

УДК 37.013

Особенности организации подбора, обучения и расстановки кадров в подразделениях участковых уполномоченных полиции по делам несовершеннолетних

Буздалин Алексей Сергеевич, слушатель, Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, abuzdalin@mvd.ru

В статье анализируются организационно-правовые особенности подбора, профессиональной подготовки и расстановки кадров в подразделениях участковых уполномоченных полиции по делам несовершеннолетних. Подбор кадров рассматривается через призму действующих нормативных требований и практической процедуры оценки кандидатов на службу: определены возрастные, образовательные, медицинские и психологические критерии, а также показано значение института личного поручительства. Детально характеризуется система ведомственного образования Министерства внутренних дел Российской Федерации: приводятся сведения о профильных высших учебных заведениях и учебных центрах, раскрывается содержание первоначальной подготовки и последующего обучения, устанавливаемого Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел». Отдельное внимание уделено факторам, определяющим размеры административных участков и нагрузку на участковых уполномоченных полиции, а также описаны функции инспекторов по делам несовершеннолетних. В заключение сформулированы выводы по основным разделам, отражающие ключевые проблемы и направления развития кадровой политики без перехода к практическим рекомендациям.

Ключевые слова: участковый уполномоченный полиции, инспектор по делам несовершеннолетних, подбор кадров, профессиональная подготовка, административный участок, расстановка кадров, профилактика.

Служба участковых уполномоченных полиции (УУП) традиционно считается ключевым звеном взаимодействия органов внутренних дел с населением. Они осуществляют охрану общественного порядка и профилактику правонарушений на закрепленной территории, принимают заявления граждан, выявляют административные правонарушения и следят за лицами, состоящими на профилактических учетах. Подразделения по делам несовершеннолетних (ПДН) функционируют в структуре этой службы и специализируются на предотвращении правонарушений среди подростков, индивидуальной профилактике и взаимодействии с органами опеки, образовательными организациями и комиссиями по делам несовершеннолетних.

Актуальность темы обусловлена сочетанием высоких требований к профессиональной компетентности сотрудников и недостатка ресурсов. В ряде регионов острая нехватка участковых вынуждает одного сотрудника обслуживать несколько административных участков, что снижает качество работы и осложняет своевременное реагирование на обращения граждан. Научные исследования подчеркивают, что эффективность взаимодействия ПДН с другими службами во многом определяется уровнем профессиональной подготовки кадров [5, с. 196]. При этом действующие нормативные акты, регулирующие формирование участков и распределение нагрузки, не всегда учитывают демографические, социальные и криминологические особенности обслуживаемой территории [5, с. 198]. Цель исследования — комплексно рассмотреть особенности подбора, обучения и расстановки кадров в подразделениях УУП по делам несовершеннолетних и сделать научные выводы о сложившейся системе.

Подбор кадров для органов внутренних дел представляет собой административную процедуру, включающую поиск кандидатов, оценку их профессиональной пригодности и деловых качеств. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» и ведомственные приказы МВД определяют базовые требования: принять на службу можно граждан Российской Федерации в возрасте от 18 лет, имеющих полное среднее или профессиональное образование и годных по состоянию здоровья. Кандидаты проходят многоэтапный отбор: собеседование, медицинское обследование, психологическое тестирование и проверку на полиграфе [1].

Специфика российской системы заключается в институте личного поручительства (личной поруки). Поручителями выступают сотрудники органов внутренних дел со стажем службы не менее трех лет, не имеющие дисциплинарных взысканий и не состоящие в близком родстве с кандидатом [4]. Они письменно подтверждают, что претендент будет соблюдать ограничения и запреты, установленные для сотрудников полиции. Если рекомендованный сотрудник в течение двух лет после назначения увольняется по негативным основаниям, поручитель несет дисциплинарную ответственность [8]. Личная порука применяется при назначении на должности среднего и старшего начальствующего состава, к которым относятся участковые уполномоченные полиции.

Несмотря на формальную регламентацию, система подбора имеет ряд недостатков. В современной практике нередко используется набор по объявлениям и упрощенный перечень критериев, что приводит к попаданию на службу лиц, не обладающих необходимыми морально-психологическими качествами. При этом профессиональная пригодность оценивается преимущественно через документы и результаты общих тестов, а специальные тесты, направленные на проверку навыков работы с несовершеннолетними, практически отсутствуют. Отдельные исследователи отмечают, что на этапе отбора не учитывается педагогическая и психологическая подготовка кандидатов, хотя именно эти навыки являются ключевыми для инспекторов ПДН [7, с. 136].

Институт личного поручительства, хоть и направлен на укрепление дисциплины, также вызывает споры. По сути, поручитель становится гарантом поведения кандидата и отвечает за него даже после выхода из-под своей непосредственной опеки [6]. Это повышает ответственность действующих сотрудников, но одновременно создает почву для корпоративных связей и протекционизма.

Таким образом, система подбора кадров в органы внутренних дел основана на законодательных требованиях к возрасту, образованию и состоянию здоровья кандидатов, а также на многоэтапной процедуре проверки личности. Институт личного поручительства придает дополнительную гарантию благонадежности сотрудников, но может давать пространство для субъективного влияния. Ключевым проблемным моментом остается отсутствие специализированных методов оценки педагогической и психологической готовности кандидатов к работе с несовершеннолетними, что приводит

к дисбалансу компетенций среди инспекторов ПДН.

Подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется по комплексной модели: обучение по основным образовательным программам, дополнительное профессиональное образование и постоянная служебная и физическая подготовка. В ст. 76 Федерального закона N 342-ФЗ устанавливается, что граждане, впервые принятые на службу, должны пройти программы профессиональной подготовки для приобретения базовых знаний, умений и навыков, а действующие сотрудники — программы переподготовки и повышения квалификации. Помимо этого, в систему входят программы среднего профессионального и высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) [9].

В рамках реформ, проводимых с конца 1990-х гг., Министерство внутренних дел создало многоуровневую сеть образовательных учреждений: по данным зарубежных исследований, система включает 29 высших учебных заведений полиции, 15 средних училищ и 136 учебных центров [11, с. 50]. Учебные программы ориентированы на противодействие новым формам преступности и на повышение профессионализма сотрудников. Авторы отмечают, что недостаток профессионализма и высокая текучесть кадров стали причиной общественного недовольства деятельностью милиции, а одной из целей реформ является повышение качества подготовки и увеличение числа специалистов, способных эффективно решать профессиональные задачи.

Прием на службу сопровождается прохождением первоначальной подготовки. Исследования, посвященные ПДН, показывают, что младший начальствующий состав проходит 20-недельный курс обучения, а средний и старший состав — 17-недельный курс, который включает в себя правовые дисциплины, оперативно-служебную подготовку, огневую и физическую подготовку [6]. Для многих женщин-сотрудниц этот курс является первым опытом обращения с оружием. После завершения обучения сотрудники проходят стажировку под руководством опытных наставников. Нормативные документы запрещают допускать к самостоятельной работе инспекторов ПДН, не прошедших первоначальную подготовку и месячную стажировку [5, с. 195].

Дальнейшее развитие компетенций обеспечивается дополнительными профессиональными программами и служебной подготовкой. Федеральный закон N 342-ФЗ предписывает, что дополнительное профессиональное образование должно проходить по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет, а участие курсантов и слушателей в мероприятиях по обеспечению общественной безопасности считается частью их подготовки, если они достигли 18-летнего возраста [9].

Реальное положение дел характеризуется недостатком учебных мест в вузах МВД для инспекторов ПДН. Значительная часть сотрудников проходит обучение в гражданских педагогических или юридических вузах, получая квалификацию социального педагога, а не юриста. Это приводит к тому, что в ПДН нередко попадают педагоги, не владеющие правовыми навыками, и юристы без педагогической подготовки. Кроме того, кратковременные курсы повышения квалификации затрудняют постоянное обновление знаний и навыков [2].

Параллельно развитию внутренней системы профессиональной подготовки существует возможность получения среднего профессионального образования в юридических колледжах и вузах МВД. На образовательном портале, посвященном профессии инспектора ПДН, отмечается, что обучение в колледже длится 2–4 года в зависимости от уровня подготовки, а студенты изучают нормы гражданского, административного, семейного и уголовного права, знакомятся с информационными технологиями и

делопроизводством. Работодатели рассматривают также кандидатов с педагогическим образованием по специальностям «Психолого-педагогическое образование» и «Педагогика и психология девиантного поведения», что подчеркивает мультидисциплинарный характер работы с несовершеннолетними [1].

Кроме основного образования, значимую роль играет дополнительное профессиональное образование. Современные исследования в области педагогики отмечают, что программы дополнительной подготовки для участковых уполномоченных ориентированы на конкретные практические задачи и отличаются краткосрочностью. Содержание обучения должно включать правовые аспекты административного надзора, криминологические и психологические характеристики лиц, состоящих на профилактическом учете, а также специфику социальных факторов, влияющих на их поведение [1]. Методические подходы должны способствовать переосмыслению профессионального опыта и формированию позитивных ценностных ориентиров.

Подготовка кадров для службы в подразделениях ПДН строится на многоуровневой системе образования МВД, включающей высшие учебные заведения, средние училища и учебные центры. Законодательство требует первоначальной профессиональной подготовки для всех вновь принятых сотрудников и периодического повышения квалификации. Однако наличие большого числа педагогических и юридических вузов, не интегрированных с системой МВД, приводит к разрыву между теоретическими знаниями и практическими навыками. Кратковременный характер стажировок и редкость курсов повышения квалификации не позволяют обеспечить постоянное обновление компетенций. Профессиональный стандарт инспектора ПДН предполагает сочетание правовых, психологических и педагогических знаний, но существующая система образования пока не обеспечивает устойчивого баланса этих компонентов.

Служба УУП имеет богатую историю и правовой статус, закрепленный в ряде нормативных актов: Конституции РФ, Федеральном законе «О полиции», Федеральном законе «О безопасности», Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел», Федеральном законе «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» и ведомственных приказах МВД. Учебное пособие, подготовленное Ростовским юридическим институтом МВД России, подчеркивает, что УУП выполняют практически все виды административной деятельности полиции. В процессе службы участковые взаимодействуют как с добропорядочными гражданами, так и с лицами, склонными к правонарушениям, получают оперативно значимую информацию и передают ее в другие подразделения для профилактики и раскрытия преступлений. Основными задачами службы являются защита личности, общества и государства от противоправных посягательств, предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, раскрытие преступлений, производство по делам об административных правонарушениях и охрана общественного порядка [3, с. 105].

При назначении участкового на должность приказом начальника территориального органа МВД за сотрудником закрепляется административный участок на срок не менее одного года, с которым он должен ознакомиться лично. В городах размер участка определяется численностью населения и количеством лиц, состоящих на профилактическом учете, в сельской местности — границами одного или нескольких населенных пунктов с учетом нормативов штатной численности. В отдельных случаях за участковым может закрепляться несколько участков; при этом ему

полагается дополнительная выплата за совмещение обязанностей. На время отсутствия участкового его обязанности возлагаются на другого сотрудника, в должностном регламенте которого это предусмотрено [3, с. 107].

Долгие годы нормативные документы содержали жесткие показатели численности населения для одного участкового. Например, Приказ МВД N 900 устанавливал лимит 3,5 тыс. человек, а Приказ N 859 2014 г. рекомендовал не более 2,8 тыс. человек. В действующем приказе N 205 (2019 г.) такие нормы отсутствуют, что позволяет учитывать комплекс факторов при определении размеров участков. Исследователи отмечают, что основными детерминантами являются общая численность населения, количество лиц, состоящих на профилактических учетах, состояние оперативной обстановки, а также демографические, экономические и географические особенности территории [2]. При формировании участков важно учитывать сезонные колебания населения (садоводческие и дачные участки), уровень преступности, транспортную доступность и границы муниципальных образований, которые не должны пересекаться с границами участков [2]. Несмотря на гибкий подход, служба сталкивается с диспропорцией нагрузки. Согласно отчетам МВД, участковые ежегодно рассматривают миллионы обращений граждан, а в некоторых регионах дефицит кадров приводит к тому, что несколько участков обслуживает один сотрудник, что снижает качество профилактической работы и замедляет реагирование на преступления. В дополнение к этому значительное время отнимает оформление документов и отчетность, что также отражается на эффективности службы [10].

Организация работы участковых уполномоченных и их помощников основывается на нормативных актах, регулирующих назначение на должность, закрепление административного участка и выполнение служебных задач. Современный подход к формированию участков предусматривает отказ от фиксированных нормативов по численности населения и ориентируется на совокупность демографических и криминологических факторов. Однако в условиях нехватки кадров и высокого объема документооборота нагрузка на участковых остается чрезмерной. Это ставит под угрозу выполнение профилактических и оперативных функций службы и требует совершенствования организационно-штатной политики.

Инспектор по делам несовершеннолетних является сотрудником органов внутренних дел, специализирующимся на работе с детьми и подростками. В описании профессии указано, что его обязанности включают наблюдение за проблемными семьями и несовершеннолетними на закрепленной территории, выявление случаев правонарушений со стороны подростков, сбор данных о подопечных, оказание помощи детям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, оформление документов для направления несовершеннолетних в воспитательные учреждения и проведение разъяснительных бесед в учебных заведениях [4]. Инспектор участвует в проверке информации по заявлениям и звонкам граждан, ведет отчетность и взаимодействует с органами опеки, образовательными учреждениями и комиссиями по делам несовершеннолетних.

Исследования криминологической ситуации показывают, что преступность несовершеннолетних остается серьезной проблемой: доля преступлений, совершенных подростками, составляет несколько процентов от общего числа расследованных преступлений, а среди старшеклассников почти половина имеет опыт участия в драках. Инспекторы ПДН, взаимодействуя с отделами уголовного розыска и другими службами, играют ключевую роль в профилактике, расследовании правонарушений и ресоциализации несовершеннолетних. После реформ 1990-х гг., когда ПДН было выведено

из состава уголовного розыска и подчинено милиции общественной безопасности, профессиональный уровень инспекторов снизился, а их деятельность стала восприниматься преимущественно как педагогическая, что негативно сказалось на эффективности работы [5, с. 196].

Работа с несовершеннолетними требует сочетания правовых знаний, навыков оперативно-разыскной деятельности, понимания психологических особенностей подростков и умения взаимодействовать с семьями. Однако в практике ПДН наблюдается несоответствие между требуемыми и фактическими компетенциями. Большинство инспекторов получают образование в педагогических вузах и не имеют достаточной правовой подготовки, либо наоборот — выпускники юридических факультетов не владеют методиками педагогического воздействия и психологии девиантного поведения [2].

На первоначальном этапе подготовки продолжительность стажировки часто ограничивается одним месяцем, что затрудняет полноценное освоение навыков. Специалисты в области педагогики дополнительного образования отмечают, что программы для участковых уполномоченных и инспекторов ПДН должны быть практико-ориентированными, включать изучение правовых норм, криминологических и психологических характеристик поднадзорных лиц, а формы обучения должны способствовать переосмыслению опыта и формированию устойчивых профессиональных ценностей [7, с. 137].

Инспектор по делам несовершеннолетних выполняет комплексную работу, соединяющую функции педагога, юриста и социального работника. Главным содержанием его деятельности является профилактика правонарушений среди подростков, работа с семьями, сопровождение несовершеннолетних правонарушителей и участие в расследовании преступлений. Для эффективного выполнения этих задач необходимы междисциплинарные компетенции, включающие правовые знания, психологию и методики педагогического воздействия. Современная система подготовки пока не обеспечивает такого баланса: многие инспекторы не обладают достаточными юридическими знаниями, а краткосрочные стажировки и недостаток практико-ориентированных курсов препятствуют накоплению опыта.

Исследование особенностей подбора, подготовки и расстановки кадров в подразделениях участковых уполномоченных полиции по делам несовершеннолетних показывает, что эта сфера остается сложной и требует системного подхода. Во-первых, законодательные требования к кандидатам и институт личного поручительства создают основу для отбора надежных сотрудников, но не учитывают в должной мере педагогические и психологические компетенции, необходимые для работы с подростками. Во-вторых, многоуровневая система образования МВД обеспечивает базовую правовую и служебную подготовку, однако ограниченное количество учебных мест и краткосрочные программы повышения квалификации не позволяют полностью сформировать междисциплинарные навыки. В-третьих, распределение нагрузки на участковых и инспекторов ПДН определяется совокупностью факторов и регулируется нормами, отказавшимися от жестких нормативов по численности населения. На практике дефицит кадров и высокий объем документации приводят к перераспределению участков и снижению эффективности профилактической деятельности.

Результаты анализа свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития кадровой политики МВД России, направленной на балансирование юридической и педагогической подготовки сотрудников, повышение качества профессиональных программ и

учет региональных особенностей при формировании административных участков. Развитие этих направлений позволит улучшить

профилактику правонарушений среди несовершеннолетних и повысить эффективность взаимодействия полиции с обществом.

Примечания

1. О критериях и порядке подбора кандидатов на службу в полицию. URL: <https://kosterevo.ru/omvd/13918/> (дата обращения: 18.11.2025).
2. Быстрянец А. Ф., Селиванов С. Д. О проблемных вопросах, возникающих в деятельности подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел, и перспективах ее оптимизации // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2018. N 9.
3. Гамзина А. В. К вопросу о методах взаимодействия подразделений по делам несовершеннолетних и оперативных подразделений полиции // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2020. N 1.
4. Гамзина А. В. К вопросу о профессиональной подготовке инспекторов по делам несовершеннолетних территориальных органов внутренних дел // Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности органов внутренних дел: материалы конференции. Екатеринбург, 2020.
5. Гамзина А. В. Профессиональная подготовка инспекторов подразделений по делам несовершеннолетних как фактор повышения эффективности их взаимодействия с оперативными подразделениями полиции // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2020. N 4.
6. Гурез Д. К. Особенности отбора сотрудников-женщин в органы внутренних дел Республики Таджикистан // Криминологический журнал. 2019. N 4.
7. Илакавичус М. Р., Шевляков А. С. Педагогические основы подготовки участковых уполномоченных полиции к индивидуальной профилактической работе с лицами, в отношении которых установлен административный надзор, в дополнительном профессиональном образовании // Проблемы современного педагогического образования. 2024. N 85-3.
8. Кравчук Л. С. Использование международного опыта профессиональной подготовки полицейских как педагогическая проблема // Проблемы правоохранительной деятельности. 2013. N 13.
9. Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. N 49 (ч. 1). Ст. 7020.
10. Открытый социально-экономический колледж. Профессия инспектор по делам несовершеннолетних. URL: <https://pk.i-spo.ru/profession/inspektor-po-delam-nesovershennoletnih> (дата обращения: 19.11.2025).
11. Прокументов Л. М. О показателях, характеризующих преступность несовершеннолетних в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. N 2 (20). С. 48–53.

English version

Specifics of recruitment, training, and allocation of personnel in juvenile affairs units of district police commissioners

Buzdalin Aleksey Sergeevich, student, Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation

This article analyzes the organizational and legal specifics of recruitment, professional training, and allocation of personnel in the juvenile affairs units of district police commissioners. Staff recruitment is examined through the prism of current regulatory requirements and the practical procedure for assessing candidates for service: age, educational, medical, and psychological criteria are identified, and the importance of the institution of personal recommendations is shown. The system of departmental education of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation is described in detail: information is provided on specialized higher education institutions and training centers, and the content of initial training and subsequent professional development as established by current legislation is outlined. Special attention is paid to the factors determining the size of administrative districts and the workload of district police commissioners, as well as to the functions of juvenile affairs inspectors. In conclusion, the article formulates findings on the main sections, reflecting key problems and directions for the development of personnel policy without moving to practical recommendations.

Keywords: district police commissioner, juvenile affairs inspector, staff recruitment, professional training, administrative district, personnel allocation, prevention.