между ним и государственным органом возникают государственно-служебные отношения.

Определения понятия государственно-служебных отношений законодательство не содержит, однако, в частности, из анализа ст. 31 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», которая использует термины: «отношения, связанные с гражданской службой» и «государственно-служебные отношения», а также других норм можно дать следующее определение государственно-служебных отношений [4].

Государственно-служебные отношения – это урегулированные нормами административного права отношения между гражданином Российской Федерации, замещающим должность государственной службы, выполняющим служебные обязанности по обеспечению исполнения полномочий государственного органа, и соответствующим государственным органом. Государственно-служебные отношения связаны с подчинением гражданского служащего должностным инструкциям, регламентам и правилам внутреннего распорядка, которыми регулируются взаимоотношения государственных служащих между собой и соответствующим органом, в котором они проходят службу.

Государственно-служебные отношения являются правоотношениями. Как следует из теории государства и права «правоотношения возникают, изменяются или прекращаются вследствие наступления определенных жизненных обстоятельств (фактов). Указанные обстоятельства называются юридическими фактами.

Юридические факты – это конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений. Юридические факты формулируются в гипотезах правовых норм.

Ст. 23 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в частности, предусматривает, что между гражданином, поступающим на гражданскую службу и представителем нанимателя (т. е. руководителем государственного органа) заключается служебный контракт, которым устанавливаются права и обязанности сторон.

Таким образом, основанием возникновения государственно-служебных отношений является заключение гражданином служебного контракта, в соответствии с которым определяются права и обязанности сторон.

Принципы определяют основу взаимоотношений в госслужбе.

Принцип государственной службы – это концептуальный комплекс, устанавливающий всякие функции, задачи, законы, правила и полномочия для субъектов, чья служба связана с государственной службой.

Нынешние стороны госслужбы наблюдаются во многих документах и исполняются работниками, путём выполнения ежедневной профессиональной работы. Их можно разделить на конституционные и организационные.

Конституционные принципы передаются в нормативных актах, документах, постановлениях [1].

К ним принадлежат такие принципы:

* принцип совокупности и упорядоченности государственной службы;
* принцип превосходства Конституции как главного документа государства;
* принцип приоритета и значимости прав и свобод граждан;
* принцип дифференциации трёх векторов власти (законодательной, исполнительной, судебной);
* принцип равноправия граждан при устройстве на работу в органы госслужбы.

Координационные принципы включают в себя методы создания и функционирования государственной службы, гарантируют её направленность и эффективность. Они включают в себя следующие принципы:

* принцип подчинённости и исполнительности одних работников государственной службы перед другими служащими, находящимися выше по должностной иерархии;
* принцип общности основных условий и распоряжений, присущих государственной службе;
* принцип высокой квалификации и профессионализма работников госслужбы;
* политика гласности, которая проводится государственной службой;
* принцип постоянства кадров, которыми владеет госслужба.

Рассуждая о деятельности госслужбы, имеется в виду естественная работа госслужащих. Такая работа включает в себя следующие функции:

1) Правомерная функция. Она состоит в исполнении полномочий распределительной и регулирующей цели, а также исполнении государственных полномочий от лица государства либо органа государственного правления.

2) Правообразующая функция. Она состоит в основании и развитии нормативно-правовых актов, основании и использование законов и других нужных документов.

3) Регулятивная функция. Она состоит в формировании и реализации политики государства всех граней жизни, исполнении юридических полномочий, применении системы государственного давления на лиц и гарантии их интересов.

4) Организационная функция. Она состоит в том, что содержит в себе осуществление опыта и законности государственных органов, исполнение организационных мер и технических действий, способствующих организационным процедурам.

5) Правовая функция. Она включает в себя осуществление мероприятий, способствующих гарантии прав граждан, исполнение обязательств перед государством.

Возможно предположить, что государственная служба содержит в себе деятельность государственных служащих. Данная деятельность состоит из исполнения всех линий государственной власти в разного рода областях общества, с целью выполнения правил, функций и задач государства.

С функциональной точки зрения, государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации в целях обеспечению исполнения полномочий государственных органов. В целом действующее законодательство определяет государственную службу как деятельность специально уполномоченных лиц.

Основанием правовой политики и функциональности госслужбы выступают Конституция РФ, законы, указы, постановления, распоряжения и прочие правовые и нормативные акты. В своём виде Конституция не может охватить в себя все стороны, позволяющие регламентировать деятельность государственной службы, В связи с этим есть много других документов, усовершенствующих данный процесс.

Именно в сфере государственного управления, которое осуществляется на основе современной организации, наиболее рационально реализуются государственные функции государства. В этой связи правовое регулирование государственной службы требует высокой эффективности и соответствия требованиям времени.

1.2 Основные виды государственной службы

В Российской Федерации предусматривается три вида государственной службы. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» система государственной службы включает в себя: государственную гражданскую службу; военную службу; иные виды государственной службы.

Все виды государственной службы имеют присущие им особенности правового регулирования. В частности, особенности правового регулирования военной службы предусматриваются положениями Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

В связи с этим также необходимо отметить, что государственная служба может осуществляться лишь в таких организациях, являющихся государственными органами или службами, а также формированиями и учреждениями, призванными к реализации функций государственных органов. К государственной службе, таким образом, не относится работа на государственных предприятиях, не являющихся государственными органами.

Государственные органы являются организационно-правовыми образованиями, наделенными государственно-властными полномочиями и осуществляющими нормотворческую, правоприменительную, правоохранительную и административно- юрисдикционную деятельность.

Государственная служба подразделяется по горизонтали в зависимости от функции органа государственной власти на три вида: службу в органах законодательной власти, службу в органах исполнительной власти и службу в органах законодательной власти.

Помимо деления государственной службы в Российской Федерации на виды по горизонтали она также подразделяется и по вертикали, учитывая федеративное государственно-территориальное устройство нашего государства. Так, государственная служба в Российской Федерации подразделяется на федеральную и государственную службу субъектов Российской Федерации.

Федеральная государственная служба – это задача служащих, реализующих правовой и государственный статус, имеющих некоторые определённые права. Опыт данных служащих лежит в рамках Конституции РФ. Применяется в системе органов судебной и исполнительной власти. К таким органам относят: Правительственный аппарат, Администрацию Президента, палаты Федерального собрания, Верховный Суд, Счётная палата и другие.

Госслужба субъектов полагается на законы, принимаемые органами законодательной власти отдельного субъекта. Для того чтобы увидеть предмет государственной службы каждого субъекта, нужно исследовать каждый субъект раздельно [11].

При этом необходимо иметь в виду, что в то время как прохождение федеральной государственной службы осуществляется как в центральном аппарате, так и в территориальных органах субъекта Российской Федерации, то прохождение государственной службы собственно субъекта Российской Федерации ограничивается его территорией. Соответственно делению службы по вертикали свои особенности имеет и правовое регулирование указанных разновидностей государственной службы.

Существуют и прочие классификации видов. Так же госслужба бывает гражданской и милитаризованной.

Гражданская служба может быть общей и специальной.

Общая гражданская служба выполняет общую роль, не отличающуюся особыми факторами. Специальная гражданская служба выполняет установленные цели, которые имеют принадлежность к той или иной отрасли.

Милитаризованная государственная служба – это служба в органах внутренних дел, в отделах правительственной связи, в вооружённых силах, в налоговой полиции и других силовых ведомствах.

От гражданской государственной службы ее отличают следующие моменты: она включает в себя особые уставы, разные дисциплинарные вопросы; служащие данных служб обязаны отвечать специализированным условиям.

Гражданская служба – это один из видов государственной гражданской службы, профессиональная служебная деятельность граждан России на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Военная служба – это один видов федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Правоохранительная служба представляла собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. В ст. 19 вышеназванного Федерального закона было закреплено, что определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы может применяться со дня вступления в силу Федерального закона о правоохранительной службе (данная норма утратила силу). Над проектом закона о правоохранительной службе работали более 10 лет, но он так и не был принят. Отсутствие такого закона было связано с тем, что при работе над ним начали возникать противоречия о его целесообразности, так как в этот период были приняты такие Федеральные законы как от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции» [8] и от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [9].

В связи с этим, был принят Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 262‑ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения видов государственной службы и признании утратившей силу части 19 статьи 323 Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации», который внес изменения в части, касающиеся правоохранительной службы, а именно заменил данную службу на государственную службу иных видов.

В системе органов государственной власти Прокуратура РФ занимает особое место по причинен особого предназначения – осуществление от имени государства функции надзора за соблюдением Конституции РФ [1] и исполнением действующего законодательства, что отражено в ст. 1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [5]. Правовой статус прокуратуры может быть определен как установленное действующим законодательством положение прокуратуры в системе государственных органов Российской Федерации, которое определяется исходя из функционального предназначения, структуры, компетенции и других аспектов.

Другим органом, где осуществляется госслужба иных видов (иного вида), является Следственный комитет РФ, где согласно Федеральному закону от 28 декабря 2010 г. № 403‑ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» проходят службу сотрудники, военнослужащие военных следственных органов, а также федеральные гражданские служащие. К лицам, проходящим федеральную госслужбу иных видов (иного вида), следует отнести сотрудников СК РФ, имеющих специальные звания, перечень которых устанавливается ст. 20 Федерального закона № 403‑ФЗ.

Госслужбу иных видов проходят также граждане по контракту на должностях в органах исполнения уголовных наказаний, которым присваиваются установленные для них специальные звания, в отличие от военнослужащих и гражданских служащих.

Войска национальной гвардии, в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 226‑ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации», являются военной организацией, предназначенной для обеспечения государственной и общественной безопасности, защиты прав и свобод человека и гражданина. В этих войсках предусмотрены три вида государственной службы: военная, в войсках национальной гвардии и гражданская. Соответственно, граждане здесь проходят военную службу по призыву или на условиях добровольного поступления - военнослужащие; на условиях добровольного поступления на службу в войсках национальной гвардии - сотрудники; а федеральные государственные гражданские служащие и работники по трудовому договору признаются лицами гражданского персонала.

1.3. Государственная служба в органах внутренних дел

Правовые положения по обеспечению прохождения службы в органах внутренних дел играют значимую роль, так как уровень нормативной правовой базы в данной сфере напрямую оказывает влияние на качество службы самих сотрудников, исполнение ими служебных обязанностей, социальную защищенность, тем самым повышая уровень общественной безопасности и в целом защищенность граждан.

Принимаемые государством меры по реформированию системы Министерства внутренних дел Российской Федерации не совсем в полной мере решают вопросы и устраняют имеющиеся проблемы правового регулирования и организационного обеспечения прохождения службы в ОВД.

По отношению к органам внутренних дел понятие «служба» в основном употребляется при классификации специфики и вида деятельности сотрудников ОВД (дорожно-патрульная, патрульно-постовая, уголовного розыска, борьбы с экономическими преступлениями и так далее) [15].

Государственная служба в ОВД представляет собой организационно-правовой институт, характеризующийся определенной спецификой. Под прохождением службы в ОВД можно понимать совокупность организационных и функциональных взаимоотношений административной направленности, в результате которых возникают, изменяются и прекращаются государственно-служебные отношения, определяющие правовой статус сотрудника ОВД. Основополагающие принципы службы в ОВД – федерализм, законность, открытость, профессионализм, подчеркивающие ее специфику, определены целостностью и единством, которые указывают на основные стартовые положения, качественные характеристики и значение службы. Тем самым соблюдение принципов службы обеспечивает устойчивость служебных отношений и эффективность деятельности сотрудников ОВД.

Порядок прохождения государственной службы в ОВД регламентируется соответствующим законодательством. Государственная служба в ОВД осуществляется на различных должностях. Исходя из должности, формируются квалификационные требования к кандидатам на их замещение. Статусом сотрудника ОВД наделяется гражданин с момента замещения должности в ОВД. При прохождении службы сотрудники ОВД исполняют возложенные служебные обязанности, реализуют предоставленные права с учетом замещаемой должности.

Органы внутренних дел, представляя собой основную часть правоохранительной системы, контактирующей с гражданами и обществом, охватывают практически все сферы общественных отношений при реализации важнейших возложенных на них функций. Такого широкого спектра задач и направлений деятельности нет ни у одного из других правоохранительных органов в связи с тем, что органы внутренних дел по сравнению с ними выполняют наибольшее количество обязанностей, а значит, наделены обширными властными специфическими полномочиями, выделяющими органы внутренних дел среди других субъектов правоохранительной деятельности [17], к которым относятся административная, оперативно-розыскная деятельность, дознание и т.д. В дополнение органы внутренних дел при выполнении своих задач имеют отличительную особенность, выраженную в наличии признака вооруженности, то есть в предоставлении полномочий сотрудникам полиции применять оружие и специальные средства.

Особенностью государственной службы в органах внутренних дел является многообразие общественных отношений, возникающих при ее прохождении. В первую очередь это служебные отношения между сотрудниками и соответствующими органами управления, подразделения, в котором они проходят службу – горизонтальные.

Второй тип отношений возникает при взаимодействии с контрольно-надзорными органами, их называют диагональными. Следующий тип возникает при обеспечении взаимосвязи службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов. Большинство же общественных отношений возникает при реализации сотрудниками ОВД служебных обязанностей, направленных на обеспечение законности и правопорядка с государственными органами исполнительной и иных ветвей власти; общественными организациями и объединениями и гражданами.

Данная структура правовых отношений, обусловленная функционированием ОВД в области охраны правового порядка и борьбы с преступностью, показывает, что служба в ОВД обладает обширной публичностью.

Без сомнения, служба в ОВД вплотную объединена с немаловажными понятиями, такими как профессионализм и компетентность сотрудников. Эффективность выполнения поставленных перед сотрудниками ОВД задач напрямую зависит от наличия указанных требований к сотрудникам.

Важным признаком государственной службы в ОВД является то, что она осуществляется только на профессиональной основе на должностях органов внутренних дел, комплектуемых специально подготовленными служащими – в основном, имеющими юридическое образование. Организация и деятельность службы в ОВД регламентируется в специальном законодательном порядке, носящем детальный и всесторонний характер. В совокупности все вышесказанное при осуществлении службы в ОВД, с применением мер воздействия, направленных на соблюдение правопорядка, позволяет обеспечить оперативность, обоснованность, законность и справедливость.

В статье 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-Ф3 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ «О службе в ОВД РФ») указано, что «служба в ОВД – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации».

По своей природе служба в ОВД направлена на обеспечение внутренней безопасности, законности и правопорядка, борьбу с преступностью, защиту прав и свобод человека и гражданина, тем самым наделяя службу в ОВД специфическими особенностями, позволяющими отнести ее к силам обеспечения безопасности Российской Федерации. Входя в систему МВД России, ОВД являются частью исполнительной власти государства. Выполнение возложенных обязанностей на сотрудников ОВД в ходе прохождения службы невозможно без ее должного обеспечения.

Специфический характер службы, определяемый выполнением особых функций, нуждается в особом кадровом, материальном, финансовом и основополагающим образом правовом обеспечении, которое осуществляется реализацией норм права и комплексом правовых средств. Наряду с этим следует учитывать, что сотрудник ОВД, являясь гражданином Российской Федерации, обладает правовым статусом личности данного государства [16].

Современная система прохождения службы в ОВД, с учетом выполнения возложенных специфических задач и исполнения служебных обязанностей в неблагоприятных, негативных условиях, подразумевает отбор, комплектование и расстановку кадров, основанных на принципе состязательности. С учетом изложенного имеется потребность в строгом отборе кандидатов на службу в ОВД с предъявлением требований к высокому уровню профессиональной, физической подготовки и морально-нравственному состоянию. Данная тенденция, выражающаяся в состязательности лучших кандидатов, позволит улучшить кадровую составляющую службы в ОВД.

Такой отбор кандидатов должен осуществляться в соответствии с определенными принципами, которые вытекают из п. 2 ч. 2 ст. 4 ФЗ «О службе в ОВД РФ», и к ним исследователи относят равенство, объективность, состязательность, конфиденциальность [9].

К сожалению, такие принципы не закреплены законодательно, что может влиять на качество отбора кандидатов на службу. Устранив данный пробел нормативным закреплением вышеуказанных принципов, подбор кадров для конкретных должностей даст возможность нормативно определить базовые требования, регламентирующие данную процедуру, которым будут следовать все сотрудники ОВД, принимающие в этом участие.

Помимо этого, кадровая политика службы в ОВД должна соответствовать принципам очевидности и доступности, которые вытекают из принципов открытости и равенства, обеспечивающих равные условия доступа граждан для поступления на государственную службу в органы внутренних дел [11].

Актуальным остается вопрос о создании эффективной системы кадрового отбора кандидатов для органов внутренних дел с оптимальной совокупностью профессиональных, личных и деловых качеств, что в свою очередь будет способствовать в дальнейшем качественному выполнению сотрудниками своих служебных обязанностей в соответствии с замещаемыми должностями.

В рамках реформирования системы ОВД России намечено направление на создание нового облика полиции, у которой важнейшую роль занимает подбор высококвалифицированных авторитетных специалистов, которые будут пользоваться доверием граждан и общественным уважением.

Именно поэтому особая роль среди основных элементов прохождения службы в ОВД отводится аттестации, которая проводится с целью оценки профессионального уровня сотрудника, его личных, деловых и нравственных качеств, итогов служебной деятельности, соответствия замещаемой должности, возможности его повышения (либо понижения) по службе, результатами которой являются рекомендации по улучшению служебной деятельности аттестуемого.

Периодичность проведения аттестации сотрудника ОВД соответствующей комиссией составляет один раз в четыре года в замещаемой должности, а в некоторых случаях – вне очереди, например, если сотрудник не прошел профессиональную проверку на соответствие требованиям к исполняемым служебным обязанностям, касающимся применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Данная процедура проводится в целях определения соответствия сотрудника замещаемой должности в ОВД.

В случае смены замещаемой должности аттестация сотрудника ОВД проводится только через один год после его назначения на новую должность.

Порядок и условия проведения аттестации регламентируются статьей 33 ФЗ «О службе в ОВД РФ» и разделом 10 приказа МВД России от 1 февраля 2019 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации», которые, в свою очередь, не раскрывают понятия «аттестация», указывая только на цель ее проведения.

Под аттестацией сотрудника ОВД предусмотрена процедура, осуществляемая специально созданным коллегиальным органом (аттестационной комиссией) для определения соответствия сотрудника замещаемой должности в ОВД, проводимая на основе принципов исключения возможности возникновения конфликта интересов, всесторонности, объективности, коллегиальности, полноты, завершающуюся вынесением аттестационной комиссией рекомендаций, на основе которых уполномоченный руководитель принимает решение о дальнейшем прохождении службы аттестуемым сотрудником ОВД» [13].

Аттестация как комиссионный процесс позволяет снизить уровень субъективного влияния оценки определенных качеств сотрудника, уволить лиц, не соответствующих предъявляемым профессиональным критериям по замещаемой должности, поощрить сотрудников, имеющих высокие показатели в служебной деятельности, в том числе повысив по должности. Тем самым, аттестация играет важную роль в кадровой составляющей службы в ОВД, зависящей от профессионализма, компетентности и квалифицированности сотрудников, которые, в свою очередь, поднимают авторитет, доверие граждан и общества в целом.

Вместе с тем, оценка качеств сотрудника при аттестации зависит от аналитических способностей руководителя и личностно-деловых взаимоотношений, у руководителей понятия оценки критериев может различаться, что подрывает принцип объективности.

Решение комиссии по результатам аттестации носит рекомендательный характер и принимается открытым голосованием не менее двух третей ее членов. Результаты голосования определяются большинством голосов членов аттестационной комиссии (в случае равенства голосов сотрудник признается соответствующим замещаемой должности в ОВД).

Итогом аттестации могут стать благоприятные последствия: признание факта соответствия замещаемой должности или возможности замещения вышестоящей; неблагоприятные: перевод на нижестоящую должность или увольнение со службы в ОВД; а также «относительное» соответствие должности: перенос аттестации (не более чем на один год) для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, а также в случаях направления сотрудника на профессиональное обучение [5].

На сегодняшний день основным методом оценки качеств аттестуемого сотрудника является отзыв непосредственного руководителя, критерии которого в какой-то степени могут быть субъективными и абстрактными, так как они четко не сформулированы в нормативных правовых актах о службе в ОВД. Возможно, наличие в правовых источниках данных критериев оценки в зависимости от конкретных должностей окажет эффективное влияние на процедуру аттестации и ее более качественного правового регулирования.

В то же время, учитывая, что аттестация входит в состав основных элементов прохождения службы в ОВД, которые формируют высококвалифицированную кадровую составляющую, позволяющую наиболее профессионально подготовленным сотрудникам продвигаться по служебной лестнице, требуется детальная проработка данного элемента во избежание неправильного применения норм законодательства.

Помимо этого, аттестация сотрудников ОВД является эффективной процедурой по своевременному выявлению проблемных и слабых мест в профессиональной служебной и физической подготовке, давая возможность вовремя и эффективно их устранять.

2 ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

2.1 Характеристика Управления по вопросам миграции МВД по Кировской области

Рассмотрим прохождение государственной службы на примере Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области.

Управление по вопросам миграции УМВД России по Кировской области - орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции на территории Кировской области.

Управление по вопросам миграции УМВД России по Кировской области в установленном порядке осуществляет взаимодействие по вопросам своей деятельности с органами, организациями, подразделениями системы МВД России, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, государственными органами субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями, организациями.

Организационно-методическое обеспечение деятельности осуществляется Главным управлением по вопросам миграции МВД России.

Управление по вопросам миграции УМВД России по Кировской области находится в непосредственном подчинении руководителя (начальника) территориального органа МВД России.

Контроль за деятельностью Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области осуществляется в установленном порядке.

Деятельность Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области организуется на основе планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности каждого сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, федерального государственного гражданского служащего и работника подразделения по вопросам миграции за выполнение возложенных на них обязанностей.

Основные задачи Управления:

Производство по делам о гражданстве Российской Федерации, оформление и выдача документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации.

Осуществление регистрационного учета граждан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации.

Оформление и выдача иностранным гражданам и лицам без гражданства документов для въезда в Российскую Федерацию, проживания и временного пребывания в Российской Федерации, а также для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Осуществление федерального государственного контроля (надзора) и оказание государственных услуг в сфере миграции.

Осуществление миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации.

Реализация во взаимодействии с другими территориальными органами федеральных органов исполнительной власти мер по предупреждению и пресечению незаконной миграции.

Исполнение законодательства Российской Федерации по вопросам беженцев и вынужденных переселенцев, участие в установленном порядке в предоставлении политического убежища иностранным гражданам и лицам без гражданства.

Основными функциями Управления являются:

Осуществление федерального государственного надзора (контроля) за:

 - соблюдением гражданами Российской Федерации и должностными лицами правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации;

- соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства, должностными лицами, юридическими лицами, иными органами и организациями правил миграционного учета;

- соблюдением иммиграционных правил иностранными гражданами и лицами без гражданства;

- соблюдением правил привлечения работодателями, заказчиками работ (услуг) иностранных работников в Российскую Федерацию и использования их труда;

- соблюдением лицензиатом лицензионных требований и условий, связанных с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации;

- соблюдением правил трудовой деятельности иностранными работниками на территории Российской Федерации;

- соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства сроков пребывания (проживания), передвижения или порядка выбора места пребывания (жительства) на территории Российской Федерации;

- исполнением иностранным гражданином или лицом без гражданства назначенного ему административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации.

2.2 Нормативно-правовая база деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области

Управление по вопросам миграции УМВД России по Кировской области в своей деятельности руководствуется следующими правовыми актами:

Федеральным законом от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния»;

Федеральным законом от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации»;

Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;

Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;

Налоговым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 1997 г. № 232 «Об основном документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 1325 «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения вопросов гражданства Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2011 г. № 444 «О дополнительных мерах по обеспечению прав и защиты интересов несовершеннолетних граждан Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

Указом Президента Российской Федерации от 21 декабря 2016 г. № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 июля 1997 г. № 828 «Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, образца бланка и описания паспорта гражданина Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 697 «О единой системе межведомственного электронного взаимодействия»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 июня 2011 г. № 451 «Об инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций в электронной форме»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 553 «О порядке оформления и представления заявлений и иных документов, необходимых для предоставления государственных и (или) муниципальных услуг, в форме электронных документов»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 сентября 2011 г. № 797 «О взаимодействии между многофункциональными центрами предоставления государственных и муниципальных услуг и федеральными органами исполнительной власти, органами государственных внебюджетных фондов, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 августа 2015 г. № 813 «Об утверждении Положения о государственной системе миграционного и регистрационного учета, а также изготовления, оформления и контроля обращения документов, удостоверяющих личность»;

Приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 2.04.2016 № 214 «Об утверждении Типового положения о подразделении по вопросам миграции территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне».

2.3 Анализ организационной структуры, структуры управления и практической деятельности Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области

Структура Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области (Приложения 1, 2).

Профильными подразделениями Управления являются:

[Отдел оформления заграничных паспортов](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D0%BF%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82);

[Отдел адресно-справочной работы](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BD%D0%BE-%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B);

[Отдел разрешительно-визовой работы](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B);

[Отдел по вопросам гражданства](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D0%BF%D0%BE-%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%BC-%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0);

[Отдел по вопросам трудовой миграции](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D0%BF%D0%BE-%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0%D0%BC-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9-%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8);

[Отдел иммиграционного контроля](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB-%D0%B8%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F);

[Территориальные подразделения по вопросам миграции](https://05.xn--b1aew.xn--p1ai/ms/%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BF%D0%BE-%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B0).

Отдел адресно-справочной работы предоставляет актуальную информацию о регистрации и персональных данных граждан, зарегистрированных на территории Кировской области с согласия субъекта персональных данных. Архивными сведениями не располагает.

В связи с реорганизационными мероприятиями, проводимыми в соответствии с Указом Президента Российской Федерации  от 05.04.2016 № 156 «О совершенствовании  государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции», с 6 июня 2016 года отдел по вопросам гражданства Управления по вопросам миграции УМВД России по Кировской области приступил к исполнению государственной функции по осуществлению полномочий в сфере реализации законодательства о гражданстве Российской Федерации, согласно расписанию, по следующим административным процедурам:

1. Прием заявлений о приеме в гражданство Российской Федерации в общем порядке (восстановление в гражданстве Российской Федерации либо выходе из гражданства Российской Федерации).

2. Прием заявлений о приеме в гражданство Российской Федерации или выходе из гражданства Российской Федерации в упрощенном порядке.

3. Оформление приобретения гражданства Российской Федерации в соответствии с Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 16 мая 1996 года № 12-П.

4. Определение наличия гражданства Российской Федерации. Проверка обстоятельств, свидетельствующих о наличии либо отсутствии гражданства Российской Федерации.

Отдел по вопросам трудовой миграции занимается:

оформлением работодателям, заказчикам работ (услуг) разрешений на привлечение и использование иностранных работников на  территории Кировской области, разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также патентов;

приемом уведомления о заключении и о расторжении трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства, а также приемом уведомления о выплате заработной платы высококвалифицированным иностранным работникам;

рассмотрением ходатайств о предоставлении статуса беженца, заявления о предоставлении временного убежища  на  территории  Российской  Федерации, ходатайства о предоставлении статуса вынужденного переселенца и заявления о выдаче проездного документа беженца.

Основные функции отдела иммиграционного контроля:

1. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации контроль и надзор за соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства действующих иммиграционных правил при въезде на территорию Российской Федерации.

2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации контроль и надзор за соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства действующих иммиграционных правил на территории Кировской области, а также за соблюдением правил привлечения работодателями, заказчиками работ (услуг) иностранных работников и использования их труда.

3. Осуществлять деятельность по предупреждению и пресечению незаконной миграции, связанной с выявлением каналов незаконной миграции, а также лиц, организующих незаконную миграцию.

4. Принятие в соответствии с законодательством Российской Федерации решения о сокращении срока временного пребывания иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации.

5. Осуществляет производство по делам об административных правонарушениях в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

6. Анализирует правоприменительную практику по вопросам, относящимся к компетенции ОИК, вносит предложения по изменению действующего законодательства Российской Федерации.

7. Подготавливает и исполняет в соответствии с законодательством Российской Федерации решения о депортации иностранных граждан и лиц без гражданства.

8. Рассматривает материалы структурных подразделений в целях принятия решения о депортации иностранных граждан и лиц без гражданства.

9. Осуществляет в пределах установленной компетенции мероприятия по административному выдворению за пределы Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства.

10. Подготавливает в установленном порядке материалы для принятия решения о нежелательности пребывания (проживания) иностранных граждан или лиц без гражданства в Российской Федерации.

11. Подготавливает и исполняет в соответствии с законодательством Российской Федерации решения о неразрешении (разрешении) въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства.

12. Осуществляет в пределах установленной компетенции мероприятия по реализации законодательства Российской Федерации о реадмиссии.

13. Рассматривает устные и письменные обращения граждан.

14.  Обобщает практику применения законодательства Российской Федерации в установленной сфере деятельности и внесение руководству УВМ предложений по его совершенствованию.

15. Анализирует и обобщает судебную практику по вопросам, относящимся к компетенции ОИК.

 16. Осуществляет защиту сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну.

17. Осуществляет иные полномочия в установленной сфере деятельности, если такие полномочия предусмотрены федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России.

Управление по вопросам миграции УМВД России по Кировской области предоставляет следующие государственные услуги:

* по выдаче, замене паспортов гражданина Российской Федерации,

удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации;

* по регистрационному учету граждан Российской Федерации по месту

пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации [11];

* по предоставлению адресно-справочной информации [12];
* по оформлению и выдаче паспортов гражданина РФ, удостоверяющих

личность гражданина РФ за пределами территории РФ;

* по оформлению и выдаче паспортов гражданина РФ, удостоверяющих

личность гражданина РФ за пределами территории Российской Федерации, содержащих электронный носитель информации [10];

* по осуществлению полномочий в сфере реализации законодательства о

гражданстве Российской Федерации;

* по рассмотрению ходатайств о признании беженцем на территории

Российской Федерации и заявлений о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации;

* по предоставлению статуса вынужденного переселенца и продлению срока

его действия;

* по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без

гражданства в Российской Федерации;

* по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных

работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства;

* по оформлению и выдаче патентов для осуществления иностранными

гражданами и лицами без гражданства трудовой деятельности на территории Российской Федерации;

* по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения

на временное проживание в Российской Федерации;

* по оформлению и выдаче приглашений на въезд в Российскую Федерацию

иностранных граждан и лиц без гражданства;

* по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на

жительство в Российской Федерации;

* по оформлению, выдаче, продлению срока действия и восстановлению виз

иностранным гражданам и лицам без гражданства;

* оформление и выдача беженцу проездного документа, содержащего

электронный носитель информации;

* по контролю за соблюдением гражданами Российской Федерации,

нанимателями (собственниками) жилых помещений, должностными лицами, лицами, ответственными за прием и передачу в органы регистрационного учета документов для регистрации и снятия с регистрационного учета граждан РФ по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, правил регистрации и снятия граждан РФ с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации.

3 ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1 Проблемы в сфере прохождения государственной службы

В ходе изучения кадрового обеспечения государственной службы было выявлено множество таких проблем, как дефицит квалифицированных кадров, несоответствие полученного образования требованиям, предъявляемым к должностям государственной службы, плохая осведомленность рынка труда вакансиями государственного органа, несовершенность системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных кадров (устаревшие программы обучения, краткий срок обучения, низкая квалифицированность обучающих специалистов); ограниченность государственным заказом организаций для прохождения обучения, а также количества сотрудников, которые пройдут обучение в конкретно заданном периоде; неудовлетворительные условия труда (сюда можно отнести отсутствие доступа к интерактивным технологиям, не оправдывающий ожидания доход государственного служащего, бюрократизация труда и т.п.).

Указанные факты значительно снижают престиж и привлекательность государственной службы для потенциальных кадров, происходит демотивация молодёжи на стадии выбора профессии. Это приводит к тому, что специалисты с высоким уровнем знаний и значительным потенциалом предпочитают самореализовываться в других профессиональных сферах.

Тем не менее нельзя не отметить и позитивную тенденцию. Немалое количество государственных служащих признают необходимость обучения, переподготовки, повышения квалификации и хотели бы это осуществить. В основном государственные служащие и должностные лица хотели бы повысить свой уровень знаний в следующих направлениях:

- разработка государственных целевых программ;

- использование информационных, дистанционных технологий и электронного документооборота;

- новые формы и методы управления государственной собственностью;

- стратегическое планирование социально-экономического развития;

- взаимодействие с гражданами.

Если более подробно рассматривать вопрос подготовки и переподготовки кадров, то можно затронуть проблему несовершенной системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации государственных служащих. Передовые методики распространены неэффективно, система обучения не имеет прочной законодательной основы, государственный орган не обладает укомплектованным педагогическим составом в данной сфере, отсутствует достаточное финансирование для подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов.

Действующая система обучения кадров, во-первых, слишком теоретизирована: обучение охватывает в основном теоретические вопросы государственной службы и управления и содержит индифферентные программы и стандарты, не позволяющие учитывать территориальное многообразие России. Во-вторых, данная система не отвечает реалиям сегодняшнего дня.

Необходимо понимать, что, так как подготовка государственных кадров имеет, прежде всего, прикладной характер, методики должны постоянно обновляться, корректироваться с учётом изменений законодательства, социальной сферы, политической конъюнктуры. Изучая программы подготовки государственных служащих различных вузов и центров повышения квалификации, можно сказать, что в настоящее время передовые программы используются в незначительном числе и в основном преподают по стандартам 20-летней давности.

Особенно остра ситуация с центрами повышения квалификации: они эффективны менее, чем в половине случаев. Несмотря на то, что большинство сотрудников проходит подготовку в таких центрах (в отличие от получения профессионального образования, наличествующего, как было сказано выше, у 13%, по статистике, краткосрочные курсы оканчивает почти 90%), как отмечают сами сотрудники, полезных знаний и навыков они в процессе повышения квалификации практически не получают, а скорее делают это «для галочки». Часто это бывает связано с выбором образовательных учреждений, занимающихся повышением квалификации государственных служащих [14].

Решающим фактором при отборе образовательного учреждения часто является цена услуг, а не качество. Кроме того, государственный заказ ограничивает выбор образовательного учреждения, предлагая те варианты, которые не отвечают современным потребностям профессиональной подготовки кадров, а также состав государственных кадров, который будет отправлен на обучение.

Большинство замещающих государственные должности старше 40 лет. Учились данные сотрудники по давно устаревшим образовательным программам и методикам. В возрастной принадлежности часто коренятся истоки неготовности сотрудников адаптироваться к новым законодательным, социально-экономическим, административным, политическим условиям. Она также вполне объясняет то, как кажется, несоответствие, которое мы наблюдаем: с одной стороны, стаж работы многих сотрудников достаточно высок, с другой стороны, именно практических положительных результатов он часто не даёт. «Возрастные» сотрудники имеют огромный опыт работы, профессиональные навыки, но, к сожалению, действуют в соответствии с привычными для них устаревшими программами, предпочитают идти «проторенным путём».

У действующего состава отсутствует прочная смена, что опять же сопряжено с нежеланием молодёжи связывать свою жизнь с работой на государственной службе.

Обилие проблем в сфере государственного управления препятствует эффективной работе даже по-настоящему квалифицированных, компетентных сотрудников и отталкивает молодёжь от государственной службы. Низкий уровень финансовой обеспеченности, слабая доходная база бюджета, сложности во взаимодействии с государственными контрольно-надзорными органами, объективно неудовлетворительные условия для оказания гражданам государственных услуг, в том числе низкий доступ к интерактивным технологиям.

Подводя итоги анализа кадрового обеспечения государственной службы, можно еще раз выделить конкретные проблемы:

- неукомплектованность квалифицированными кадрами;

- несоответствие полученного образования профессиональным требованиям, предъявляемым к замещаемым ими должностям государственной службы;

- недостаточная информатизация рынка труда вакансиями;

- несовершенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: устаревшие программы обучения, краткосрочность курсов обучения, недостаточная квалифицированность специалистов по обучению;

- ограничение государственным заказом организаций для прохождения обучения, а также количественного состава сотрудников, которые пройдут обучение в конкретно заданном периоде;

- неблагоприятные условия труда;

- недостаточное материально-техническое обеспечение:

а) низкий доступ к интерактивным технологиям;

б) несоответствующий ожиданиям доход государственных служащих;

в) бюрократизация труда;

г) порою опасные условия работы и т.п.

Как видим, проблемы в кадровой сфере тесно связаны с проблемами в иных сферах государственного управления, поэтому решать их нужно в комплексе.

## 3.2 Предложения по совершенствованию эффективности работы в сфере кадрового обеспечения государственной службы

Процессы интеграции и сотрудничества России со странами ЕС и СНГ при реализации программ подготовки государственных служащих являются неизбежным следствием включения России в Болонский процесс. Сравнительный анализ национальных моделей подготовки государственных служащих в странах ЕС позволил выявить общее и особенное как в подходах к содержанию образовательных программ (и системе формируемых компетенций), так и в подходах к организации обучения.

Некоторые страны ориентированы на формирование компетенций служащих, направленных на развитие управленческих навыков и лидерства, некоторые – на развитие выполнения конкретных функциональных обязанностей по обеспечению государственного управления.

С учетом выше изложенного, основными направлениями интеграции и сотрудничества в подготовке государственных служащих должно стать:

внедрение общих принципов политики в сфере образования и переподготовки государственных служащих;

согласование образовательных стандартов, программ, уровней образования, нормативных сроков обучения на каждом уровне;

согласование положений и требований по подготовке и аттестации научных и научно-педагогических кадров, работающих на программах подготовки государственных служащих;

создание равных возможностей и свободной реализации прав граждан на получение образования на территории любого государства – участника ЕОП;

внедрение инновационных технологий обучения, которые позволяют преодолеть расстояния и временные ограничения (дистанционное обучение);

интернационализация процесса обучения и образовательных программ.

Единое образовательное пространство подготовки служащих имеет серьезные противоречия, не свойственные большинству других образовательных пространств. Эти противоречия обусловлены, с одной стороны, необходимостью открытости и гибкости ЕОП, а, с другой стороны, – потребностью в определенной замкнутости и закрытости, так как подготовка специалистов в области муниципального управления – это подготовка специалистов для управления своей страной.

Вместе с тем, общие подходы к пониманию сущности и значения подготовки государственных служащих, понимание значимости непрерывности образования в изменяющихся условиях, курс на формирование единых стандартов в рамках Болонского соглашения делает процессы интеграции неизбежными и дает основание говорить, как минимум, о сотрудничестве России, СНГ и ЕС по подготовке служащих.

Существуют реальные возможности для такой интеграции, например, в таких сферах как:

обмен опытом по эффективной работе (например, в условиях высокой децентрализации в Скандинавских странах);

модули образовательных программ, рассматривающие вопросы государственного управления, а также вопросы социальной и экономической политики, права и пр. на общеевропейском (ЕС) уровне;

отправка российских студентов для изучения таких «общеевропейских» модулей в европейские вузы. Это направление целесообразно развивать одним из первых, так как Россия хотя и не является членом ЕС, но очень тесно взаимодействует с ЕС на всех уровнях, включая все официальные организации;

обмен опытом и организация тренингов для преподавателей основных дисциплин курса государственного управления (хотя для этого нужно будет значительно повысить уровень языковой подготовки среди преподавателей);

бенчмаркинг программ и совместная деятельность по отслеживанию качества образовательных программ в области государственного управления, с целью приближения к стандартам наилучшей практики, изложенным в соответствующем документе;

обучение иностранных (европейских) студентов на тех модулях программ, которые носят общеобразовательный характер, без четкой «национальной» привязки, а также обучение российских студентов на аналогичных модулях/частях образовательных программ (для этого, возможно, потребуется по новому скомпоновать учебные планы, выделив в отдельные модули те дисциплины, которые могут быть предложены иностранным студентам и специалистам, приезжающим по обмену или для краткосрочного обучения);

возможность для российских студентов прохождения практики в структурах ЕС для практического ознакомления с опытом работы госучреждений на европейском уровне;

изучение «лучших практик» различных областей государственной службы на примерах реальных государственных органов и организаций различных стран. Включение таких обучающих визитов в учебные программы.

В отличие от европейского образовательного пространства подготовки государственных служащих образовательное пространство СНГ – это особая реальность, создаваемая посредством укрепления, углубления и частично – восстановления связей национальных образовательных систем, создания условий для их культурного взаимообмена и взаиморазвития. Интеграционные процессы образовательных пространств России и СНГ развиваются на основе национально-культурной идентификации, социально-экономических связей, исторического опыта построения общей системы государственного управления и могут быть рассмотрены в контексте интеграции экономического, политического и культурного пространств. Особенностью является и то, что образовательное пространство СНГ ориентируется не только на цели и задачи, культурные национальные нормы внутри отдельных страны, но и на нормы, выработанные другими странами.

Предпосылками успешной интеграции образовательных пространств подготовки государственных служащих России и СНГ являются:

- общее историческое прошлое стран-участниц Содружества;

- территориальная близость;

- похожие проблемы, связанные с реформами государственного управления;

- переход на трехуровневую систему (бакалавр-магистр-доктор);

- актуальность развития и совершенствования форм международного и межвузовского сотрудничества;

- наличие общего информационного пространства;

- использование русского языка для международного общения.

Опыт совместного развития стран СНГ (в СССР), языковой и культурный аспект, общее информационное пространство – это важные активы интеграционных процессов в области образования. Объединяют нас и процессы в рамках Болонского соглашения. Участие в Болонском процессе, по мнению экспертов, может сыграть положительную роль в развитии общего образовательного пространства на территории СНГ.

Будучи составной частью образовательного пространства, подсистема подготовки государственных служащих имеет преимущество (по сравнению с другими подсистемами), связанное с возможностью государственного и ведомственного финансирования обучения государственных служащих. Привлечение ресурсов иных заинтересованных сторон могло бы лечь в основу создания и совместной реализации образовательной программы для подготовки специалистов по вопросам частно-государственного партнерства для решения актуальных проблем СНГ.

На базе РАНХиГС возможно создание ассоциации вузов СНГ, ведущих подготовку государственных служащих, создание общей программы магистратуры и программ дополнительного профессионального образования (в том числе и МРА) с использованием сетевой формы организации обучения.

Следует предусмотреть такую форму подготовки, как самообразование.

Самообразование признается формой повышения квалификации наряду с иными формами обучения. Государственный служащий имеет право подтвердить знания, полученные путем самообразования, и получить соответствующий документ о повышении квалификации в российском или ином вузе стран СНГ.

Для подтверждения имеющихся знаний и компетенций необходимо успешно пройти итоговую аттестацию в очной форме. Государственный служащий выбирает программу повышения квалификации в вузе, который реализует интересующую программу повышения квалификации, и проходит итоговую аттестацию (в форме и объеме, предусмотренными данной программой повышения квалификации – экзамен, тестирование, эссе и др.). Квалификационный экзамен принимает комиссия вуза, ведущего подготовку по данной программе повышения квалификации.

Путем самообразования государственный служащий может аттестоваться по итогам освоения программы от 1 до 4 кредитов. Государственный служащий может аттестовываться постепенно по 1 кредиту, накапливать кредиты. Это позволит получить как отдельный документ о повышении квалификации в объеме 36 часов, так и документы о повышении квалификации по программам свыше 36 часов, но не более 144 часов. Накопление кредитов может производиться только в том случае, если все кредиты сданы в одном вузе в течение полутора лет. Вуз самостоятельно принимает решение, по каким из реализуемых программ повышения квалификации он будет проводить итоговую аттестацию муниципальных служащих на основе их самообразования. Кредиты, освоенные путем самообразования, не могут быть засчитаны по программам МРА и по программам повышения квалификации, содержащим зарубежные стажировки и модули обучения за рубежом.

В качестве общих мероприятий по совершенствованию кадрового обеспечения сотрудников органов внутренних дел обозначим следующие:

определить норматив штатной численности сотрудников на основе принятых норм законодательства Российской Федерации и международной практики. Установить оптимальную нагрузку на сотрудников, работающих в непосредственном контакте с лицами, содержащимися под стражей;

выработать требования к служебному поведению сотрудников, создание правовых и организационных условий для их соблюдения;

провести комплекс мероприятий по дальнейшему развитию структуры профессионального образования сотрудников;

повысить качество образовательных программ в области юриспруденции, экономики, государственного управления, усилить антикоррупционную направленность в образовательных программах дополнительного профессионального образования сотрудников;

реализовать политику сокращения штатной численности сотрудников за счет изменения акцентов в уголовно-судебной политике государства, использования в работе инновационных технологий;

повысить денежное содержание и пенсионное обеспечение сотрудников за счет сокращения их штатной численности при сохранении существующего фонда оплаты труда. Увеличить доли оклада денежного содержания в структуре денежного довольствия сотрудников не менее чем до 50 - 70 %;

обеспечить высокий социальный статус и престиж труда сотрудников, законодательное определение системы социальных гарантий, в том числе выделения жилья сотрудникам и членам их семей, развивать сеть региональных медико-реабилитационных центров для профилактики профессиональной деформации, психологической перегрузки и организации семейного отдыха сотрудников;

более широко применять практику материального и морального стимулирования сотрудников, дальше развивать систему мер поощрения;

повышать качество службы и условий труда сотрудников;

разработать и реализовать комплекс мер, направленных на обеспечение безопасности службы и создание рабочих мест, оснащенных современными техническими и телекоммуникационными средствами управления процессами охраны, режима и надзора;

стабилизировать профессиональное ядро сотрудников за счет сбалансированности процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышать их профессиональную компетенцию;

использовать ротацию руководящих кадров как приоритетное направление формирования кадрового состава;

осуществить комплекс мер, направленных на внедрение конкурсной системы замещения должностей, включая проведение конкурсных испытаний;

подготовка и переподготовка кадров с учетом дальнейшей дифференциации видов наказаний, повышения роли видов наказаний, альтернативных лишению свободы, пенитенциарной психологии и пенитенциарной медицины;

активизировать работу отдела кадров на рынке труда в целях привлечения на работу специалистов, заканчивающих службу в Вооруженных Силах, правоохранительных органах, специализированных организациях;

подготовить сотрудников, владеющих новейшими психологическими и педагогическими методиками и технологиями воздействия на поведение граждан в условиях их изоляции от общества, в том числе и навыками работы с новыми телекоммуникационными системами;

воспитывать интеллектуально развитого, стрессоустойчивого, коммуникабельного сотрудника, способного комплексно оценивать и прогнозировать все последствия принимаемых решений, эффективно работать в новой реабилитационной системе, действующей на основе принципов законности, гуманизма и уважения прав человека;

совершенствовать специальную и психофизическую подготовки сотрудников за счет максимального приближения содержания программ обучения к реальным условиям оперативно-служебной деятельности, улучшения методического обеспечения и условий проведения занятий, развитие и популяризация видов спорта, имеющих служебно-прикладную направленность.

С целью устранения недостатков, препятствующих выполнению стоящих перед УМВД России по Кировской области задач, необходимыми являются мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом:

Мероприятия по реализации политики управления персоналом. Ключевым фактором успеха считается совершенствование всей системы управления персоналом. Оно обеспечивается за счет проводимой в целом по учреждению кадровой политики, представляющей собой комплекс мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем и формирование коллектива, способного обеспечивать эффективное функционирование учреждения. В качестве исходных элементов формирования кадровой политики можно выделить пять основополагающих направлений: стандартизация процессов управления персоналом, подбор, адаптация, развитие, мотивация. Показателем результативности в данном случае является рейтинг удовлетворенности руководителей отделов учреждения работой отдела кадров.

Совершенствование системы управления персоналом заключается в регулярном проведении исследований удовлетворённости внутренних потребителей работой отдела кадров. Для этого необходимо проводить анкетный опрос начальников отделов учреждения с целью выявления наиболее актуальных проблем в области управления персоналом и принятия своевременных мер по их устранению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования деятельности Управления миграционной службы УМВД России по Кировской области можно прийти к выводу, что деятельность персонала не лишена недостатков. На основании изучения этих недостатков мы выявили пути их возможного устранения или повышения эффективности деятельности сотрудников ОВД.

Таким образом, проанализировав кадровое обеспечение государственной службы, можно отметить следующие конкретные проблемы:

- неукомплектованность квалифицированными кадрами;

- несоответствие полученного образования профессиональным требованиям, предъявляемым к замещаемым ими должностям государственной службы;

- недостаточная информатизация рынка труда вакансиями;

- несовершенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: устаревшие программы обучения, краткосрочность курсов обучения, недостаточная квалифицированность специалистов по обучению;

- ограничение государственным заказом организаций для прохождения обучения, а также количественного состава сотрудников, которые пройдут обучение в конкретно заданном периоде;

- неблагоприятные условия труда:

- недостаточное материально-техническое обеспечение.

С учетом выше изложенного, основными направлениями интеграции и сотрудничества в подготовке муниципальных служащих должно стать:

внедрять общие принципы политики в сфере образования и переподготовки муниципальных служащих;

согласовать образовательные стандарты, программы, уровни образования, нормативные сроки обучения на каждом уровне;

согласовать положения и требования по подготовке и аттестации научных и научно-педагогических кадров, которые заняты на программах подготовки муниципальных служащих;

создать равные возможности и свободную реализацию прав граждан на получение образования на территории любого государства – участника ЕОП;

внедрить инновационные технологии обучения, преодолевающие расстояния и временные ограничения (с применением дистанционных технологий);

интернационализация учебного процесса и образовательных программ.

Также следует предусмотреть такую форму подготовки, как самообразование.

Внедрение новейших технологий способствует более эффективному решению вопросов, связанных с непосредственной деятельностью персонала.

В настоящее время вопрос подбора высококвалифицированных государственных служащих стоит достаточно остро и занимает одно из главных мест среди сложнейших проблем практически каждой государственной системы.

Подводя итог, можно сделать выводы:

Государственная служба в ОВД занимает важ­ное место в системе и структуре государствен­ной власти, имеет специфический характер и как подотрасль административного права состоит из системы правовых норм, регламентирующих служебно-правовое положение сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих, среди которых возможно отметить следующие основные составляющие, влекущие за собой изменения служебно-правового ста­туса сотрудника: прием на службу, аттестация, заключение контракта, присвоение специальных званий, прекращение службы.

Обновление кадрового состава ОВД за счет эффективной соответствующей работы с канди­датами на службу позволит со временем изме­нить имидж полиции, который будет направлен на обеспечение ее природы, суть которой свя­зана с оказанием помощи и разного вида услуг гражданам, обществу и государству в целом. Тем самым ОВД в обществе перестает ассоци­ироваться с силовым карательным органом, де­ятельность которого направлена только на при­менение насильственных мер государственного принуждения.

Аттестация сотрудников органов внутренних дел требует изменения подхода к всесторон­ней оценке качеств и результатов служебной деятельности сотрудников ОВД в зависимости от конкретных замещаемых должностей (даже от направлений деятельности подразделений); критериев и принципов оценки (например, глас­ность, целесообразность, объективность). Пра­ва аттестуемого сотрудника ОВД также требуют осмысления и доработки. Принятие указанных мер позволит минимизировать, возможно, даже исключить, субъективизм; повысить качество и эффективность оценки сотрудника ОВД по ос­новным критериям (деятельность, квалифика­ция, личностные характеристики).

Таким образом, поставленная цель данной курсовой работы была достигнута. В процессе достижения цели были решены поставленные задачи.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция. Конституция Российской Федерации [Текст] : [принята всенародным голосованием : 12 дек. 1993 г. : с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ] // СЗ РФ. 2009. - № 4. – Ст. 445.
2. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон «О противодействии коррупции» [Электронный документ] : федер. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.03.2017 // Парламентская газета. - № 92. – 31.12.2008. – Режим доступа: [Консультант Плюс]. – Загл. с экрана.
3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Парламентская газета от 31 мая 2003 г. № 98.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html>.
5. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/prosec/?utm_campaign=lawdoc_dynamic&utm_source=google.adwords&utm_medium=cpc&utm_content=1&gclid=CLnblankw70CFeEGcwodbC4ANQ>.
6. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг [Текст] : [федер. закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ] // Российская газета. – 2010. - № 283.
7. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации [Текст] : [федер. закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ] // СЗ РФ. – 2006. - № 19. – Ст.  2060.
8. Закон РФ «О полиции» [Электронный ресурс]: № 3-ФЗ от 07.02.2011// Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
9. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
10. Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче, замене паспортов гражданина Российской Федерации, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации от 13.11.2017 № 851.
11. [Приказ МВД России от 31.12.2017 № 984 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по регистрационному учету граждан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации»](https://media.mvd.ru/files/application/1322403).
12. [Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по предоставлению адресно-справочной информации](https://xn--80asg7a0b.xn--b1aew.xn--p1ai/Qdkh1jP5).
13. Акутова Л. И. Понятие и признаки государственной службы // Молодой ученый. 2018. № 45. с. 121-123.
14. Виноградова В.С. Правовой статус полиции в современной России: теоретико-инструментальный и сравнительный анализ: дис… канд. юрид. наук. – Краснодар, 2017. С. 11.
15. Елфимова Е.В., Софронова А.Ю. Аттестация сотрудников органов внутренних дел: вопросы совершенствования законо­дательства // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. №. 1. С. 103–108.
16. Климкина Е.В. Правовое регулирование прав сотрудника органов внутренних дел в рамках процедуры аттестации // Вест­ник Московского университета МВД России. 2015. № 6. С. 98–101.
17. Овчинский В. «Дорожная карта» дальнейшего реформирования МВД России // Профессионал. 2016. № 5. С. 2–5.