

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Работа сотрудников органов внутренних дел является основой стабильности и безопасности страны, что подчеркивает необходимость активного стимулирования эффективности их труда. Данная статья представляет собой анализ роли функционирования правоохранительных органов в целом, элементов и принципов оплаты труда сотрудников, а также стимулирующего воздействия денежного вознаграждения на исполнение ими своих служебных обязанностей. В результате осуществленного исследования подведены итоги и предложена идея по внесению изменений в систему, регулиющую оплату труда служащих в органах внутренних дел.

Ключевые слова: органы внутренних дел, денежное довольствие, оплата труда, стимулирование деятельности, стимулирующие выплаты.

A.A. Lokova

St. Petersburg State University of Economics

THE SPECIFIC FEATURES OF LABOUR REMUNERATION IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The stability and safety of a country depend on the effective functioning of its internal affairs bodies, which highlights the need for their active encouragement. This article examines the overall role of law enforcement agencies, the elements and principles of employee payment, as well as the stimulating effect of monetary remuneration on the performance of official duties. The research done summarizes the results and proposes an idea for changes in the system that regulates the remuneration of internal affairs bodies' employees.

Keywords: pay, internal affairs bodies, salary, performance incentives, stimulating payments.

Введение

В текущих реалиях возрастающей межнациональной напряженности, санкционных и экономических посягательств, расширения преступности на мировом уровне назрела неотложная необходимость сохранения спокойствия в обществе, поддержания государственной целостности России. Для этого необходимо принимать меры по профилактике и ограничению рисков и вызовов для национальной безопасности, особенно в международном и военно-политическом аспектах.

Главенствующую позицию в противодействии преступности занимают правоохранительные органы: в особенности это относится к органам внутренних дел (далее — ОВД) Российской Федерации. По этой причине представляется значимым рассмотрение проблематики увеличения результативности труда работников ОВД РФ и формирование комплекса мер по совершенствованию показателей деятельности по охране правопорядка. Органам внутренних дел РФ особенно важно осуществлять социальную политику по отношению к своим сотрудникам, чтобы поднимать уровень и качество их жизни, сокращать масштабы коррупции, добиваться высоких показателей в сфере обеспечения правопорядка и безопасности и результативно инвестировать в удовлетворение социальных потребностей работников.

Как в сфере создания условий для поддержания достойного уровня благосостояния работников органов внутренних дел РФ, так и в гарантировании результативного функционирования системы правоохранительных органов важное значение имеет выплата денежного довольствия (заработной платы) служащих.

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Вопросу специфики оплаты труда сотрудников ОВД РФ уделяется внимание в достаточно большом количестве исследований российских авторов. Так, например, Кирсанова А.А. провела сравнительный анализ денежного довольствия сотрудников полиции в РФ и милиции в СССР [4]; Иванникова Д.В. исследовала в 2019 году проблему оплаты труда работников конкретных подразделений ОВД РФ [3], а Васильева Е.А. в своей работе уделила внимание оплате труда сотрудников ОВД в районах Крайнего Севера и тому, какую роль она играет в области обеспечения экономической безопасности государства [1].

Гипотеза

Размер и принципы выплаты денежного вознаграждения для служащих органов внутренних дел РФ, регулирующиеся российским законодательством, не обладают достаточным стимулирующим воздействием на качество и эффективность их трудовой деятельности.

Методы

Автор проанализировал уже существующие исследования, связанные с изучаемой темой (как более давних годов публикации, так и относительно современные), чтобы выявить, насколько поднятый вопрос является обсуждаемым, и найти базис для собственных рассуждений, а также наиболее точно разобраться с проблематикой. Это позволило понять, что за основу для данной статьи стоит брать рассмотрение нормативно-правовой базы.

Был произведен поиск документов по теме и сформирован достаточно обширный список действующих нормативно-правовых актов, которые так или иначе регламентируют оплату служебной деятельности работников ОВД РФ: отражают систему в целом, ее элементы, принципы выплат и их размеры. Вся полученная из этих источников информация подверглась структуризации и была представлена в виде содержательных блоков, графического и табличного отображения.

Все фактически имеющиеся данные были проанализированы автором для последующего установления логических связей между способами вознаграждения и их способностью стимулировать производительность труда работников органов внутренних дел, а также вынесения оценочных суждений относительно проблемы.

Как результат, массивный блок информации из различных первоисточников был передан тезисными заключениями: на основе них автор предложил идею необходимости принципиально новых разработок в сфере оплаты труда сотрудников ОВД, которые помогли бы наделить денежное довольствие служащих достаточным стимулирующим воздействием.

Результаты и обсуждение

Прежде чем перейти к рассмотрению основного вопроса исследования, следует разобраться, какую же деятельность осуществляют органы внутренних дел и какое место в государственной структуре они занимают.

Конституция Российской Федерации указывает на важность признания и защиты человеческих прав и свобод, а также государственной защиты жизни граждан, охраны их физического здоровья и собственности [5, статья 2]. Для исполнения заявленного конституционного долга государственный аппарат обращается непосредственно к органам внутренних дел РФ. Так, предназначением деятельности полиции является защита общественного правопорядка и обеспечение безопасности общества, борьба с преступлениями, охрана имущества и соблюдение прав и свобод как российских граждан, так и иностранных граждан и лиц без гражданства [8].

Обращаясь к нормативно-правовым основам, следует отметить, что органы внутренних дел являются составной частью общей централизованной системы МВД РФ (рис. 1) [13,

пункт 13]. Следовательно, можно резюмировать, что оплата службы работников ОВД выступает существенным средством регулирования как деятельности правоохранительных органов, так и каждого конкретного сотрудника в рамках этой системы.

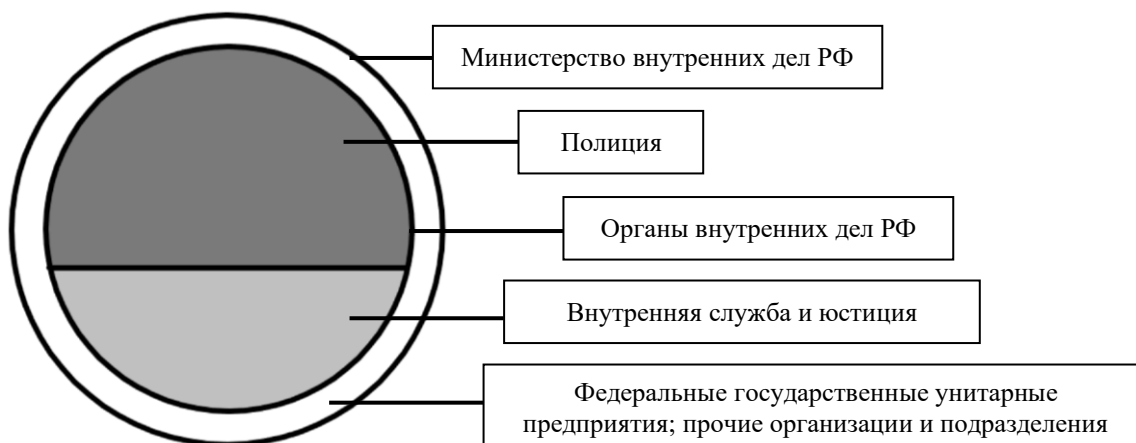


Рисунок 1 - Структура единой централизованной системы МВД России

Поступая на службу в ОВД, гражданин по доброй воле возлагает на себя ответственность за службу в федеральной государственной структуре. Необходимо к тому же учитывать, что существуют критерии состояния здоровья, уровня образования, правовых и морально-нравственных норм, которым обязаны соответствовать работники органов внутренних дел, занимающие в предусмотренном законодательством порядке должность, учрежденную в подразделениях МВД Российской Федерации, и получившие специальное звание. Комплекс запретов, ограничений, нравственных норм и принципов, установленных законом для обеспечения эффективной служебной деятельности и борьбы с коррупцией, также распространяется на служащих органов внутренних дел в связи со спецификой службы. Этот свод правил является частью общей системы нормативно-правового регулирования службы, которое действует в подразделениях МВД России.

В системе вознаграждения сотрудников ОВД Российской Федерации нередко проводятся значительные реформы, поэтому постоянный анализ их влияния на деятельность служащих является достаточно актуальной проблемой, которая помогает выявлять эффективность и целесообразность различных мероприятий, связанных с выплатой денежного довольствия. Такой анализ может включать в себя следующие этапы:

- оценка текущей системы вознаграждения (насколько она отвечает потребностям служащих и насколько она мотивирует их на выполнение своих профессиональных обязанностей);
- исследование удачных известных практик (изучение опыта других институтов и стран).

После данных этапов возможна разработка новой системы вознаграждения, которая будет более эффективной и адаптированной к потребностям служащих, чем текущая, и дальнейшее внедрение новой системы вознаграждения. Важно обучать служащих нововведениям в системе оплаты труда, чтобы они могли эффективно использовать ее в своей работе. Таким образом, анализ системы вознаграждения служащих ОВД Российской Федерации является важной задачей, которая помогает улучшить мотивацию и эффективность работы служащих.

Один из главных элементов, оказывающих воздействие на степень обеспечения экономической безопасности страны, — это вознаграждение работников правоохранительных органов в Российской Федерации. Как известно, для уменьшения числа правонарушений, связанных с коррупцией, повышения эффективности мер по охране

правопорядка и разумного расходования бюджетных средств, выделенных на социальные потребности полиции, необходимо обеспечить высокий уровень удовлетворенности персонала ОВД своей жизненной ситуацией. [1, с. 410].

Одной из основных функций оплаты труда является стимулирующая функция, цель которой — усилить мотивацию к осуществлению служебных задач. Если воспроизводственная функция оплаты труда опирается на величину вознаграждения, то функция стимулирования задается иными схемами и взаимосвязями. Главным критерием ее осуществления выступает дифференциация размеров заработной платы по показателям результативности трудовой деятельности работников. Эта функция выражается в использовании системы стимулирования, введении разнообразных видов пособий и надбавок, дополнительных выплат. Разумеется, разграничение оплаты труда при этом должно быть справедливым как с точки зрения работодателей, так и сотрудников.

Со стороны администрации организаций функция стимулирования приобретает исключительную важность, поскольку требуется поддерживать мотивацию персонала к высокой трудовой активности, достижению наилучшей эффективности и увеличению результативности труда. Данную задачу должны решать выплаты стимулирующего характера, суммы которых необходимо устанавливать в соответствии с итогами работы, выполненной каждым сотрудником. Несоразмерность выплат с персональными трудозатратами работников разрушает трудовую подоплеку оплаты труда, способствует снижению ее стимулирующей роли, сокращению инициативности и приложения работниками собственных усилий при выполнении трудовых обязанностей. Сотрудники организации должны быть мотивированы на высокие достижения в труде, на совершенствование своих навыков, чтобы заслужить более достойное вознаграждение за работу.

Следует не забывать про то, что реализация стимулирующей функции заработной платы должна производиться начальством организаций с помощью определенных схем вознаграждения, построенных на основе анализа трудовых показателей и зависимости величины выплат стимулирующего характера от эффективности функционирования учреждения. На сегодняшний момент, преимущественно по причине слабой стимулирующей функции заработной платы, свыше половины трудящихся в различных секторах экономики не в состоянии целиком реализовать свой физический и умственный потенциал при осуществлении рабочей деятельности — это служит одним из важнейших резервов обеспечения экономического подъема и улучшения качества жизни жителей России [17].

И теперь нам как раз предстоит выяснить, способна ли оплата деятельности служащих органов внутренних дел реализовывать стимулирующую функцию.

Одна из ключевых характеристик определения заработной платы на государственной службе, включая службу в ОВД, заключается в том, что все выплаты должны соответствовать строгим правилам и требованиям, установленным законодательством. Таким образом, государство жестко контролирует любые выплаты, которые могут быть произведены, и гарантирует, что все сотрудники государственных структур получают только те выплаты, которые полагаются им по закону.

На сегодняшний момент государство сформировало развернутую систему нормативно-правовой регламентации оплаты трудовой деятельности работников ОВД РФ, где рассматривается каждый ее компонент. В данную систему включаются как постоянно обновляющиеся федеральные законы [8; 10; 11], множественные указы Президента Российской Федерации [2; 13] и приказы МВД России [14; 15], так и некоторые постановления Правительства Российской Федерации и его распоряжения [9, 12]. Безусловно, существуют в данном своде и акты, которые уже утратили свою силу и сменились новыми.

Прежде чем перейти к углубленному изучению представленных законодательных документов, хотелось бы обратиться к небольшим статистическим наблюдениям. Согласно

информации, полученной из исследований денежного содержания полицейских в России, можно сделать вывод, что с начала 2023 года вознаграждения сотрудников ОВД РФ начали постепенно увеличиваться. Данные представлены на Рисунке 2.

Так, если анализировать сведения о средней заработной плате полицейских в России, рассчитанной по предложениям вакансий от работодателей, то можно заметить, что к маю настоящего года показатель средней заработной платы составил 47814 рублей, что на 14,2% превышает данные по январю. Это является положительным фактом, который свидетельствует о том, что сотрудникам ОВД начали уделять больше внимания и признавать их важность для общества. При этом, как и в других профессиональных сферах, доход сотрудников ОВД дифференцируется в зависимости от места несения службы. Так, наиболее высокие средние заработные платы у служащих в Камчатском крае: они составляют около 73,5 тыс. рублей. Такие показатели продиктованы особенностями инфраструктуры региона и природными факторами, предопределяющими развитие различных отраслей экономики. Самые низкие вознаграждения у работников на Урале, что может быть связано с особенностями экономической ситуации в данном регионе. В Москве и Московской области, а также Санкт-Петербурге и Ленинградской области средняя заработная плата достигает 60 тыс. рублей [16] — это самый высокий показатель среди остальных регионов. По данным на рис.2, можно сделать вывод, что средняя заработная плата сотрудников ОВД РФ имеет положительную тенденцию к увеличению, которая свидетельствует о том, что власти признают важность их службы и делают все возможное для того, чтобы обеспечить им достойное вознаграждение.

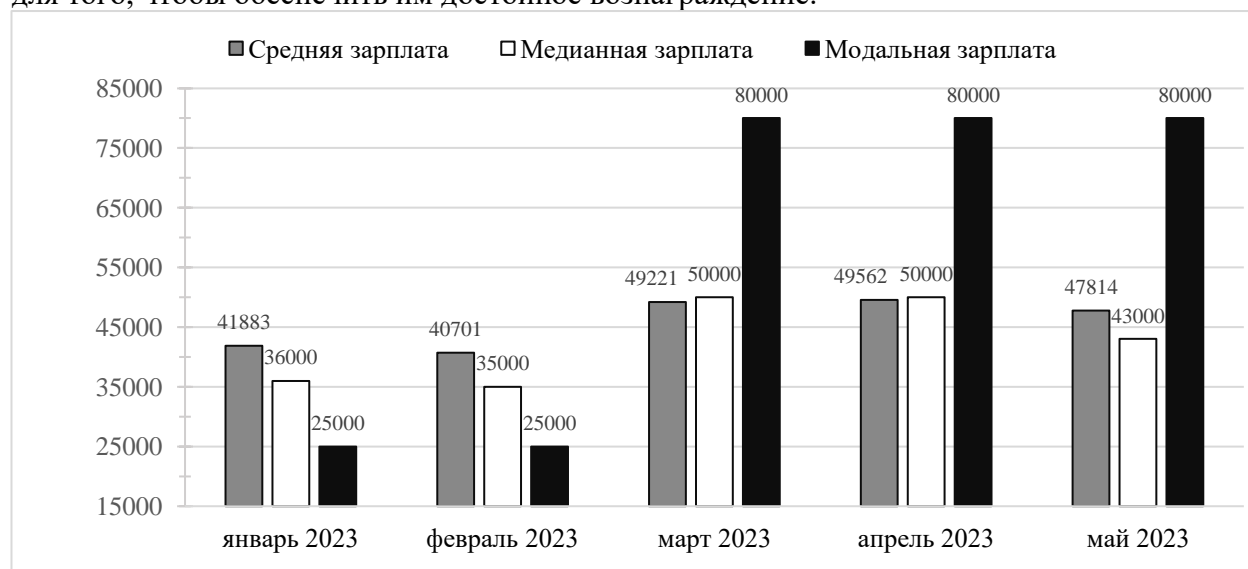


Рисунок 2 - Показатели заработной платы полицейских [16]

По своей структуре текущее денежное содержание и социальные гарантии сотрудника ОВД состоят из денежного довольствия, выплат стимулирующего характера, поощрительных вознаграждений, выплат компенсационного характера, льгот и пособий социального характера. Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ [10] устанавливает условия и порядок выплаты денежного довольствия служащим ОВД, в том числе порядок выплаты и размеры некоторых надбавок. Согласно данному нормативно-правовому акту, денежное довольствие является главным инструментом материального обеспечения и стимулирования выполнения служебных функций сотрудника ОВД на должности замещения. Следует обратить внимание, что при планировании фонда заработной платы сотрудников наряду с суммарными средствами, выделяемыми на оклады должностные и оклады по специальным званиям, в расчет включаются также средства на стимулирующие, поощрительные, компенсационные и социальные выплаты (в расчете на год) [11].

Выплаты стимулирующего характера призваны мотивировать сотрудника ОВД к продолжению работы в ОВД и совершенствованию профессиональных компетенций. К стимулирующим выплатам относятся: доплата за работу в особых условиях, дополнительная выплата за длительный стаж работы; доплата за постоянный доступ к конфиденциальной информации государства, надбавка за шифровальную работу, надбавка за стаж работы в подразделениях по обеспечению защиты государственной тайны, юридическая надбавка [14].

Поощрительные выплаты — это выплаты, производимые сотрудникам в дополнение к их денежному довольствию для побуждения к образцовому и ответственному исполнению служебных функций. К ним относятся: выплаты ежемесячные в виде премий и единовременные в виде поощрений [11], дополнительные вознаграждения за особые успехи в работе [15].

Компенсационные выплаты призваны восполнять (компенсировать) работнику расходы, понесенные им при исполнении должностных обязанностей. К их числу относятся: компенсация за исполнение обязанностей за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, доплаты за выполнение в мирные для страны периоды обязанностей, которые представляют риск для здоровья и жизни, дополнительные надбавки (коэффициентные и процентные) за работу в регионах Крайнего Севера и приравняемых к ним территориях, а также иных районах с тяжелыми природно-климатическими и экологическими факторами, социальные гарантии сотрудникам ОВД, задействованным в ходе контртеррористических операций на Северном Кавказе [14].

Социальные льготы и пособия бывают следующими: возмещение расходов за эксплуатацию персонального транспортного средства в целях выполнения служебных обязанностей, возмещение расходов на временную аренду жилых площадей, предоставление проездного пособия при перемещении на новое место службы по причине назначения на другую должность или поступления в учреждение высшего профессионального образования, покрытие расходов на проезд служащего и членов его семьи, предоставление платы в размере стоимости вещевого и продовольственного снабжения служащего органов внутренних дел, материальная помощь [6, с. 338].

Для того чтобы обеспечить более полное представление о начислениях работникам органов внутренних дел, необходимо учитывать все виды выплат, включая стимулирующие, поощрительные, компенсационные и социальные льготы и пособия. Однако такой анализ может оказаться затруднительным, поскольку для каждого вида выплат необходимо проследить и проанализировать их динамику и размеры. Поэтому в данном исследовании будут использоваться данные о регулируемых окладах месячного денежного содержания работников органов внутренних дел [12]. И так как в рассматриваемой структуре достаточно обширный список должностей, с которыми напрямую связаны размеры окладов, то в выборку попадут только месячные оклады в соответствии с присвоенным специальным званием сотрудников ОВД РФ (Табл.1).

В январе 2023 года был опубликован проект Постановления Правительства РФ [7], который предлагает повысить размеры должностных окладов по специальным званиям военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти на 10,5% с 1 октября 2023 года. Опираясь на данный документ, в таблице также рассчитаны размеры окладов после возможного принятия и вступления в силу данного нормативно-правового акта. Стоит уточнить, что представленные данные отражают оклады по стране в целом, без отклонений для регионов, где законодательно установлены коэффициентные или иные надбавки.

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Таблица 1 - Величины месячных окладов, соответствующих присвоенным специальным званиям сотрудников ОВД Российской Федерации [12, Приложение №4; 7]

Специальное звание		Оклад, тыс. руб.	Оклад после повышения, тыс. руб.
Генерал полиции Российской Федерации		27,000	29,835
Полиции, внутренней службы, юстиции	Генерал-полковник	25,000	27,625
	Генерал-лейтенант	22,000	24,310
	Генерал-майор	20,000	22,100
	Полковник	13,000	14,365
	Подполковник	12,000	13,260
	Майор	11,500	12,708
	Капитан	11,000	12,155
	Старший лейтенант	10,500	11,603
	Лейтенант	10,000	11,050
	Младший лейтенант	9,500	10,498
	Старший прапорщик	8,500	9,393
	Прапорщик	8,000	8,840
	Старшина	7,500	8,288
	Старший сержант	7,000	7,735
	Сержант	6,500	7,183
Младший сержант	6,000	6,630	
Рядовой	5,000	5,525	

Если сравнивать показатели табл. 1 с данными рис. 2, то можно заметить, что оклады значительно меньше показателей средней заработной платы. Это свидетельствует о том, что оклады по специальному званию, вероятно, не являются основной частью доходов сотрудников ОВД и наверняка именно дополнительные выплаты различного характера, в том числе стимулирующего, позволяют сотрудникам поддерживать достойный уровень благосостояния. Однако, как показывает практика, относительно стабильные и предсказуемые дополнительные выплаты со временем могут утратить свое стимулирующее воздействие на работников, ведь таким образом они становятся привычными и гарантированными в независимости от результатов работы.

Таблица отображает, что с повышением специального звания повышается и зависящая от него окладная часть денежного содержания сотрудника. Однако едва ли этот фактор способен замотивировать служащих на качественное выполнение своей работы, поскольку звания присваиваются за выслугу лет и лишь в редких случаях в порядке, установленном законодательством [2], это происходит досрочно в качестве способа поощрения за достижение особо высоких результатов службы либо добросовестное исполнение задач. Кроме того, за выслугу лет полагается ежемесячная надбавка наравне с некоторыми другими постоянными выплатами, которые определяются как условиями работы и наличием допуска к сведениям государственной тайны, так и квалификационным званием (которое, по своей сути, соотносится с уровнем образования, опытом работы по профессии и профессиональными компетенциями), что опять же не имеет прямой связи с эффективностью деятельности сотрудника. Подключая в эти рассуждения также человеческий фактор, можно предположить: служащие, которые предпочитают стабильность и осознают факт того, что у них есть достаточная для удовлетворения их потребностей заработная плата из периодически индексирующегося и возрастающего

оклада и соразмерных ему надбавок, не видят смысла стремиться к чему-то большему, ведь ради получения дополнительных выплат требуется прилагать немалое количество усилий. Если же мы вернемся к теме непосредственно стимулирующих выплат, то вновь убедимся в том, что среди них отсутствуют те, которые опирались бы на результаты службы сотрудников. Юридическая надбавка, к примеру, зависит от обязанностей на замещаемой должности либо наличия высшего юридического образования у сотрудника, а надбавка за доступ к государственной тайне подразумевает дополнительные обязательства, не связанные со служебными достижениями [14]. Таким образом, здесь правильнее было бы утверждать, что служащих по большей части стимулируют продолжать деятельность на своих должностях в органах внутренних дел или брать на себя больше функциональных обязанностей и ответственности.

Не стоит забывать и о поощрительных выплатах, которые также упоминались ранее в данном исследовании.

Теперь, пожалуй, стоит подвести итог всем вышеприведенным умозаключениям, полученным из анализа нормативных документов и данных рынка труда. Особенности заработной платы сотрудников органов внутренних дел заключаются в том, что официально ее называют денежным довольствием и ее частными элементами являются оклад по должности замещения и оклад в соответствии со специальным званием, составляющие фиксированную часть дохода, а также ежемесячные и иного характера выплаты и надбавки за выполнение определенных задач и функций.

Достаточно детальное изучение нормативно-правовой базы, касающейся службы в ОВД, показало, что оплата труда служащих хотя и признается главным стимулирующим инструментом воздействия на их деятельность, но все же не обладает достаточными свойствами, которые побуждали бы конкретно к качественному выполнению служебных обязанностей и проявлению заинтересованности в достижении особенно высоких результатов. Это обусловлено преимущественно тем, что как оклад денежного содержания, так и большинство дополнительных выплат не имеют прямой связи с результатами деятельности конкретных сотрудников. Помимо прочего, получение (или неполучение) определенных вознаграждений работником во многих случаях зависит от решения его начальника либо вышестоящего руководителя, которое, как можно понять, не лишено субъективности.

В свете вышесказанного, необходимо обратить внимание на различные способы мотивации сотрудников, такие как вознаграждения за достижение определенных целей, повышение квалификации и профессиональный рост. Эти меры помогут стимулировать сотрудников к более качественному выполнению своих обязанностей и повышению результативности работы в целом. Например, может быть внедрен достаточно распространенный в различных организациях на данный момент метод KPI (Key Performance Indicators). В рамках данного метода необходимо определить ключевые показатели эффективности работы сотрудников органов внутренних дел: в качестве них могут выступать количество расследованных преступлений, количество задержанных преступников, уровень удовлетворенности граждан работой полиции и др. Далее происходит установка целевых значений для каждого из выбранных показателей (например, если целью является снижение уровня преступности в определенном районе, то целевое значение может быть определено как снижение числа преступлений на 5% за год) и оценка работы каждого сотрудника по данным критериям с помощью какой-либо системы фиксации результатов. Соответственно, последующий расчет заработной платы каждого работника осуществляется на основе его оценки по ключевым показателям: сотрудники, достигшие целевых значений по всем ключевым критериям, могут получать более высокую заработную плату, чем те, кто не достиг целей. Необходимо отслеживать результаты и корректировать систему распределения вознаграждений при необходимости. Важно помнить, что метод KPI должен быть применен с учетом специфики работы органов

внутренних дел и учитывать как качественные, так и количественные показатели эффективности работы сотрудников.

Хотя тема данного исследования предполагает изучение именно особенностей заработной платы сотрудников ОВД, не стоит забывать о том, что стимулирование персонала базируется не только на материальной составляющей. Следует также учитывать мотивационные факторы, которые могут быть различны для каждого сотрудника: некоторым нужно постоянное признание и похвала за выполненную работу, другим важно чувствовать свою значимость и влияние на правоохранные процессы. Все это достигается разнообразными методами мотивации. Если учитывать данные выводы, представляется важной необходимостью разработки объективной системы учета и оценки объемов и качества выполнения служебных обязанностей работниками органов внутренних дел и основанной на ней системы оплаты их труда. Оплата труда работников ОВД должна соответствовать сложности, риску и ответственности за их работу, а также уровню их профессиональной подготовки. При справедливом и честном определении размера заработной платы в зависимости от индивидуальных достижений и результатов работы сотрудники ОВД получают мотивацию для улучшения своих показателей и более эффективного выполнения своих задач, а это позволит повысить прозрачность и ответственность в работе органов внутренних дел РФ и улучшить доверие общества к правоохранительным органам.

Список литературы

1. Васильева, Е. А. Оплата труда сотрудников ОВД в районах Крайнего Севера: ее роль в обеспечении экономической безопасности государства // Экономическая безопасность личности, общества, государства: проблемы и пути обеспечения: Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 05 апреля 2019 года / Составитель Н.В. Мячин. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. – С. 410-415. – EDN FEMRJU.
2. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 22 ноября 2012 г. N 1575.
3. Иванникова, Д. В. Анализ денежного довольствия сотрудников подразделения экономической безопасности и противодействия коррупции // Экономическая безопасность личности, общества, государства: проблемы и пути обеспечения: Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 05 апреля 2019 года / Составитель Н.В. Мячин. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. – С. 479-485. – EDN BEJGWC.
4. Кирсанова, А. А. Оплата труда милиционера и полицейского: опыт сравнительного анализа денежного довольствия в СССР и Российской Федерации // Государство и право: эволюция, современное состояние, перспективы развития (к 100-летию образования СССР): Материалы XIX международной научно-теоретической конференции. В 2-х частях, Санкт-Петербург, 28–29 апреля 2022 года / Под редакцией Н.С. Нижник, сост. Н.С. Нижник, Е.Н. Козинникова. Том Часть II. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. – С. 245-250. – EDN SJZTNX.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) (дата обращения: 04.03.2023)
6. Милишникова, А. А. Теоретико-правовые основы оплаты труда сотрудников органов внутренних дел // Российская полиция: три века служения Отечеству: Материалы юбилейной международной научной конференции, посвященной 300-летию российской полиции. Секция молодых исследователей, Санкт-Петербург, 23–25 апреля 2017 года / Под редакцией Н.С. Нижник. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2018. – С. 338-340. – EDN KQKNAG.
7. О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти: проект Постановления Правительства Российской Федерации от 09.01.2023 [Электронный ресурс] / Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. — Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/p/134862> (дата обращения: 06.03.2023).
8. О полиции: Федеральный закон от 7.02.2011 № 3-ФЗ.
9. О размерах денежной компенсации, выплачиваемой сотрудникам органов внутренних дел РФ, которые в связи с характером служебной деятельности не пользуются форменной одеждой: Распоряжение Правительства РФ от 5 декабря 2022 г. № 3755-р.
10. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ.

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

11. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ

12. Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2011 №878.

13. Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 21.12.2016 № 699.

14. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 31 марта 2021 г. № 181.

15. Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России от 8 ноября 2018 г. N 750.

16. Статистика рынка труда в России — «Полицейский» [Электронный ресурс] / ГородРабот.ру, 2023. — Режим доступа: <https://gorodrabot.ru/salary?p=Полицейский&l=россия>

17. Функции заработной платы [Электронный ресурс] / Newinspire.ru, 2019. — Режим доступа: <http://newinspire.ru/lektsii-po-gosregulirovaniu-ekonomiki/funksii-zarabotnoy-plati-2479> (дата обращения: 06.05.2023).