

Научная статья

УДК 340.111

<https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-81-86>

Цифровизация кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации

Ольшевский Андрей Витальевич

Служебно-правовое управление Договорно-правового департамента МВД России, Москва, Россия, ols24@yandex.ru

Аннотация. В представленной статье освещены отдельные моменты, связанные с внесением в трудовое законодательство изменений, направленных на организацию дистанционной работы и введение электронного документооборота, рассмотрена возможность и необходимость внесения аналогичных изменений в законодательство о прохождении службы в органах внутренних дел.

Ключевые слова: цифровизация, трудовое законодательство, кадровая работа, органы внутренних дел, служба в органах внутренних дел, дистанционное получение информации, социальные гарантии сотрудникам органов внутренних дел

Для цитирования: Ольшевский А. В. Цифровизация кадровой работы в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2022. № 1 (57). С. 81—86. <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-81-86>.

Original article

Digitalization of personnel work in internal affairs bodies of the Russian Federation

Andrey V. Olshevsky

Service-legal Unit of the Treaty and Law Department of the Ministry of the Internal Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, ols24@yandex.ru

Abstract. The presented article highlights certain points related to the amending the labor legislation aimed at organization of remote work and introduction of electronic document management, the possibility and necessity of making similar changes to the legislation of service in the internal affairs bodies are considered.

Keywords: digitalization, labor legislation, personnel work, internal affairs bodies, service in internal affairs bodies, remote receiving the information, social guarantees for employees of internal affairs bodies

For citation: Olshevsky A. V. Digitalization of personnel work in internal affairs bodies of the Russian Federation. *Legal Science and Practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2022, no. 1 (57), pp. 81—86. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2022-1-81-86>.

Казалось бы, недавно принят Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон о службе) [1]. Данный Закон был разработан в 2011 году в целях повышения эффективности профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, а также в целом работы соответствующих

органов по обеспечению законных прав и интересов граждан.

Закон о службе с 2012 года заменил для сотрудников органов внутренних дел постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» (далее — Положение

© Ольшевский А. В., 2022

о службе) [2], нормы которого не отвечали современным требованиям, предъявляемым к такого рода актам. Указанный Закон комплексно урегулировал правоотношения, связанные с поступлением граждан на службу в органы внутренних дел и ее прохождением [3].

При подготовке проекта названного Закона был учтен положительный отечественный и зарубежный опыт, наиболее передовые идеи, содержащиеся в иных актах, связанных с кадровой работой в «силовых» органах.

Закон о службе безусловно оказал огромное положительное влияние на органы внутренних дел Российской Федерации и на момент принятия являлся наиболее передовым и современным законодательным актом, связанным с кадровой работой и регламентацией трудовых отношений.

Вместе с тем любой закон устаревает в момент его подписания полномочным должностным лицом. Это аксиома законотворчества. Динамизм социальной, политической, экономической, правовой жизни общества, постоянно происходящие в ней изменения, требуют соответственно и корректировки законодательства [4].

Законом о службе прямо установлено, что к связанным со службой в органах внутренних дел правоотношениям в определенных случаях применяются нормы трудового законодательства (в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанными в ч. 1 ст. 3 названного Федерального закона). При этом именно положения принятого в далеком 2001 году Трудового кодекса [5] в последнее время претерпели наиболее грандиозные изменения, связанные с общей цифровизацией общества.

Так, в целях реализации федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в 2019 году Трудовой кодекс был дополнен [6] статьей 66.1, согласно которой работодатель должен предоставлять для хранения в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и стаже работника. Названной статьей Трудового кодекса также определено, что работник должен предъявлять работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

С учетом начала пандемии, связанной с распространением Covid-19, которая в том числе привела к масштабному распространению

дистанционного режима работы (режиму работы вне стационарных рабочих мест) и к бурному развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий в 2020 году глава 49.1 Трудового кодекса также дополнена рядом новых положений [7], в том числе и в виде отдельных статей, посвященных труду дистанционных работников [8] (ст. 312.6—312.9).

Обозначенные изменения законодательства предусматривают возможность постоянного, временного (до 6 месяцев) или комбинированного режима дистанционной работы. При этом предусматриваются максимальные возможности электронного документооборота с обоюдного согласия сотрудника и работодателя [9].

Наиболее революционные в этой сфере изменения были внесены в Трудовой кодекс в 2021 году [10]. Так, глава 2 была дополнена статьями 22.1 (Электронный документооборот в сфере трудовых отношений), 22.2 (Порядок введения электронного документооборота и приема на работу к работодателю, использующему электронный документооборот) и 22.3 (Взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота), а также были внесены значительные изменения в статью 68 (Оформление приема на работу) Трудового кодекса.

При этом определено, что электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством:

— единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»;

— информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Внесенные изменения предоставляют работникам больше возможностей для удаленного трудоустройства: соискатель сможет подобрать себе работодателя из другого региона, дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор. Предоставление возможности работодателям ведения электронного документооборота повышает оперативность оформления трудовых отношений. Работники могут без посещения кадровой службы подписывать документы, связанные с их работой, поданные ими или предназначенные для них, электронной подписью, имеют быстрый доступ к необходимым

документам. Внесенные изменения позволяют работникам оперативно получать государственные, муниципальные, банковские и иные услуги, где требуется предоставление данных от работодателя. Реализация внесенных изменений также позволяет обеспечивать на должном уровне межведомственное электронное информационное взаимодействие, исключить часть нарушений трудового законодательства, дает возможность проведения автоматизированным способом контроля трудовых отношений и формирования аналитической информации за счет автоматизированной обработки электронных кадровых документов [11].

Названные предписания Трудового кодекса, предусматривающие возможность электронного документооборота, в целом не применимы к кадровой работе в органах внутренних дел. При этом аналогичные изменения в федеральные законы, регламентирующие порядок прохождения федеральной государственной службы, связанной с правоохранительной деятельностью, в том числе в Закон о службе в настоящее время не внесены.

На первый взгляд это закономерно. При приеме на службу в органы внутренних дел проводится более тщательный отбор, включающий в том числе проверку уровня физической подготовки, медицинское освидетельствование (обследование), проведение мероприятий по профессиональному психологическому отбору, которые требуют очного участия кандидата на службу в указанных мероприятиях [1]. Требуют очного участия и иные кадровые процедуры, используемые в деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел. Информация об отдельных сотрудниках органов внутренних дел отнесена к государственной тайне [12], что предъявляет дополнительные требования к конфиденциальности информации о сотрудниках.

Вместе с тем цифровизация различных процедур позволяет экономить время и ресурсы, а это именно то, чего всегда не хватает для полноценной организации работы. Более того, пользование цифровыми ресурсами позволяет сделать различные процедуры, в том числе и кадровые, более удобными как для сотрудников и руководителей, так и для представителей кадровых подразделений.

В этой связи полагаем, что вопрос о цифровизации значительной части кадровых процедур в органах внутренних дел может быть рассмотрен.

Так, Законом о службе предусмотрено множество положений о необходимости издания

соответствующих правовых актов, ознакомления с ним сотрудников либо о получении у сотрудника необходимой информации или согласия. Например, Законом о службе предусмотрено, что перевод сотрудника органов внутренних дел на иную должность в органах внутренних дел оформляется соответствующим актом, который доводится до сведения сотрудника под расписку (ст. 30); возложение на сотрудника временного исполнения обязанностей осуществляется с его согласия приказом уполномоченного руководителя (ст. 31); сотрудник должен быть ознакомлен с мотивированным отзывом о выполнении служебных обязанностей не менее чем за один рабочий день до проведения аттестации, с аттестационным листом под расписку до представления его соответствующему руководителю (ст. 33); уполномоченный руководитель обязан в течение трех рабочих дней ознакомить сотрудника органов внутренних дел под расписку с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания (ст. 51); сотруднику, увольняемому со службы в органах внутренних дел по указанным в Законе о службе основаниям, по его рапорту могут быть предоставлены предусмотренные законодательством неиспользованные отпуска за предшествующий и текущий годы (ст. 56).

Полагаем, что указанные и подобные им процедуры могут быть переведены в цифровой формат.

В итоге, на наш взгляд, может быть рассмотрен вопрос о создании и в МВД России информационной системы, представляющей собой электронный ресурс, где сотрудник может получить информацию о своей службе, ознакомиться с документами, запросить дополнительную информацию, довести необходимую информацию до руководителей (начальников) и иных подразделений (кадровых, финансовых, тыловых) и т. д.

Внедрение подобной системы позволит создать в МВД России удобную цифровую среду, что, в свою очередь, как было уже отмечено, позволит экономить время сотрудников, в том числе кадровых подразделений, так как многие процессы, ранее выполняемые вручную, будут автоматизированы и выполняться без непосредственного участия сотрудников кадровых подразделений (например, сотрудник может в электронном личном кабинете подать рапорт на отпуск или на материальную помощь, при этом ему не придется посещать кадровое подразделение, искать образцы

рапортов, а также вводить дополнительные данные, так как большинство из них уже будут введены в систему).

При этом без работы сотрудники кадровых подразделений, безусловно, не останутся, так как, на наш взгляд, ряд кадровых процедур все же не удастся перевести в электронный формат. Например, в полном объеме не удастся перевести в дистанционную форму также морально-психологическое обеспечение и социальную работу. Предлагаемые нововведения позволят сотрудникам кадровых подразделений уделить больше внимания проведению мероприятий, которые будут проводиться в очной форме, что положительно скажется на деятельности органов внутренних дел в целом.

У некоторых может возникнуть вопрос о порядке работы с предполагаемой системой, например, сотрудников строевых подразделений, у которых нет своего личного кабинета и автоматизированного рабочего места. Они, на наш взгляд, могут пользоваться рабочим местом, оборудованном в подразделении, получая информацию по личному логину и паролю. Более того, в настоящее время все больше сотрудников оснащаются мобильными компьютерами — планшетами, которые также могут быть подключены к соответствующей системе.

Полагаем, что разработка предлагаемой системы может быть начата в рамках реализации положений статьи 40 (Реестр сотрудников органов внутренних дел) Закона о службе, согласно которой во всех подразделениях органов внутренних дел должен вестись реестр сотрудников органов внутренних дел.

Отметим, что правовая природа реестра сотрудников органов внутренних дел отличается от правовой природы списков личного состава воинской части. Так, согласно пункту 11 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» окончанием военной службы считается дата исключения военнослужащего из списков личного состава воинской части. Таким образом, в отличие от законодательства о прохождении военной службы Законом о службе наличие сведений о сотруднике в реестре и исключение их не влечет для сотрудника правовых последствий, что, на наш взгляд, облегчает работу с ним.

В последующем безусловно потребуются определенные корректировки Закона о службе и Федерального закона от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантиях

сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [13].

Вместе с тем наивно думать, что достаточно внести необходимые изменения в законодательство и подобная система будет разработана и внедрена уже завтра.

Учитывая значительную численность сотрудников органов внутренних дел, подразделений и организаций системы МВД России, предъявляемые требования к конфиденциальности информации о сотрудниках органов внутренних дел, на разработку, апробирование, обучение работы с системой сотрудников, ее наполнение информацией и запуск могут потребоваться месяцы, а может быть и годы.

При этом в наше время цифровизация иных сфер жизни, в том числе государственных, движется гигантскими темпами.

Вот почему мы полагаем, что уже сегодня необходимо как минимум начать проработку указанного вопроса, в том числе хотя бы на теоретическом уровне, задуматься над возможными параметрами цифровизации кадровой работы в органах внутренних дел.

Список источников

1. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).
2. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).
3. Научно-практический комментарий к Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (постатейный) / Т. С. Горбунова [и др.]. М.: Проспект, 2021. 672 с.
4. Комментарий к Федеральному закону «О полиции» (постатейный) / Ю. Е. Аврутин [и др.]. М.: Проспект, 2012.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде: феде-

ральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

7. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

8. Скачкова Г. С. Дистанционный труд: некоторые вопросы практики применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3.

9. Володина И. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Трудовое право. 2021. № 4.

10. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

11. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: пояснительная записка к федеральному закону от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

12. Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне: указ Президента Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. № 1203. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

13. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.12.2021).

References

1. On service in the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation and Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation: federal law no. 342-FZ of November 30, 2011. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)
2. On approval of the Regulations on Service in the internal affairs Bodies of the Russian Federation and the text of the Oath of an Employee of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation: resolution of the supreme council of the Russian Federation no. 4202-1 of December 23, 1992. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

3. Gorbunova T. S. [and others]. Scientific and practical commentary on the federal law "On Service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation" (article by article). Moscow: Prospect Publ., 2021. 672 p. (In Russ.)

4. Avrutin Yu. E. [and others]. Commentary on the federal law "On Police" (article by article). Moscow: Prospect Publ., 2012. (In Russ.)

5. Labor Code of the Russian Federation no. 197-FZ of December 30, 2001. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

6. On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the formation of information on labor activity in electronic form: federal law no. 439-FZ of December 16, 2019. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

7. On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of distant (remote) work and temporary transfer of an employee to distant (remote) work on the initiative of the employer in exceptional cases: federal law no. 407-FZ of December 8, 2020. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

8. Skachkova G. S. Distant labor: some issues of practical application. *Labor law in Russia and abroad*, 2021, no. 3. (In Russ.)

9. Volodina I. Federal law no. 407-FZ of December 8, 2020 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the Regulation of remote work and temporary transfer of an Employee to remote work on the initiative of the employer in exceptional cases". *Labor law*, 2021, no. 4. (In Russ.)

10. On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation: federal law no. 377-FZ of November 22, 2021. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

11. On amendments to the Labor Code of the Russian Federation: explanatory note to federal law no. 377-FZ of November 22, 2021. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

12. On approval of the list of information classified as a state secret: decree of the President of the Russian Federation no. 1203 of November 30, 1995. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

13. On social guarantees to employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation and Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation: federal law no. 247-FZ of July 19, 2011. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.12.2021). (In Russ.)

Информация об авторе

А. В. Ольшевский — кандидат юридических наук.

Information about the author

A. V. Olshevsky — Candidate of Sciences (Law).

Статья поступила в редакцию 10.01.2022; одобрена после рецензирования 15.02.2022; принята к публикации 10.03.2022.

The article was submitted 10.01.2022; approved after reviewing 15.02.2022; accepted for publication 10.03.2022.