

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Елена Евгеньевна Новичкова

старший преподаватель кафедры административного права
и административной деятельности органов внутренних дел
Восточно-Сибирский институт МВД России
E-mail: elena.novichkova.64@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы организации деятельности сотрудников органов внутренних дел в части внедрения в служебную деятельность отдельных элементов научной организации труда. Особое внимание уделяется рациональному использованию человеческих ресурсов при выполнении общих функций полиции, в том числе: функционализации трудового процесса, проблемам нормирования трудовой деятельности сотрудников, техническому обеспечению деятельности подразделений территориальных органов. Автор обращает внимание на достаточно широкий круг вопросов, качественное и своевременное решение которых значительно повышает эффективность деятельности сотрудников и способствует сохранению их служебного потенциала.

Ключевые слова: эффективность деятельности, нормирование труда, разделение труда, рационализация, оценка деятельности.

ORGANIZATION OF ACTIVITIES EMPLOYEES OF INSTITUTIONS OF INTERNAL AFFAIRS

Elena Novichkova

senior lecturer in administrative law
and administrative activities of the internal affairs bodies,
East-Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia
E-mail: elena.novichkova.64@mail.ru

The article deals with the organization of law enforcement officers with regard to the introduction in the official activities of the individual elements of the scientific organization. Particular attention is paid to the rational use of human resources in the performance of the general police functions, including: the functionalization of the labor process, the problems of rationing of work of employees, technical support activities of territorial bodies. The author draws attention to a fairly wide range of topics, quality and timely solution that significantly improves the efficiency of the employees and contributes to the preservation of their official capacities.

Keywords: operational efficiency, regulation of labor, division of labor, rationalization, evaluation of activities.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел требует огромных физических и моральных затрат. Сотрудники различных служб и подразделений в силу своей профессиональной деятельности сталкиваются со многими трудностями. Это выражается в повышенной физической и психоэмоциональной нагрузке, необходимости в некоторых случаях применять меры принуждения — физическую силу, специальные средства, огнестрельное оружие. Это выражается так-

же и в необходимости владения большим количеством оперативной информации, знании нормативных правовых актов и умении их применять. Это может быть связано с необходимостью ежедневного общения с большим количеством граждан, каждый из которых имеет свои психологические особенности. В соответствии с изложенным, сотрудник органов внутренних дел нуждается в правильной организации своей профессиональной деятельности, которая предусматривает

правильную расстановку сил, материально-техническое обеспечение сотрудников, эффективную организацию работы, достойную и своевременную оплату труда и пр. Обязанность по организации деятельности возлагается на руководителей служб и подразделений и является одной из основных функций управления.

В настоящее время актуальность проблемы организационного совершенствования деятельности органов внутренних дел имеет особенное значение. Наряду с такими факторами, как повышение заработной платы, усиленное внимание к моральному облику сотрудника еще имеются негативные стороны деятельности, которые выражаются в ненормированном рабочем дне, отсутствии либо ненадлежащем техническом оснащении структурных подразделений территориальных органов.

Повышение эффективности деятельности сотрудника органа внутренних дел требует постоянного совершенствования форм и методов работы. Решение задач, возложенных на органы внутренних дел, возможно в том случае, если труд работников ОВД будет организован в соответствии с научными требованиями, будут учитываться все факторы, влияющие на трудовую активность, состояние сотрудника в течение всего рабочего времени, учитываться характер и особенности деятельности каждого конкретного сотрудника.

Выработанные наукой управления общие положения организации труда с учетом современных требований включают: разработку и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда; улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; рационализацию трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда; совершенствование нормирования труда; внедрение рациональных форм и методов материального и морального стимулирования труда; улучшение условий труда; укрепление дисциплины труда и развитие творческой активности. Эти же положения могут быть применены к деятельности сотрудников ОВД.

Разделение труда.

Непременным условием успешной организации труда сотрудников органов внутренних дел является четкое определение их функциональных обязанностей, перечня и характера осуществляемых ими действий. Для обеспечения координации и контроля

деятельности своих подразделений и работников организации создают структуры. Структуры организаций отличаются друг от друга сложностью — степенью разделения деятельности на различные функции, формализацией — степенью использования установленных правил и процедур, соотношением централизации и децентрализации — уровнями, на которых принимаются управленческие решения.

Структурный подход применяется в организациях для обеспечения основных элементов деятельности и взаимосвязей между ними. Он предполагает использование разделения труда, охвата контролем, децентрализацию и специализацию [5].

В целях обеспечения четкого разграничения обязанностей, определения организационного построения Министерством внутренних дел России разработан ряд актов, касающихся организационного построения Министерства внутренних дел России и территориальных органов внутренних дел на различных управленческих уровнях. Такими актами являются: Указ Президента РФ от 1 марта 2011 г. № 248 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации», которым определена структура центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации; Указ Президента РФ 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», который утвердил структуру аппарата управления территориального органа на уровне субъекта Российской Федерации; приказ МВД России от 30.04.2011г. № 333 «О некоторых организационных вопросах и структурном построении территориальных органов МВД РФ», которым определено структурное построение всех территориальных органов любого уровня. Конечно, перечень актов не исключающий. Здесь, говоря о разделении труда, можно привести в качестве примера и перечень должностных лиц системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, а также утвержденный Приказом МВД России от 05.05.2012 № 403 «О полномочиях должностных лиц системы МВД России по составлению протоколов об административных правонарушениях».

и административному задержанию». Обязанности же каждого сотрудника определяются должностными инструкциями.

Труд сотрудника органов внутренних дел должен быть научно организован, поскольку требуется получить наибольший результат при минимальных затратах. При этом недостаточно иметь определенный опыт, необходимо организовывать работу с применением последних достижений науки и техники.

Нормирование труда.

Общепринятое понятие нормирования труда не совсем подходит к деятельности сотрудника органов внутренних дел. Учитывая особый характер деятельности сотрудников, динамичное изменение ее внутренних и внешних факторов, применение общих методов нормирования производственного труда в системе органов внутренних дел невозможно. Для сотрудника органов внутренних дел ближе такое понятие как «нагрузка на одного сотрудника». Расчет нагрузки на каждого сотрудника осуществляется с учетом обязанностей, которые возложены на сотрудника (количество раскрытых уголовных дел, количество выявленных административных правонарушений и составленных протоколов об административных правонарушениях, количество рассмотренных сообщений и заявлений и пр.) До реформирования системы ОВД нормы труда на каждого сотрудника были установлены рядом нормативных правовых актов. В их числе: Положение о милиции общественной безопасности (местной милиции), утвержденное Указом Президента РФ от 12.02.1993 № 209, Приказ МВД России от 16.09.2002 № 900 «О мерах по совершенствованию деятельности участковых уполномоченных милиции» (утратил силу), в которых была четко прописана нагрузка на одного сотрудника подразделения милиции общественной безопасности. Однако в настоящее время данные нормативные акты утратили силу. Соответствующий акт, который предусматривал бы и четко определял нагрузку на одного сотрудника каждого подразделения ОВД отсутствует, новый же документ об организации деятельности участковых уполномоченных милиции не содержит требований ни в соответствии с ранее действующей Инструкцией, которая определяла нагрузку относительно численности населения на обслуживаемом участке, ни в иной расчетной единице. Как уже было отмечено, работа сотрудника ОВД (милиции) имеет свои характерные особенности, поэтому особенно важно наличие четко определенных норм, которые могли бы как являться

основанием оценки результатов работы каждого сотрудника, так и обеспечивать защиту от тоталитарных методов отдельных руководителей, возлагающих на своих подчиненных завышенный объем работы.

Техническое обеспечение и механизация труда, требования к организации рабочих мест сотрудника.

Право сотрудника ОВД на необходимую обеспеченность деятельности предусмотрено Федеральным Законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», где п. 20 ст. 11 «Права сотрудника» указано, что сотрудник органов внутренних дел имеет право «на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы с учетом особенностей службы в органах внутренних дел». Вопросы организации деятельности отдельных функциональных подразделений также предусмотрены ведомственными нормативными правовыми актами, примером здесь может являться Приказ МВД РФ от 31.12.2012г. № 1166 «Вопросы организации деятельности участковых уполномоченных милиции», где п. 5.2. приказа гласит: «обеспечить в первоочередном порядке: участковых уполномоченных милиции — автотранспортом, средствами связи и другими материально-техническими ресурсами в соответствии с утвержденными нормами положенности, служебной документацией и визитными карточками в пределах выделенных бюджетных ассигнований; участковые пункты милиции — мебелью, оргтехникой, информационными стендами, нормативными правовыми актами, бытовыми принадлежностями (согласно требованиям санитарных норм и правил, а также норм положенности)».

Говоря об обеспеченности подразделений, необходимо отметить, что чаще городские и районные территориальные органы обеспечены недостаточно. Наблюдается очень низкая техническая оснащенность. Предполагается, что сотруднику, несущему службу в выездном режиме необходимо иметь средства связи, мобильную компьютерную технику с имеющимися в ней базами данных, возможностью выхода в сеть «Интернет», картами районов. Однако, наряду с этим приходится говорить о недостаточной оснащенности элементарной компьютерной и множительной техникой.

Здесь же необходимо сказать о достаточной обеспеченности информацией, так как

деятельность сотрудника органов внутренних дел относится к управленческой деятельности и, соответственно, носит информативный характер. Своевременность, достоверность, полнота информации, которая поступает в органы внутренних дел и используется в повседневной работе, определяет эффективность и конечный результат всей деятельности. Таким образом, наличие информации и постоянный доступ к ней является одним из определяющих факторов качественной работы сотрудника ОВД. В настоящее время в городских, районных территориальных органах доступ к информации несколько ограничен. Отсутствуют базы данных, позволяющие с полной достоверностью установить личность нарушителя. Имеющиеся базы данных «Регион» содержат информацию только о тех лицах, которые попадали в поле зрения полиции. Отсутствуют возможности визуально идентифицировать личность, в связи с чем возникают случаи составления административно-процессуальных документов на лиц, не имеющих отношение к конкретному административному правонарушению. Также ограничен доступ к базам данных иных регионов, что затрудняет работу сотрудников полиции.

Конечно, в течение нескольких лет Министерством внутренних дел РФ принят ряд нормативных правовых актов, направленных на совершенствование информационного обеспечения, и реализация отдельных актов, что значительно улучшило сам процесс деятельности сотрудников, повысило эффективность их деятельности. К ним можно отнести План мероприятий по созданию единой системы информационно-аналитического обеспечения деятельности МВД России на 2011 год с переходом на 2012 год, утвержденный приказом МВД России от 30.07.2011 № 891; Приказ МВД России от 30 марта 2012 г. № 205 «Об утверждении Концепции создания единой системы информационно-аналитического обеспечения деятельности МВД России в 2012 -2014 годах»; Приказ МВД России от 14 марта 2012 года № 169 «Об утверждении Концепции обеспечения информационной безопасности органов внутренних дел Российской Федерации до 2020 года» и другие, однако это не решило до конца все проблемы, связанные с получением и использованием информации в системе органов внутренних дел.

В заключении можно сделать выводы, что только грамотная организация исполнения управленческих решений может положительно повлиять на результаты работы

органов, подразделений и каждого сотрудника в отдельности.

Необходим научно обоснованный подход в организации деятельности сотрудников. В рамках изученного материала можно выделить основные направления организации работы ОВД:

- четкое разделение функций между сотрудниками, относительно их подготовленности, профессионализма, специальных знаний, умений и навыков;

- проектирование организационных структур системы органов внутренних дел исходя из объемов и содержания задач, решаемых органами и подразделениями;

- разработка норм, определяющих нагрузку на каждого сотрудника в целях рационального использования возможностей каждого человека и исключения фактов злоупотребления должностными полномочиями руководителями при распределении объема работы между подчиненными;

- обеспечение каждого сотрудника всем объемом материально-технических, информационных ресурсов в соответствии с утвержденными нормами положенности, а также служебной необходимостью;

- в целях сохранения трудоспособности, физического здоровья, увеличения периода социальной активности, проблемы организации рабочих мест сотрудников должны быть отнесены к приоритетным направлениям деятельности аппарата управления системы МВД России.

В данной статье рассмотрены лишь некоторые аспекты повышения эффективности деятельности сотрудника органов внутренних дел путем рационализации трудовой деятельности. В понятие научной организации труда, кроме рассмотренных выше элементов входит: улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров; совершенствование рабочих мест; внедрение передовых приемов и методов труда; внедрение рациональных форм и методов материального и морального стимулирования труда; улучшение условий труда; укрепление дисциплины труда и развитие творческой активности сотрудников. Не менее важно для практики управления и решение вопросов, касающихся определения функциональных обязанностей конкретных категорий сотрудников, планирования, учета и оценки эффективности их деятельности. Необходимо отметить, что вопросы оценки деятельности органов внутренних дел и их подразделений изучаются достаточно продолжительный период

времени, проблемам оценки посвящены труды ученых [1; 2; 3; 5] и др.

Рационализация труда на базе его нормирования решает вопросы формирования кадров, разделения и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест, оперативного планирования производства и др. Новые подходы к рационализации труда должны обеспечивать повышение эффективности и координацию работы всех звеньев организации, они должны быть также направлены на удовлетворение потребностей

сотрудников в содержательном и экологически безопасном труде.

Новые формы рационализации труда только тогда станут действительно эффективными, когда они будут закреплены в соответствующих нормах и примут обязательный характер для исполнителей [4]. Это обусловлено тем, что трудовые нормы и нормативы дают возможность разрабатывать и выбирать оптимальные формы рационализации трудовых процессов, а также обеспечивают внедрение намечаемых мероприятий.

Примечания

1. Аврутин, Ю. Е. Эффективность деятельности органов внутренних дел (Государственно-правовые, социальные и организационные аспекты изучения, оценки, проектирования) : Дис ... д-ра юрид. наук : 12.00.02 : СПб., 1998. — 470 с.

2. Майоров, В. И. Роль полиции в обеспечении правопорядка / В. И. Майоров // Правопорядок: история, теория, практика. — 2015. — № 1 (4). — С. 95—98.

3. Сургутсков, В. И. О совершенствовании правового регулирования и организации деятельности органов внутренних дел (полиции) в сфере оборота оружия / В. И. Сургутсков // Правопорядок: история, теория, практика. — 2015. — № 1 (4). — С. 122—126.

4. Чхутиашвили, Н. В. Нормирование как основа рационализации труда рабочих промышленности в условиях рыночной экономики : Дис ... канд. экон. наук : 08.00.07 : М., 2000. — 168 с.

5. Яськов, Е. Ф. Теория организации : Учебное пособие / Е. Ф. Яськов. — М.: Юнити-Дана, 2010. — 270 с.