МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт непрерывного образования

Многопрофильный колледж

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине** «Начальная профессиональная подготовка

и введение в специальность»

**на тему** ««Классификация и порядок применения мер поощрения в системе органов внутренних дел»

**специальность –** *40.02.02. «Правоохранительная деятельность»*

**Выполнил студент:** Трошин Д.Н

**Группа:** 18КД9

**Проверил руководитель:** С.РДургалян

 **Работа защищена с оценкой** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Преподаватели** \_\_\_\_\_\_\_\_ С.Р Дургалян

 \_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Тимошкин

 \_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Тимошкина

**Дата защиты** «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

**Пенза, 2020**

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**ВВЕДЕНИЕ 3**](#_Toc36912236)

[**1 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ПООЩРЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 5**](#_Toc36912237)

[1.1 Исторический опыт применения мер поощрения сотрудников органов внутренних дел 5](#_Toc36912238)

[1.2 Понятие, формы и значение материального стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД 10](#_Toc36912239)

[**2 ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕР ПООЩРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД 15**](#_Toc36912240)

[2.1 Правовое регулирование материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности сотрудника ОВД 15](#_Toc36912241)

[2.2 Проблемы и перспективы мер поощрения сотрудников ОВД 19](#_Toc36912242)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27**](#_Toc36912243)

[**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 29**](#_Toc36912244)

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях расширения и углубления экономических отношений в сфере удовлетворения материально-бытовых потребностей сотрудников подразделений органов внутренних дел, их социальной защиты, всё настоятельнее становится потребность в совершенствовании механизма материального обеспечения подразделений МВД России. Формы и методы организации процессов обеспечения материальными ресурсами в системе МВД, финансово-экономической деятельности в этой сфере должны органически сочетаться с решением тех социальных и экономических задач, которые выдвигаются в настоящее время практикой строительства органов защиты правопорядка страны.

Сегодня более сложной и интенсивной стала служебная деятельность подразделений органов охраны правопорядка, так как значительно расширились масштабы борьбы против организованной преступности, терроризма. Гибкость, оперативность, широкий маневр силами и средствами требуют соответствующей материально-технической обеспеченности органов внутренних дел в условиях ограниченных ресурсов и вынуждают подходить ко всем принимаемым решениям с экономической стороны.

Степень разработанности темы. Вопросы порядок применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД затрагивались в работах В. И. Долинко, А. Ю. Дунаевой, Э. А. Журналева, П. А. Михайлюк, С. В. Михелькевич, С. Н. Перовой, В. А. Якушева. Однако многие вопросы остались нерешенными.

Цель исследования - анализ классификации и порядок применения мер поощрения системы служебной деятельности сотрудников ОВД.

Указанная цель достигается в процессе выполнения следующих задач:

- исследовать исторический аспект формирования классификации и порядок применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД;

- определить понятие, формы и значение формирования классификации и порядок применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД;

- проанализировать правовое регулирование системы формирования применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД;

- рассмотреть проблемы и перспективы применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД.

Объект исследования - система материального стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД.

Предмет исследования - управленческие отношения, возникающие в процессе формирования системы применения мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД.

Методологической основой служит диалектический метод познания. В процессе исследования использовались методы формально-логического, системно-структурного, сравнительно-правового и статистического анализа. Кроме того, применялись методы научного познания: изучение научной литературы, анализ действующих законов и подзаконных актов, наблюдение, обобщение данных.

Теоретическую базу исследования составляют труды ученых, посвященные рассматриваемой проблематике.

Нормативно-правовую основу составили Конституция Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, МВД России.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, списка использованной литературы.

## 1 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ПООЩРЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1 Исторический опыт применения мер поощрения сотрудников органов внутренних дел

Обратимся к историческому опыту материального стимулирования сотрудников органов внутренних дел Российского государства, специально исследовавший этот вопрос Апухтин О.О. [[1]](#footnote-1)сообщает, что за период с момента учреждения органов полиции по 1830 гг. у классных, военных, а особенно у нижних чинов полиции, жалование не изменилось в лучшую сторону. Уровень жалования полицейских не компенсировал усилий, связанных с борьбой с правонарушениями. Их оклады позволяли приобретать, в основном, продукты питания. Правовое регулирование покупательной способности нижних полицейских чинов за столетие осталось неизменным, что не позволяет вести речь о повышении уровня жизни стражей правопорядка. Сенатор Ковалевский, инспектировавший в начале 1880-х гг. некоторые поволжские и приуральские губернии, указывал, что «…это ведет к повальному мздоимству… полицейских чиновников и нижних чинов полиции». К концу XIX в. подданные Российской империи рассматривали полицейских лишь как зло, которое приходится терпеть.

П.А. Михайлюк, в описании питерской жизни начала XX в. отмечал: «Неопытные люди диву даются: чины полиции содержание получают не ахти какое, а живут отлично, одеты всегда с иголочки… Портные, переплетчики, сапожники — все цехи работают даром на полицию…». И все же главным источником побочных доходов полицейских были не поборы с мелких мастерских, а взятки за всё и вся[[2]](#footnote-2).

Напуганное первой буржуазно-демократической революцией, правительство Российской империи пошло по пути увеличения штатной численности полиции, которая возросла более, чем в два раза: с 50 000 ед. (1905 г.) до 114 000 ед. (1907 г.). Общие расходы на содержание полиции повысились с 27,7 млн руб. в год (1905 г.) до 50,7 млн руб. (1907 г.). Однако общее увеличение штатного состава органов полиции не отразилось на улучшении материального обеспечения полицейских. Для этого требовалось 85 млн руб., но таких средств в государственном, а тем более в местных бюджетах не было. О покупательной способности в 1913 г. городового г. Москвы в сравнении с учителем гимназии и инженером свидетельствуют следующие данные: городовой расходовал 23% своего месячного жалования на приобретение минимального набора продуктов питания, учитель 14,5%, инженер 13,6%. Имеющиеся данные позволяют утверждать, что за неполные два века (с 1730 по 1913 гг.) покупательная способность нижних чинов полиции возросла примерно в 2 раза. Однако размер жалования городовых едва обеспечивал физиологическое выживание.

Формирование правовых основ материально-технического обеспечения сотрудников Советской милиции начинается с 12 октября 1918 г., когда милиция становится государственным штатным органом. В условиях гражданской войны содержание милиции было передано на государственный бюджет. В это время 93% денежного содержание выдавалось продуктами питания первой необходимости и всего 7% деньгами. Это было вполне оправдано, поскольку товарно-денежные отношения в стране последовательно сворачивались, а цены с конца 1918 по 1922 гг. выросли в 8000 раз. Однако во многих случаях продовольствие частями милиции не получалось в полном объеме, а в некоторых случаях (например, табак) вовсе не выдавалось. Норма пайка была мизерной, а семьи милиционеров в отношении продовольствия государством не обеспечивались.

В целом, в 1920;х гг. объективные факторы экономического состояния России не могли обеспечить надлежащую финансовую стабильность в милиции. Величина оплаты труда обеспечивала лишь минимальные физиологические потребности сотрудников милиции. Поэтому уже в то время начинает закладываться остаточный принцип финансирования милиции. Неблагоприятное материальное положение сотрудников милиции являлось характерной чертой всего рассматриваемого периода, даже присоединение милиции к ОГПУ СССР не изменило ситуацию, о чем свидетельствует величина денежного довольствия в милиции, которое в 1930 г. составляло от 39 руб. в мес. до 42 руб., в 1931 г. от 70 руб. до 80 руб., при этом текучесть кадров в милиции достигала 300% - 400%.

Для иллюстрации можно привести такие данные: в 1936 г. заработная плата красноармейца составляла 239 руб. в мес., а средняя ставка милиционера в районе — 122 руб., в городе — 156 руб. В 1940 г. среднемесячная зарплата милиционера составляла 325 руб. (рабочего — 340 руб., бухгалтера — 387 руб.) при стоимости, например, 1 кг мяса 12,6 руб. Т. е., покупательная способность сотрудника милиции в 1940 г. почти в 2 раза уступала таковой городового в 1913 г. и соответствовала покупательной способности жалования нижних полицейских чинов 30-х гг. XIX в.

В период войны постановлениями СНК СССР от 13 января 1944 г. и 22 августа 1944 г. была повышена заработная плата работников милиции. Вместе с тем ее размер, как и ранее, был ниже (в 2−2,5 раза) уровня окладов военнослужащих. В период с октября 1917 по 1945 гг. было принято более 50 правовых актов различной юридической силы: декреты, постановления ВЦИК, ЦИК, СНК РСФСР (СССР), а также приказы НКВД, ГПУ-ОГПУ РСФСР (СССР). Однако это не привело к улучшению материального положения сотрудников советской милиции. Низкий уровень денежного довольствия явился одной из причин неудовлетворительного состояния кадров по окончании войны: некомплект в ряде мест достигал от 7% до 50%. Даже в конце 1948 г. он составлял 8,2%. Текучесть кадров среди руководящего состава превышала 28%, среди оперативного и участковых уполномоченных 39,4% и 29,1% соответственно. Повышение окладов сотрудникам милиции на 50% позволило поднять среднюю зарплату от 425 руб. в мес. до 665 руб., но их покупательная способность все еще оставалась в 2 раза меньше, чем у городового в 1913 г.

Меры, принимавшиеся Советом Министров СССР, как правило, с опозданием, не были в состоянии улучшить положение дел. В середине 50-х гг. XX в. текучесть кадров органов внутренних дел достигала 20%. Из них 45% уволены по отрицательным мотивам. В милицию часто принимали лиц, не востребованных в народном хозяйстве, иных государственных органах. До конца 60−70-х гг. XX в. оклады рядового и младшего начсостава были ниже средней зарплаты по стране на 9%, а покупательная способность оказалась ниже, чем у городового в 1913 г. Это свидетельствует об остаточном принципе финансирования органов милиции.

Ситуация начала меняться к лучшему в начале 1980-х гг. В 1985 г. средняя зарплата участкового инспектора милиции г. Москвы составляла 276 руб. в мес. (в других регионах она была существенно ниже). Однако усилия власти, направленные на правовое регулирование норм по улучшению материального положения сотрудников милиции, не принесли результатов, т.к. МВД продолжало финансироваться по остаточному принципу. Правовое регулирование денежного довольствия советских милиционеров уступало средней зарплате в промышленности, ставки окладов всегда отставали от армии, КГБ, других правоохранительных органов.

В начале 90-х гг. XX в. В связи с преобразованиями в стране правовые основы материально-технического обеспечения сотрудников милиции РФ были определены принятым 18 апреля 1991 г. Законом РФ «О милиции» Закон РФ от 18.04.1991 № 1026−1. Однако их реализация оказалась невозможной из-за резкого ухудшения социально-экономической обстановки. За период с 1992 по 2004 гг. уровень инфляции в стране составил 3930%, а рост уровня денежного довольствия в милиции за тот же период не превысил 387%. Это привело к обострению проблемы кадров. Так, в 1997 г. из органов милиции уволилось 127 500 сотрудников, некомплект составил 8,9%. Начался отток квалифицированных сотрудников милиции. При этом около 50% всего штата органов милиции (1998 г.) составляли сотрудники до 30 лет, а 58% сотрудников милиции имели стаж службы в милиции менее 5 лет. С 2001 г. с сотрудников милиции начал удерживаться подоходный налог в размере 13% Якушев В. А. Указ. соч. — С. 21.

Повышения окладов по должности и спецзванию, произведенные в начале XXI столетия, не сняли напряженности: в 2005 г. некомплект составил 4,0%, к уголовной ответственности было привлечено 4105 сотрудников милиции, за нарушение законности — 24 215 чел. Увеличилось количество нарушений служебной дисциплины сотрудниками милиции до 134 354 случаев. Размер среднего денежного довольствия сотрудников милиции в 2006 г. составлял 9050 руб. в мес.

С 1 декабря 2007 г. из размера денежного довольствия сотрудника милиции была исключена денежная продовольственная компенсация, которая была включена в размер оклада по спецзванию. В 2007 г. рост денежного довольствия составил 32%. Среднемесячное денежное довольствие российского милиционера составляло в 2009 г. — 15 190 руб., что позволяло ему приобрести минимальный продуктовый набор за 14,5% денежного довольствия, что на 2,5% меньше аналогичных затрат, производимых тем же милиционером в 2006 г. Как результат — число всех зарегистрированных противоправных деяний, совершенных милиционерами, выросло на 14% (за 10 мес. 2009 г. — 77 тыс. правонарушений).

Итак, осуществление материального стимулирования сотрудников ОВД можно признать неудовлетворительным практически на всем протяжении истории России. Даже опыт финансирования милиции, накопленный в советский период времени, показал, что принимавшиеся меры не способствовали коренному улучшению материального положения сотрудников милиции. Начиная с 1991 по 2020 гг. государством было принято более 100 нормативно-правовых актов, регулирующих финансирование милиции. Но, несмотря на увеличение правотворчества, направленного на повышение материального положения российской милиции, оно продолжало оставаться на низком уровне. Естественно такие факты не лучшим образом сказывались на эффективности функционирования органов правопорядка.

## 1.2 Понятие, формы и значение материального стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД

Опыт человечества показывает: когда есть личная заинтересованность, человек старается. Чем она выше, тем человек старается больше. И если она очень высока, человек делает все возможное, а иногда и невозможное. Заинтересовать людей можно только с помощью системы стимулов. Стимулирование труда — одно из направлений мотивации труда, которое представляет собой «побуждение человека к определенной деятельности с помощью внутренних и внешних движущих сил; задание интенсивности этой деятельности, ее границ, форм и направленности, в результате чего достигаются определенные цели». В качестве внутренних движущих сил выступают потребности, а внешних — окружение человека. Потребность — это «наследственно закрепленная стереотипная форма реагирования на биологически значимые воздействия внешнего мира или изменения внутренней среды организма. Потребность или нужда — это то, что возникает внутри человека при воздействии внутренних (обезвоживание, например, усталость, голод и т. д.) или внешних факторов (холод, жара, угроза жизни и т. д.). Наконец, потребность — это то, от чего человек стремится освободиться, так как пока потребность существует, она дает о себе знать и требует своего устранения. Если потребность осознается человеком, определяются цель и способы ее удовлетворения, то возникает мотив. Обеспечение мотивации, или мотивирование, составляет сердцевину управления людьми. В зависимости от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования, управление может иметь разную степень эффективности.

Мотивационным процессом можно управлять с помощью специальных средств, рычагов воздействия, называемых стимулами. Стимул — это такое воздействие на человека, которое независимо от того, откуда оно исходит и какую форму имеет, вызывает изменение психического состояния индивида, внешне проявляющееся в повышении его активности, направление и интенсивность которой опосредствуются его взглядами, чувствами, настроением, интересами, стремлениями и т. д. В основе любого стимулирования лежит преднамеренное воздействие на человека с целью вызвать его активность, причем не только в трудовой деятельности, но и любой другой: политической, общественной, коммуникативной, познавательной, инновационной и т. д.

В работе с кадрами органов внутренних дел стимулирование имеет огромное значение. Фактически система стимулирования сотрудников является одним из условий службы. Стимулирует деятельность всегда совокупность качественно различных факторов, их определенная система. Организационные, социально-психологические и правовые аспекты стимулирования служебной деятельности связаны с отношением сотрудников к различным стимулам, с их личностными способностями, мотивацией, ценностными ориентациями, с социально-психологическим климатом и стилем руководства подразделением, с правовым статусом как руководителя, так и подчиненного.

Стимулирование принято разделять на два основных вида: материальное и моральное (хотя такая классификация является неполной, поскольку многие стимулы по данному критерию не находят в ней места). Среди многообразных интересов первенствующая роль принадлежит материальным интересам, необходимости удовлетворить материальные потребности. Однако в своей жизнедеятельности сотрудник не ограничивается одними материальными потребностями. В его деятельности весомое место занимают более сложные, высшие потребности. Зачастую именно эти потребности побуждают сотрудника к служебной активности. Поэтому материальный стимул — это далеко не универсальный рычаг стимулирования. Широко используется и моральное стимулирование, но нас в настоящей работе интересует именно материальное.

Основной формой материального стимулирования в органах внутренних дел является денежное довольствие сотрудников, которое можно рассматривать и как условие службы. Стимулирующая положительная роль денежного довольствия определяется тем, что оно ставит материальное вознаграждение сотрудника в зависимость от качества и количества труда (результатов служебной деятельности), выслуги лет, интенсивности служебной деятельности, психологических нагрузок, риска для жизни и здоровья и т. п. Еще одной формой материального стимулирования являются выдача денежной премии и награждение ценным подарком.

К отрицательным (негативным) формам материального стимулирования можно отнести: 1. Частичное или полное лишение премии. 2. Уменьшение разряда или классности в связи со снижением профессионального уровня. 3. Возмещение морального или материального ущерба, причиненного другим лицам или организации. За ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, территориальному органу, подразделению полиции либо организации, входящей в систему указанного федерального органа, сотрудник полиции несет материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

В некоторых МВД, УВД, УВДТ наряду с традиционными формами материального стимулирования используются и сравнительно новые. В Кузбасском УВДТ с 1996 г. проводятся соревнования на звание «Лучший коллектив» и «Лучший по профессии». Разработаны Условия и Положение о соревновании, итоги подводятся по результатам работы за полугодие и год и утверждаются аттестационной комиссией УВДТ. Победителям соревнования на заседаниях коллегии УВДТ вручаются переходящие вымпелы и денежные премии, их имена заносятся в Книгу и на Доску почета. Практика стимулирования сотрудников органов внутренних дел с использованием именных премий широко распространена и в УВД Челябинской области и в Забайкальском УВДТ. Отметим, что такие формы стимулирования не относятся к исключительно материальным, а их можно было бы назвать морально-материальными.

Значение материального стимулирования сотрудников ОВД огромно. Оно прямо влияет на эффективность оперативно-служебной деятельности всей системы МВД России. Можно с уверенностью заявить, что отсутствие надежного, стабильного и высокого уровня материального стимулирования сотрудников ОВД является одной из причин, которая приводит, с одной стороны, к недостатку кадров, а, с другой, к тому, что существенная доля сотрудников нарушает закон, находя дополнительные, часто незаконные, пути для заработка В этой связи повышение уровня оплаты труда и социальной защищенности государственных и муниципальных служащих названо в числе основных направлений деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции. Конечно, нельзя не отметить и того, что в органах внутренних дел всегда, и в дореволюционный, и в советский, и в постсоветский период трудились люди, которые, несмотря на низкий уровень материальной обеспеченности, были полны мужества, отваги, чести, беспредельной преданности своему делу.

Практически до 2012 г. многие сотрудники ОВД связывали недостаточную эффективность стимулирования их деятельности с низким уровнем денежного содержания. Действительно, существовавшие до 2012 г. размеры финансового обеспечения подавляющего числа сотрудников ОВД не позволяли им удовлетворить свои минимальные потребности. В процессе данного опроса было выяснено, что для того, чтобы сотрудники не были вынуждены заниматься различного рода подработками, их денежное содержание должно быть повышено примерно в 4 раза. Надо отметить, что почти никто из опрашиваемых не называл каких-то запредельных цифр. Указывались суммы, которые позволили бы им справиться с наиболее существенными семейно-бытовыми проблемами, касающимися жилья, лечения, обучения и т. д.

Несовершенство применяемой системы оценок деятельности органов внутренних дел и их структурных подразделений самым непосредственным образом влияет на поведение сотрудников, которые чувствуют, что высокой оценки и связанных с ней преимуществ можно достичь не упорством и квалифицированным трудом, а иными средствами. В этой связи ощутимый урон всей системе МВД России, и прежде всего службам и подразделениям, призванным непосредственно решать задачи по предупреждению и раскрытию преступлений, был нанесен многолетней практикой укрытия преступлений от учёта, уклонения от регистрации заявлений и сообщений граждан о посягательствах на их жизнь, здоровье, имущество.

Итак, в практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Материальное стимулирование использует, прежде всего, денежные средства, как стимул. Для сотрудников ОВД большое значение имеют различные формы материального стимулирования, носящие как положительный, так и отрицательный характер.

## 2 ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕР ПООЩРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД

## 2.1 Правовое регулирование материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности сотрудника ОВД

Рассмотрим нормативную базу, регулирующую систему мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД.

Как следует из Конституции РФ, Россия — это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7). Названное конституционное положение имеет непосредственное отношение к проблемам материального стимулирования сотрудников органов внутренних дел[[3]](#footnote-3).

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»[[4]](#footnote-4), закрепил в главе 9 гарантии социальной защиты сотрудника органов внутренних дел. В числе гарантий на первое место поставлена оплата труда сотрудника органов внутренних дел (ст. 66). Определено, что оплата труда сотрудника органов внутренних дел производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности. Обеспечение сотрудника органов внутренних дел денежным довольствием осуществляется на условиях и в порядке, которые установлены законодательством РФ. Также названный Федеральный закон закрепил в качестве гарантий социальной защиты сотрудника органов внутренних дел: жилищное, медицинское и санаторно-курортное обеспечение сотрудника органов внутренних дел и членов его семьи (ст. 67), страховые гарантии сотруднику органов внутренних дел и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, гарантии в связи с увольнением со службы в органах внутренних дел (ст. 68), вещевое и продовольственное обеспечение сотрудника органов внутренних дел (ст. 69), пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел и членов их семей (ст. 70).

Гарантии социальной защиты сотрудника полиции установлены главой 8 ФЗ «О полиции». В ст. 42 ФЗ «О полиции» [[5]](#footnote-5)закреплено, что оплата труда сотрудника полиции производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности. Обеспечение денежным довольствием сотрудника полиции осуществляется на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Сотруднику полиции, имеющему почетное звание «Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации» и (или) «Заслуженный юрист Российской Федерации», выплачивается ежемесячная надбавка в размере 10% к должностному окладу в пределах бюджетных ассигнований федерального бюджета, выделяемых федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел. Предусмотрены также: страховые гарантии сотруднику полиции и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей (ст. 43 ФЗ «О полиции») Обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудника полиции осуществляется на условиях и в порядке, установленных Федеральным законом от 28.03.1998 № 52-ФЗ (ред. от 08.11.2011) «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел РФ, государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции». Установлены гарантии сотруднику полиции в связи с прохождением службы в полиции (ст. 46 ФЗ «О полиции»). Так, сотрудник полиции в служебных целях обеспечивается проездными документами на все виды транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного и местного сообщения в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Оклады месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел РФ определяются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.11.2011 № 878 (ред. от 31.01.2012) «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». В соответствии с данным Постановлением принят Приказ МВД РФ от 01.12.2011 № 1192 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации[[6]](#footnote-6)» тарифные разряды по должностям сотрудников органов внутренних дел РФ, а также месячные оклады сотрудников органов внутренних дел РФ в соответствии с присвоенным специальным званием.

Правительство РФ приняло также Постановление о ежемесячных надбавках полицейским в 2012 г. за особые условия службы Постановление Правительства РФ от 08.12.2011 № 1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»[[7]](#footnote-7). Данным Постановлением утвержден перечень особых условий службы сотрудников ОВД и предельных размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы.

Многие аспекты материального стимулирования сотрудников органов внутренних дел находят свое отражение в иных нормативных правовых актах, регламентирующих режим прохождения службы в органах внутренних дел.

Так, действует Постановление Правительства РФ от 23.07.1993 № 720 «О порядке и условиях службы (работы) по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации»[[8]](#footnote-8). Оплата труда совместителей производится: на должностях работников — в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; на должностях сотрудников органов внутренних дел — исходя из оклада, установленного по совмещаемой должности, а также всех других надбавок к денежному содержанию, предусмотренных по этой должности (кроме надбавки за выслугу лет).

При подсчете денежного довольствия для исчисления пенсии в соответствии с Законом РФ от 12.02.1993 № 4468-I «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, и членов их семей» суммы, выплачиваемые за службу (работу) по совместительству, не учитываются. Гарантии и компенсации, предусмотренные в системе МВД России, по совмещаемым должностям не предоставляются.

Предусмотрены премии за безаварийную работу Приказ МВД России от 30.04.2009 № 335 (ред. от 22.03.2012) «О выплате ежемесячной премии за безаварийную работу».

Командировочные выплаты сотрудникам органов внутренних дел регулируются:

— Приказом МВД РФ от 15.11.2011 № 1150 «Об организации служебных командировок сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации»,

— Приказом МВД России от 19.03.2007 № 268 (ред. от 27.05.2009) «Об утверждении Инструкции о порядке выезда сотрудников и работников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих и лиц гражданского персонала внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации в служебные командировки за пределы территории,

— Постановлением Правительства РФ от 29.12.2007 № 949 (ред. от 18.10.2012) «О денежном, материальном и социальном обеспечении отдельных категорий военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и гражданского персонала, направляемых Министерством обороны Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной службой безопасности Российской Федерации за пределы территории Российской Федерации для оказания технического содействия и исполнения иных обязанностей»[[9]](#footnote-9).

Итак, система мер поощрения служебной деятельности сотрудников ОВД закреплена широким кругом нормативно-правовых актов.

## 2.2 Проблемы и перспективы мер поощрения сотрудников ОВД

Начиная с 2012 г. была существенно увеличена заработная плата полиции, и теперь она составляет в среднем по России около 30 тысяч рублей. Этот фактор — рост заработной платы — повлиял на снижение текучести кадров, поэтому профессионализм сотрудников ОВД естественно растет. Улучшаются результаты оперативной деятельности. За минувшие месяцы 2012 г. снизилось количество преступлений (в январе — октябре 2012 г. зарегистрировано 1953,1 тыс. преступлений, или на 4,8% меньше, чем за аналогичный период прошлого. В тоже время увеличилось количество обращений в ОВД (в январе — октябре 2012 г. органами внутренних дел рассмотрено 21,83 млн. заявлений, сообщений и иной информации о происшествиях, что на 6,5% больше, чем за десять месяцев 2011 г. Это говорит о доверии людей к полиции.

О размере заработной платы полицейских не прекращаются дебаты Сергеев В. Российские полицейские начали получать новые зарплаты. Однако факт налицо: если раньше в органах внутренних дел было работать не престижно, то сейчас положение в корне изменилось: на работу в полицию стремятся многие. Это произошло после того, как решили увеличить зарплаты и надбавки полицейским в 2012 г.

Причем нет никакой «уравниловки»: так, согласно Постановления Правительства РФ от 08.12.2011 № 1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» минимальная надбавка полицейским в 2012 г. составляет 20% от их должностного оклада, а максимальная — 100%. Причем максимальный размер надбавки полицейским в 2012 г. получают только отдельные категории работников органов внутренних дел. С начала 2012 г. больше своих коллег зарабатывают полицейские, несущие службу в центрах специального назначения и реагирования, отрядах особого назначения и спецназначения. Справедливые надбавки получили также полицейские авиаподразделения МВД России, проходящие службу на Байконуре. Сотрудникам органов внутренних дел, проходящим службу на объектах хранения и уничтожения химического оружия положена надбавка в размере 100% от оклада. Высокую надбавку в размере 80% получают сотрудники центрального аппарата МВД.

Надбавка полицейским в 2012 г. в пределах 40% от оклада положена следующим сотрудникам МВД России: участковым полицейским; сотрудникам подразделения по делам несовершеннолетних; сотрудникам уголовного розыска; сотрудникам криминалистических подразделений; сотрудникам собственной безопасности; следователям и дознавателям; сотрудникам строевых подразделений; сотрудникам конвойного подразделения; сотрудникам ДПС и ППС; сотрудникам кинологического подразделения. Как видим, перечень сотрудников полиции, которые получают надбавку в 40% в 2012 г., велик. Сотрудники кавалерийских подразделений получают немногим меньше, их надбавка — 30% от оклада. В размере 20% надбавка полицейским в 2012 г. выплачивается сотрудникам временного содержания несовершеннолетних, а также полицейским, проходящим службу в изоляторах временного содержания для взрослых, во вневедомственной охране и в разрешительно-лицензионных подразделениях. Полицейским, чья работа заключается в сопровождении пассажирских поездов, назначена надбавка в размере 20%. Сотрудникам московской и подмосковной полиции положена надбавка в размере 65% за работу в сложных условиях, поскольку в Москве и Московской области сложная криминогенная обстановка.

Надбавка полицейским в 2012 г. выплачивается одновременно с зарплатой. В целом, на надбавки полицейским заложена большая сумма в бюджете расходов и касается она практически всех сотрудников МВД России. Причем если сотрудник имеет одновременно несколько оснований на получение надбавки, то они суммируются. Так, например, если полицейскому положена надбавка в размере 40% за работу в уголовном розыске, а также его работа связана с применением иностранного языка, то, в общем, он получает 60% от оклада. Единственное ограничение — сумма всех надбавок не может превышать максимальный размер.

Существует алгоритм расчета заработной платы сотрудников ОВД. Посчитаем реальную заработанную плату лейтенанта полиции, например, в Волгограде после 1 января 2012 г.: Оклад. 15 разряд — 15 000 руб. (это оклад инспектора, специалиста, дежурного; а старшего инспектора, специалиста, дежурного рассчитывается по 17 разряду, т. е. 15 500 руб.), каждый последующий + 250 руб. Оклад сержантского состава рассчитывается по 10-ому разряду — 12 500 руб. Звание. Лейтенант полиции — 10 000 руб., каждое последующее звание + 500 руб. Сержантский состав — рядовой полиции 7000 руб., каждое последующее + 250 руб. Классность. Считается от оклада. Специалист 1-ой категории 10%. Специалист второй категории 20%. Специалист наставник 30%. «Секретка». Считается от оклада. Форма № 3 — 10%, форма № 2 — 20%, форма № 1 — 30%. Сложность. Считается от оклада. Для строевых подразделений ППС, ДПС, ОВО, ИВС составляет 20%. Выслуга. Считается от оклада + звание. До 5 лет — 10%, от 5 до 10 лет — 15%, более 10 лет — 20%. ЕДП (Единовременное денежное вознаграждение) — квартальная премия, при условии, что она будет ежемесячной. Считается от оклада + звание. Составляет 25%.

Таким образом, лейтенант полиции в 2012 г., в среднем, получает: 15 000 (оклад) + 10 000 (звание) + 15 000\*0 (классности нет) + 15 000\*0 («секретки» нет) + 15 000\*0.2 (сложность) + (25 000)\*0.15 (выслуга) + (25 000)\*0.25 (ЕДП) = 25 000 + 3000 + 3750 + 6250 = 38 000 руб. Эта сумма подлежит налогообложению: из нее необходимо вычесть 13% подоходного налога. Итого заработанная плата лейтенанта полиции составит 33 тысячи 60 руб.

Как видим, мотивация сотрудников ОВД к качественной работе в настоящее время более чем достаточная. Однако остаются еще и проблемы. Так, в ходе реформы МВД России и изменения оплаты труда полицейских был сокращен разрыв между зарплатой рядовых сотрудников органов внутренних дел и следователей практически до минимума. Это вызвало немало нареканий со стороны опытных специалистов следствия, ведь их служба сложнее и напряженнее и должна соответственно оплачиваться. С 1 января 2013 г. будет существенно увеличена зарплата следователей; как ожидается, ее повысят примерно на 30−50%.

Также, начиная с 2013 г., всем сотрудникам полиции, которые прослужили не менее 10 лет, будут предоставляться выплаты для покупки жилья. Планируется также в ближайшее время разработать в МВД России специальную льготную накопительную систему для покупки жилья, аналогичную существующей в Министерстве обороны, каждый год ее модернизируя.

Немаловажным также является то, что в ближайшее время планируется внести поправки в ФЗ «О полиции», благодаря которым регионы смогут самостоятельно доплачивать сотрудникам органов внутренних дел и, тем самым, существенно увеличить зарплату полицейских[[10]](#footnote-10).

В целях совершенствования оплаты труда работников органов внутренних дел, участвующих во внебюджетной деятельности, МВД России необходимо принять нормативный правовой акт, регламентирующий внебюджетную деятельность органов внутренних дел и, соответственно, порядок оплаты труда участвующих в ней работников, в том числе и тех, которые состоят на должностях, оплачиваемых из бюджета.

Решение социальных задач, возложенных на МВД России, во многом зависит от бюджетного обеспечения органов внутренних дел. Социальную направленность бюджетных назначений МВД России можно рассматривать в двух аспектах:

1) бюджетные назначения МВД России, направленные на обеспечение социальных потребностей личного состава органов внутренних дел и внутренних войск, членов их семей, а также пенсионеров МВД России (внутренние социальные расходы бюджета МВД России);

2) бюджетные расходы МВД России, направленные на стабилизацию социального климата в стране (внешние социальные расходы бюджета МВД России).

На сегодняшний день наибольшее внимание уделяется внутренним социальным расходам бюджета МВД России; во многом это связано с необходимостью возрождения статуса «человека в погонах».

Можно сформулировать основные направления развития материального стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД:

1) поэтапное повышение денежного довольствия;

2) увеличение субвенций регионам на повышение денежного довольствия сотрудникам полиции;

3) выплата единовременной доплаты к пенсиям пенсионерам МВД России;

4) увеличение размера пенсий пенсионерам МВД России;

5) наведение порядка в решении жилищного вопроса;

6) разработка и издание нормативного акта, регулирующего формирование накопительной системы в рамках ипотечных программ обеспечения жильем военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов;

7) укрепление ведомственной медицины, повышение ее эффективности путем совмещения подходов, которые существуют в ведомственной медицине, с программами, которые проходят в рамках национальных проектов;

8) решение проблем образовательных учреждений МВД России за счет национальных проектов, направленных на финансирование системы высшего образования, а также путем предоставления грантов;

9) проведение дифференциации командировочных выплат;

10) разработка и издание нормативного акта о компенсационных выплатах для детей сотрудников, которые погибли не только на Северном Кавказе, но и в других регионах.

Также следует отметить, что в некоторых подразделениях МВД России установлено программное обеспечение для расчета заработной платы, которое рассчитывает премию только от должностного оклада. Однако Приказ МВД России от 19.11.2011 № 1257 «Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации», предписывает рассчитывать полицейские премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей за год именно исходя из оклада денежного содержания, которое состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию. Такие досадные огрехи в программном обеспечении должны быть исправлены.

Много нареканий у сотрудников вызывает уравнительное распределение премий. Это понятно: вклад каждого из них в общий результат не одинаков. И на практике, и в научных источниках многие обосновывают необходимость дифференцированного подхода к премированию Демидов А. Актуальные проблемы социальной защиты сотрудников органов внутренних дел в Российской Федерации. Однако, когда такой подход начинают применять, недовольных становится еще больше, возникают конфликты. Причина этого кроется в том, что очень трудно объективно определить долю вклада каждого сотрудника в общий результат. И это касается не только деятельности органов внутренних дел, но и других сфер. Как правило, при попытке дифференцированно подходить к определению величины премии переоценивают деятельность тех, кто работает в основных службах, кто всегда на виду, ведет общественную работу и т. д., и, наоборот, недооценивают деятельность сотрудников вспомогательных служб, выполняющих подчас трудоёмкие, но не видимые многими трудовые операции.

Конечно, можно разработать Положение о премировании, где учитывались бы все важнейшие компоненты оперативно-служебной деятельности сотрудников и их профессиональной значимости для подразделения, но, чтобы такое Положение «работало», необходимо ежедневно собирать достаточно большой объем информации о деятельности каждого сотрудника, что требует привлечения к этой работе дополнительных специалистов. Если этого сделать нельзя, то лучше придерживаться уравнительного подхода к премированию.

Кроме того, формы поощрения не должны быть однообразными. Чем шире арсенал поощрений, применяемых к одному и тому же сотруднику, тем ценнее они будут для него. Так, анализ практики стимулирования показывает, что наибольший эффект производит первая премия Луговик С. В. Проблемы оплаты труда работников органов внутренних дел. В дальнейшем поощрение одного и того же вида в какой-то степени обесценивается, как бы «девальвируется». Этого можно избежать путем расширения спектра стимулов.

Очень осторожно надо подходить к поощрению сотрудников, добившихся успехов в спорте, художественной самодеятельности, общественной работе, но не проявляющих активности в осуществлении своих прямых обязанностей или даже не выполняющих их. Нельзя поощрять за хорошую работу и соблюдение сотрудниками ОВД дисциплины. И то, и другое — их долг. Поощрять можно за хорошо выполненную работу в неблагоприятных условиях, творческое отношение к ней, выразившееся в рационализации своих действий, за высокую сознательную дисциплину, способствующую выполнению задания в указанный срок.

Не является решенной до сих пор и следующая проблема. Не стимулирует сотрудников ОВД неопределенность в вопросе о приоритетах при установлении целей их деятельности, когда официально приоритетом объявляется обеспечение прав и свобод граждан, а фактически таковыми являются исключительно борьба с преступлениями, их раскрытие. В таких условиях проводимая профилактическая работа почти не учитывается, поэтому ее стараются и не осуществлять.

Итак, сотрудники ОВД должны чувствовать себя социально защищенными, а не теми государственными служащими, которых финансируют по остаточному принципу. Поэтому важнейший приоритет — повышение уровня социальной защищенности личного состава, органов внутренних дел.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система мер поощрения — совокупность экономических форм и методов побуждения людей, основанных на использовании материальной заинтересованности человека в повышении уровня денежной оплаты труда, в получении дополнительного денежного вознаграждения, вещественных побудителей (подарков), других стимулов.

В настоящее время труд работников органов внутренних дел, в том числе материальное стимулирование их труда, регулируется большим количеством нормативных правовых актов разного уровня и различной отраслевой принадлежности. Исследование показало, что существующая в этой части новейшая правовая база характеризуется достаточной системностью, регламентацией всех важнейших аспектов трудовых отношений сотрудников ОВД.

При осуществлении материального стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД следует учитывать:

— необходимо иметь объективное представление о потребностях каждого сотрудника, чтобы учитывать их при использовании конкретных форм индивидуального стимулирования;

— при применении материального стимулирования следует учитывать не только потребности сотрудников, но и «пороги» их чувствительности к материальным стимулам;

— стимулы, отложенные на долгий срок, теряют свою действенность, поэтому они должны следовать сразу же за результатом;

— эффект от действия каждого стимула снижается по истечении времени, поэтому не следует рассчитывать на отдаленные положительные его последствия;

— следует применять разнообразные формы стимулирования, исходя из ситуации, характера решаемых задач и потребностей сотрудников;

— применяя как положительные, так и отрицательные стимулы, вместе с тем необходимо отдавать приоритет положительным как более эффективным;

— каждый стимул должен быть адресным, т. е. либо нацеливать на конкретный результат, либо быть его следствием;

— стимулирование должно обеспечить объединение, а не разъединение, разобщение работников, их сотрудничество, а не конфликты;

— необходимо стимулировать не только достижение поставленных целей, высоких результатов, но и проявление необходимых для службы в органах внутренних дел качеств: мужества, честности, чувства локтя и др.;

— следует стимулировать повышение общеобразовательного, культурного и профессионального уровня сотрудников;

— стимулирование должно быть гласным;

— при стимулировании необходимо учитывать этапы жизненного цикла сотрудников;

— процентные надбавки к должностным окладам сотрудников следует начислять с учетом результатов их деятельности и отношения к выполняемым обязанностям;

— должна периодически оцениваться эффективность используемых форм и методов стимулирования, чтобы в случае «девальвации» некоторых из них можно было усилить их действенность.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. -03.03.2014. - № 9. - Ст. 851.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ (ред. от 25.06.2012) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №7. - Ст. 900; 2012. - №26. - Ст. 3441.
3. 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» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №49 (ч. 1). - Ст. 7020.
4. Приказ МВД России от 19.11.2011 №1257 «Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации»
5. Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 №949 (ред. от 18.10.2012) «О денежном, материальном и социальном обеспечении отдельных категорий военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и гражданского персонала, направляемых Министерством обороны Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной службой безопасности Российской Федерации за пределы территории Российской Федерации для оказания технического содействия и исполнения иных обязанностей»
6. Постановление Правительства РФ от 08.12.2011 №1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. - 15.12.2011.
7. Постановление Правительства РФ от 03.11.2011 №878 (ред. от 31.01.2012) «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Российская газета. - 20.12.2011.

**Научная и учебная литература**

1. Адян А.О. Совершенствование системы стимулирования труда сотрудников органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие. - М.: Академия управления МВД России, 2016. - 70 с.
2. Апухтин О.О. Теоретические аспекты исследования мотивации труда // Новые технологии. - 2019. - №4. - С. 136-138.
3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: Учебник для высшей школы. Курс лекций. М., 2018.
4. Баннова Г.Ю., Абакумов И.В. Новые подходы к стимулированию труда // Социально-экономические явления и процессы. - 2018. - №10. - С. 20-22.
5. Ветлужских Е.Н. Тенденции совершенствования систем мотивации и оплаты труда // Мотивация и оплата труда. - 2017. - №1. - С. 8-11.
6. Демидов А. Актуальные проблемы социальной защиты сотрудников органов внутренних дел в Российской Федерации // Право и жизнь. - 2017. - №116 (11). - С. 118.
7. Луговик С.В. Проблемы оплаты труда работников органов внутренних дел // Научный вестник Омской академии МВД России. - 2017. - №1. - С. 35-39.
8. Михайлюк П.А. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. - 2018. - №7. - С. 29-32.
9. Михелькевич С.В. Служба в органах внутренних дел как специфический вид профессиональной деятельности // Закон и право. - 2019. - №3. - С. 101.
10. Основы управления в органах внутренних дел: Учебник / Под общ.ред. В.П. Сальникова. М., 2017.
11. Перова С.Н. Финансово-экономическое обеспечение социальной защищенности личного состава в системе МВД России // Экономический вестник МВД России. - 2018. - №3. - С. 32-34.
1. Апухтин О.О. Теоретические аспекты исследования мотивации труда // Новые технологии. - 2019. - №4. - С. 136-138. [↑](#footnote-ref-1)
2. Михайлюк П.А. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. - 2018. - №7. - С. 29-32. [↑](#footnote-ref-2)
3. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. -03.03.2014. - № 9. - Ст. 851. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №49 (ч. 1). - Ст. 7020. [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ (ред. от 25.06.2012) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №7. - Ст. 900; 2012. - №26. - Ст. 3441. [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Правительства РФ от 03.11.2011 №878 (ред. от 31.01.2012) «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Российская газета. - 20.12.2011. [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление Правительства РФ от 08.12.2011 №1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. - 15.12.2011. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №49 (ч. 1). - Ст. 7020. [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 №949 (ред. от 18.10.2012) «О денежном, материальном и социальном обеспечении отдельных категорий военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и гражданского персонала, направляемых Министерством обороны Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной службой безопасности Российской Федерации за пределы территории Российской Федерации для оказания технического содействия и исполнения иных обязанностей» [↑](#footnote-ref-9)
10. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ (ред. от 25.06.2012) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. - 2011. - №7. - Ст. 900; 2012. - №26. - Ст. 3441. [↑](#footnote-ref-10)