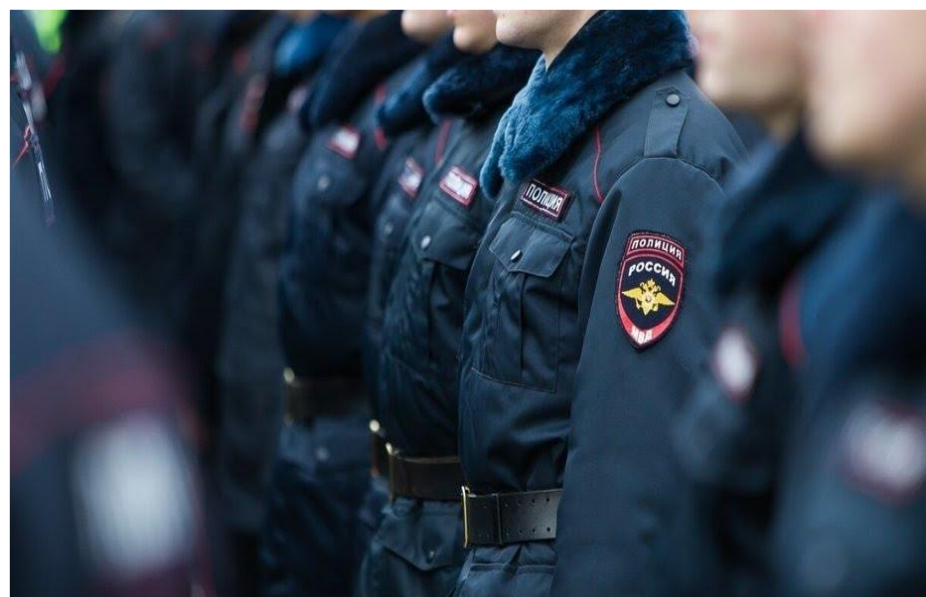


Порядок отбора граждан на службу в ОВД



Выполнил: студент группы
18КД7
Горюнов Георгий

Приказ МВД РФ от 19 мая 2009 г. № 386 "О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации"

I. Общие положения

- Основной целью отбора является прием на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации граждан, способных добросовестно и качественно выполнять возложенные на них обязанности при прохождении службы (работы) в органах внутренних дел.
- Лица, принимаемые на службу в органы внутренних дел, должны отвечать требованиям, предъявляемым к сотруднику органов внутренних дел статьями 8 и 9 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. N 4202-1
- Требования, предъявляемые к деловым (профессиональным) качествам граждан, принимаемых на службу в органы внутренних дел, определяются должностными обязанностями сотрудников органов внутренних дел, предусмотренными штатной должностью, а также целями и задачами, стоящими перед подразделением, в которое планируется назначение кандидата на службу.

II. Отбор кандидатов на службу (работу) в органы внутренних дел

- Работа по отбору кандидатов на службу (работу) в органы внутренних дел является одним из направлений их деятельности. Ее организация возлагается на руководителей органов внутренних дел, руководителей их структурных подразделений, в которых предполагается использовать кандидатов, а также на заместителя начальника по работе с личным составом (подразделение по работе с личным составом, помощника начальника по кадрам)

Результаты работы по отбору кадров на службу в органы внутренних дел отражаются в годовых отчетах. Итоги этой работы обсуждаются ежегодно на коллегиях или оперативных совещаниях, определяются пути ее совершенствования.

- Основными направлениями деятельности по отбору кандидатов являются:
информирование населения о порядке приема на службу (работу) в органы внутренних дел и условиях службы (работы);
профессионально-ориентационные мероприятия с населением по вопросам службы (работы) в органах внутренних дел;
непосредственный поиск кандидатов;
первоначальные разъяснительные собеседования (консультации) с кандидатом.

- Информирование населения о порядке приема и условиях службы (работы) в органах внутренних дел осуществляется под руководством подразделения по работе с личным составом. Оно проводится, как правило, на основе специальных целевых программ, носящих комплексный характер, с использованием средств массовой информации, рекламы. Их разработка и проведение осуществляются сотрудниками кадровой службы с участием заинтересованных структурных

- Проведение профессионально-ориентационных мероприятий с определенными группами населения (как правило, подпадающими под возрастные критерии отбора) по вопросам службы (работы) в органах внутренних дел организуется подразделениями по работе с личным составом и руководителями структурных подразделений органов внутренних дел. Кроме того, они могут проводиться путем личных встреч и отчетов руководителей и сотрудников органов внутренних дел, членов советов ветеранов перед населением, различными коллективами.
- Непосредственный поиск кандидатов проводится руководителями и сотрудниками кадровых служб и структурных подразделений органов внутренних дел. Он включает в себя:
 - целенаправленную работу по отбору кандидатов в образовательных учреждениях профессионального образования, воинских частях и военных комиссариатах, трудовых коллективах, центрах занятости;
 - публикацию объявлений о вакансиях должностей сотрудников (работников) в конкретном органе внутренних дел;
 - направление запросов в образовательные учреждения профессионального образования, в общественные организации (общества), командованию воинских частей (подразделений) относительно кандидатов для замещения вакантных должностей в органе внутренних дел;
 - иные мероприятия.

- Работа по отбору кандидатов на службу (работу) в органы внутренних дел носит плановый характер и включается в план работы органа внутренних дел и его структурных подразделений.



Планирование осуществляется с учетом текущей и перспективной потребности в кадрах, возможностей конкретных источников комплектования. При этом анализируются и учитываются потребности в кадрах, связанные с изменением штатной численности, перемещением сотрудников по службе, направлением на учебу, увольнением, а также необходимостью удовлетворения потребностей в кадрах других органов внутренних дел (вышестоящих, расположенных в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, комплектуемых на контрактной основе).

III. Изучение кандидатов для поступления на службу (работу) в органы внутренних дел

10. Изучение кандидатов для поступления на службу в органы внутренних дел осуществляется в два этапа:

предварительное изучение;

изучение кандидатов в процессе медицинского освидетельствования, психофизиологического обследования, сдачи испытаний по общей и физической подготовленности.

11. Предварительное изучение кандидатов на службу (работу) в органы внутренних дел организуется руководителем структурного подразделения органа внутренних дел, в котором предполагается использовать кандидата, в порядке, определяемом разделом IV Инструкции о порядке применения Положения о службе

12. В случае принятия по итогам беседы, указанной в пункте 11 настоящей

Инструкции, решения о продолжении предварительного изучения кандидата ему предлагается представить в подразделение по работе с личным составом:

паспорт;

трудовую книжку (за исключением поступающих на работу впервые, работающих на момент изучения по трудовому договору, а также для принимаемых на работу на условиях совместительства);

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением поступающих на работу впервые);

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- Результаты предварительного изучения кандидата (за исключением принимаемых на работу) оформляются справкой в разделе I заключения о приеме на службу в органы внутренних дел (приложение N 4 к Инструкции). В ней отражается:

- каким образом выявлен кандидат (обратился лично; рекомендован как возможный кандидат на службу конкретным сотрудником органа внутренних дел; выявлен в результате целенаправленного поиска или иным образом);
- кто и когда проводил разъяснительное собеседование;
- как, каким образом и в какие сроки проводилось изучение деловых, личных и нравственных качеств кандидата;
- какие профессионально значимые деловые качества выявлены при изучении, насколько уровень общей подготовки кандидата позволяет сделать вывод о возможности освоения должностных обязанностей, приобретения необходимых профессиональных знаний, умений и навыков;

В отношении кандидатов на работу решение об испытании при заключении трудового договора принимается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Подразделение по работе с личным составом, получив указание начальника органа внутренних дел, имеющего право назначения на должность, о продолжении изучения кандидата на службу, направляет его на медицинское освидетельствование, психофизиологическое обследование, организует проверку в целях выявления ограничений в приеме на службу в органы внутренних дел, проверку общей и физической подготовленности, проверку по учетам

IV. Проверка кандидатов, принимаемых на службу (работу) в органы внутренних дел

принимаемые на службу на должности рядового и начальствующего состава, в том числе, направляемые на учебу в образовательные учреждения МВД России;

принимаемые на работу на должности, предусматривающие оформление допуска к государственной тайне по первой и второй формам допуска.

- Неполной проверке подлежат лица, принимаемые на работу в органы внутренних дел в качестве работников (за исключением лиц, указанных в пункте 20 Инструкции).

- Местной проверке подлежат лица, принимаемые на должности государственных гражданских служащих и работников (за исключением лиц, указанных в пунктах 20 и 21 Инструкции).

- Полная проверка проводится в отношении кандидата, его жены (мужа) и их близких родственников.

В процессе полной проверки осуществляются следующие мероприятия:

проверка по учетам органов внутренних дел кандидата, его жены (мужа) и их близких родственников;

проверка по месту жительства кандидата;

подтверждение данных в необходимых случаях через соответствующие органы внутренних дел, органы записи актов гражданского состояния, иные органы.

- Неполная проверка проводится в отношении кандидата, его жены (мужа) и близких родственников, проживающих совместно с кандидатом, и включает в себя:

проверку по учетам органов внутренних дел;

проверку по месту жительства кандидата.

- Местная проверка проводится в отношении самого кандидата по учетам органов

V. Принятие решения о приеме кандидата на службу (работу)

- По окончании изучения и проверки кандидата сотрудник подразделения по работе с личным составом оформляет заключение о приеме на службу в органы внутренних дел (приложение N 4 к Инструкции).

Вывод и рекомендации должны основываться на материалах предварительного изучения кандидата и записываться в четких, сжатых и конкретных формулировках

- Решение о приеме кандидата на службу в органы внутренних дел принимается начальником органа внутренних дел, имеющего право назначения на должность и скрепляется печатью подразделения установленного образца. Оно оформляется в конце заключения с указанием должности, на которую предполагается назначить кандидата. При назначении кандидата стажером по должности в решении указывается продолжительность испытательного срока, определяется наставник.

- Кандидаты, в отношении которых принято решение о приеме на службу (работу) в органы внутренних дел, дают обязательство о неразглашении сведений согласно приложению N 7 к Инструкции. Кандидат также обязуется в возможно короткий срок сообщать в подразделение по работе с личным составом обо всех изменениях в его анкетных данных.

- При назначении кандидата на службу в органы внутренних дел стажером по должности с испытательным сроком начальник структурного подразделения, в котором работает стажер, обеспечивает дальнейшее изучение его деловых и личных качеств. Результаты изучения стажера, его подготовленность к службе в органах внутренних дел, степень соответствия требованиям по должности, на которой его предполагается использовать, отражаются в заключении о проверке соответствия занимаемой должности по результатам испытательного срока (приложение N 2 к Инструкции о порядке применения Положения о службе).

- Если кандидат не может в настоящее время быть назначен на должность или стажером по должности по причинам, не препятствующим приему его на службу, то данное обстоятельство не может служить основанием для окончательного отказа в приеме на службу. Его кандидатура может быть рассмотрена впоследствии при наличии вакантных должностей.

- В случае, если кандидат не может быть принят на службу в органы внутренних дел, запись об этом делается в соответствующем разделе заключения о приеме на службу в органы внутренних дел сотрудником, проводившим его изучение. При этом дальнейшее изучение кандидата прекращается, о чем ставится в известность руководитель структурного подразделения органа внутренних дел, в котором предполагалось использовать кандидата, а также сам кандидат с указанием причин, препятствующих его приему на службу (с учетом требований, изложенных в пункте 17 Инструкции).

Отказ от приема на работу оформляется в соответствии с законодательством