

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ	7
1.1. Понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников полиции	7
1.2. Правовое регулирование служебной дисциплины сотрудников полиции	16
ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ И ВИДЫ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ	28
2.1. Меры поощрения	28
2.2. Меры дисциплинарной ответственности	36
ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ.....	47
3.1. Методы поддержания служебной дисциплины сотрудников полиции..	47
3.2. Направления повышения служебной дисциплины сотрудников полиции на современном этапе	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	69

ВВЕДЕНИЕ

Служба в полиции является особым видом государственной службы, осуществляя которую сотрудники полиции охраняют общественный порядок, обеспечивают общественную безопасность, защищают права и свободы граждан. Реализуя указанные функции, сотрудники полиции выступают от имени государства. Поскольку данная служба имеет специфический характер, то и требования к сотрудникам полиции предъявляются повышенные. Сказанное в особенности касается обеспечения служебной дисциплины, которая должна способствовать повышению их авторитета и созданию положительного мнения об их работе.

В последнее время продолжает сохраняться высокий уровень правонарушений в среде сотрудников полиции, в т.ч. нарушений служебной дисциплины. В.А. Колокольцев отмечает, что решить многие серьезные проблемы и недостатки, связанные с дисциплиной сотрудников ОВД, пока мы полностью не можем. Такое состояние дел нас абсолютно не устраивает. Растет количество совершенных сотрудниками преступлений различной тяжести, коррупционных преступлений, увеличиваются ДТП, которые повлекли гибель граждан и вызвали отрицательный резонанс в обществе¹.

Анализ положения служебной дисциплины и законности в органах полиции показывает, что меры, которые принимаются на уровне руководства органов и подразделений ОВД по формированию и улучшению системы морального и психологического обеспечения личного состава сотрудников, не достигают поставленных целей.

В 2020 году сотрудниками были допущены различные нарушения служебной дисциплин, количество которых выросло на 6,1% (193,4 тыс., 2019

¹ Цит. по: Давыдов М.В. Служебная дисциплина в органах внутренних дел / М.В. Давыдов // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. - 2019. - № 14(1). - С. 232.

г. - 182,3 тыс.)².

Дисциплинарной ответственности за различные нарушения, не повлекшие уголовной ответственности, за 2020 год подверглись на 15% больше сотрудников (129845, 2019 г. - 112867 чел.), из них 27009 руководителей. Основная часть нарушений заключается в неисполнении приказов МВД России (48%) и норм уголовно-процессуального законодательства (37,5%).

Возросло число сотрудников и работников, привлеченных к уголовной ответственности (+8,4 %, 3517 чел.; 2019 г. - 3245 чел.), в основном за совершение должностных преступлений (+8,2%, 2061 чел.; 2019 г. - 1905). Превысили свои должностные полномочия 855 чел. (+20,9%), в том числе 145 сотрудников руководящего состава (+16%). Аналогичная ситуация складывается и в 2020 году.

Таким образом, общее состояние дисциплины и законности среди сотрудников полиции остается неблагоприятным.

Нарушения дисциплины сотрудниками полиции несут серьезную опасность, поскольку этим дискредитируется МВД России как институт государственной власти в целом. Сказанное обуславливает необходимость научного исследования проблем, отыскания и предложения новых решений указанных проблем по обеспечению служебной дисциплины сотрудников полиции. Что и подтверждает актуальность темы настоящей работы и позволяет сформулировать ее цель.

Цель настоящей работы - исследовать вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудниками полиции, выявить проблемы и предложить пути их решения.

Задачами работы являются:

- определить понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников полиции;
- изучить правовое регулирование служебной дисциплины сотрудников

² Состояние работы с кадрами ОВД за 2020 год: сборник аналитических и информационных материалов. - М.: ДГСК МВД России, 2017. - С. 69.

- полиции;
- проанализировать меры поощрения, применяемые в отношении сотрудников полиции;
- охарактеризовать меры дисциплинарной ответственности, применяемые в отношении сотрудников полиции;
- рассмотреть методы поддержания служебной дисциплины сотрудников полиции;
- определить направления повышения служебной дисциплины сотрудников полиции на современном этапе.

На сегодняшний день, учитывая сложившуюся ситуацию для того, чтобы сформировать действенную и эффективную дисциплинарную систему, позволяющую предупреждать негативные проявления, которые наносятся правонарушениями и чрезвычайными происшествиями авторитету органов внутренних дел, требуется жесточайший контроль руководителей за подчиненными, начиная с отбора кандидатов, их обучения, прохождения службы и до ее окончания.

Теоретической основой настоящей работы послужили труды таких авторов, как: Е.Л. Белоусов, Е.Ю. Богданова, А.А. Бондарев, О.В. Бровчук, В.С. Бялт, М.В. Давыдов, С.А. Денисов, А.В. Денисова, Е.А. Джихарь, А.Н. Залескина, А.Н. Игнатов, О.Ю. Капустюк, К.А. Корчагина, Е.С. Красинская, Е.Н. Лебедева, А.В. Малько, Е.П. Мальцев, А.Ю. Манцуров, М.Х. Машекуашева, Н.П. Маюров, Л.Ю. Нежкина, А.Н. Осяк, Б.Г. Прошкин, Ю.Ю. Расторгуева, И.А. Ряпухин, О.В. Сычева, В.В. Тактоева, Е.А. Тульская и др.

Объектом исследования является служебная дисциплина сотрудников полиции.

Предметом исследования выступают нормативно-правовые акты, регулирующие служебную дисциплину сотрудников полиции, а также теоретические и практические аспекты, направленные на улучшение служебной дисциплины сотрудников полиции.

Методологией исследования является всеобщий диалектический метод

познания, совокупность общенаучных методов исследования: наблюдение, сравнение, анализ, синтез и др., а также формально-логический, исторический, сравнительно-правовой и другие частнонаучные методы исследования.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что в работе предпринята попытка комплексного исследования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками полиции, результаты которого вносят определенный вклад в разделы отечественного административного права и административной деятельности ОВД.

Работа состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения и списка литературы.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

1.1. Понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников полиции

Дисциплина является необходимой составляющей функционирования любого объединения граждан.

Дисциплина, в том числе служебная, на государственной службе осуществляет функции стабильной организационной связи субъекта и объекта социального управления в административно-политической сфере, и в том числе в органах внутренних дел³.

Деятельность сотрудников полиции немыслима без высокой организованности и служебной дисциплины. Это объясняется тем, что только с помощью дисциплины можно объединить усилия для выполнения служебных задач, создать необходимый порядок и согласованность в действиях.

Необходимость прочной дисциплины объясняется и тем, что в связи со спецификой деятельности сотрудников полиции общие задачи могут решаться только при наличии высокой дисциплины в работе всего личного состава. Обеспечивая безопасность, предупреждая и пресекая правонарушения, привлекая виновных к ответственности, сотрудники полиции укрепляют законность и правопорядок. Вместе с тем их действия должны соответствовать требованиям закона и подзаконных актов в пределах предоставленной им компетенции.

Служебная дисциплина регулирует служебную деятельность, отношения среди сотрудников, отношения в подразделениях с целью обеспечения высокого уровня организованности и эффективности работы.

³ Маюров Н.П. Дисциплинарный устав ОВД: теория и практика / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Проблемы в Российском законодательстве. Юридический журнал. - 2019. - № 1. - С. 256.

Работа с кадровым составом, улучшение профессиональной подготовки, укрепление законности, дисциплинированности и служебного порядка в среде сотрудников полиции - важнейшие факторы, влияющие на повышение эффективности в управлении системы МВД России, обеспечивающие единство, результативность оперативно-служебной и служебно-боевой работы ее структурных элементов.

Служебная дисциплина может достигаться с помощью, прежде всего, самосознания личного состава, а также методами внешнего влияния на их сознание и поведение. Эффективная служебная деятельность полиции в основном зависит от качественного коллектива сотрудников.

Современный этап реформирования правоохранительных органов Российской Федерации предъявляет новые требования к их сотрудникам, организации, содержанию и методике профессионального отбора и профессиональной подготовки. Повседневная деятельность сотрудников полиции должна отличаться целеустремленностью, организованностью, высоким мастерством, способностью компетентно решать поставленные задачи.

С учетом реализации положения Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, которая была утверждена указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400⁴ определено одно из главных направлений дальнейшего развития МВД России - это построение социально ориентированной модели системы МВД России и создание обновленного облика сотрудника полиции. Президент РФ в своих выступлениях неоднократно делал акцент на то, что органам правопорядка нужно добиться полного соответствия морально-психологических качеств личного состава высоким профессиональным требованиям.

Базовым элементом дисциплины выступает понимание каждым

⁴ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)

сотрудником собственной служебной обязанности и индивидуальной ответственности за гарантирование правопорядка, необходимости поддерживать высокий профессионализм, нравственную безупречность, достойное и правомерное поведение.

Согласно нормам Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Федеральный закон «О службе в ОВД»⁵) служебная дисциплина заключается в соблюдении сотрудником полиции определенных в законодательстве РФ, Присяге сотрудника ОВД России, Дисциплинарном уставе ОВД России, контракте, приказах и распоряжениях руководителя порядка и правил исполнения служебных обязанностей и осуществления установленных прав.

Пункт 2 ст. 28 Федерального закона «О службе в ОВД» закрепил текст присяги, который устанавливает, что, осуществляя свои полномочия, сотрудник ОВД должен уважительно относиться к правам и свободам граждан, защищать их, соблюдать нормы Конституции Российской Федерации и действующего законодательства; проявлять мужество, честность и бдительность, не щадя своих сил, бороться с преступностью.

Исследование отношений по порядку прохождения службы в полиции, дает возможность говорить о том, что служебная дисциплина в полиции содержит не только те элементы, которые определены в ст. 47 Федерального закона «О службе в ОВД», но и элементы по соблюдению сотрудниками морально-этических норм, которые связаны со служебной деятельностью сотрудников.

Также необходимо иметь в виду, что служебная дисциплина основывается на законности.

Законность - важнейший принцип деятельности органов внутренних дел.

⁵ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 17 нояб. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 25 нояб. 2011 г.: по состоянию на 30 апр. 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020.

Этот принцип выражается как в характере правоохраны самой службы в органах внутренних дел, так и в том, что эта деятельность осуществляется на основе строгого и неуклонного соблюдения законов и подзаконных актов.

Принцип законности закреплён на конституционном уровне, ему посвящена ст. 15 Конституции Российской Федерации⁶. Законность в работе ОВД является комплексным понятием.

Исследуя законность в отдельных сферах общественно-правовой и государственно-правовой деятельности, А.В. Денисова указывает, что на законность в большой степени влияет состав ее субъектов. Если из состава субъектов кто-либо исключается, то возникает иллюзия, что для них не является обязательным исполнение правовых указаний. Законность сужается, тем самым из общесоциального, политико-правового явления она переходит в разряд более узкого явления, связанного с деятельностью ограниченного состава субъектов. Уменьшение количества субъектов законности рушит идею о том, что правовые предписания являются общими для всех, все равны перед законом, что в итоге ведет к нарушению конструкции законности⁷.

Законность является принципом деятельности сотрудников полиции, суть которого состоит в осуществлении служебных полномочий, которые должны строго соответствовать нормам законодательства. Иными словами, сотрудник полиции, во-первых, сам обязан блюсти закон, а во-вторых - защищать его, быть образцом законопослушания и неотвратимо бороться с нарушителями исключительно в соответствии с законом.

Законность в деятельности сотрудников полиции имеет высокую степень значимости, что обуславливается следующим.

1. Органы внутренних дел являются самой многочисленной правоохранительной государственной структурой.
2. Органы внутренних дел обладают особым функциональным

⁶ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: по состоянию на 1 июля 2020 г. // Российская газета. - 1993. - № 237.

⁷ Денисова А.В. К вопросу о понятии законности в административном процессе / А.В. Денисова // Научный портал МВД России. - 2021. - № 1 (25). - С. 77.

предназначением, осуществляют свою работу круглосуточно, их службы и подразделения составляют довольно разветвленную сеть, они максимально приближены к гражданам в их местах проживания и нахождения, они постоянно контактируют с гражданами по самым разным вопросам правоохранительной направленности.

3. Органы внутренних дел имеют внушительные властные полномочия, предоставляющие возможность применять различные меры принуждения; ими принимаются множество нормативных актов в сфере управления, в том числе и процессуального характера, которые непосредственно затрагивают индивидов, поэтому эти акты должны быть законными и являться предметом постоянного внимания.

4. Права и обязанности сотрудников полиции невозможно законодательно урегулировать до мельчайших деталей, и поэтому зачастую осуществляются исходя из служебного усмотрения и из определенной ситуации. Следовательно, происходит наделение сотрудников дискретными полномочиями, возникает относительная свобода административного и уголовно-процессуального усмотрения, которая позволяет выполнять служебную деятельность максимально результативно. В связи с этим возникают определенные противоречия между законностью и целесообразностью, которые необходимо разрешать.

5. Сотрудники полиции должны соблюдать режим законности при упреждающей активности противоправных элементов, использовать установленный в законодательстве набор различных мер противодействия, делать это четко персонифицировано, в требуемых оптимальных количественных и качественных границах, не посягать на права и интересы законопослушного населения.

Немалое значение для состояния законности в правоохранительных органах имеют моральное и психологическое состояние коллектива, степень профессиональной готовности сотрудников, наличие требовательности и строгости к нарушителям дисциплины, а также комплексная воспитательная

работа и социальная обеспеченность сотрудников.

Немаловажное значение имеет грамотный подбор и расстановка сотрудников по конкретным должностям, поднятие их квалификационного уровня, актуальная кадровая ротация, выстроенная системно дисциплинарная практика, информативное обеспечение служебной деятельности и пр.

Для сотрудников полиции соблюдать дисциплину и законность является не просто желаемым, а необходимым «качеством», поскольку на них возлагается большая ответственность по служению Родине, добросовестному выполнению служебного долга, сохранению своей чести.

Таким образом, повышение среди личного состава сотрудников полиции служебной дисциплины и законности является одним из главных направлений, указанных не только МВД России, но и государством в общем.

Законность тесно взаимосвязана со служебной дисциплиной, но не тождественна ей. В основе служебной дисциплины находится законность, сама же законность выступает в качестве базиса для создания и поддержания сознательной дисциплины в работе сотрудников полиции. Также необходимо отметить, что понятие «служебная дисциплина» шире понятия «законность». В понятие законности включается исполнение обязанностей, которые указаны в законах и подзаконных актах, служебная дисциплина, в свою очередь, это исполнение обязанностей, которые установлены не только в правовых актах, но и в социальных правилах поведения сотрудников не только во время прохождения службы, но и в свободное от нее время. Служебная дисциплина базируется не только на нормативных правовых требованиях, а и на индивидуально-правовых, нравственных и иных предписаниях.

В отличие от законности, дисциплинарные нормы включают в себя: принципы морали, служебные традиции, обычаи и ритуалы, нормы этикета, которые не регламентируются во внутренних нормативных актах и содержат в себе субъективные причины, которые связаны с индивидуальными

особенностями сотрудника⁸.

Степень правового сознания и культуры каждого сотрудника полиции индивидуален, также индивидуальным является и осознание служебного долга, которое может быть и искаженным относительно служебных обязанностей и взаимоотношений с коллективом, вследствие чего может иметь место глубокий профессиональный кризис сотрудника.

Таким образом, понятие «служебная дисциплина» сотрудников полиции содержит в себе: обязательность требований закона и подзаконных нормативных правовых актов для любого сотрудника, независимо от занимаемой должности; цели законности и служебной дисциплины совпадают; точную и четкую регламентацию правил поведения в служебном коллективе, с руководством и гражданами; особую правовую ответственность в случае нарушения служебной дисциплины; неременное соблюдение нравственных норм; безусловное выполнение установленных норм. Служебная дисциплина - обязательное соблюдение рядовым и начальствующим составом ОВД определенных в законодательстве и в иных нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов РФ, в Присяге, приказах МВД РФ, непосредственных начальников (командиров) порядка исполнения возлагаемых на них служебных обязанностей.

Дисциплинированность - это требования дисциплины, исполнение которых является необходимой внутренней потребностью, устойчивой привычкой выполнять все нормативные акты, регламентирующие служебную деятельность. Она является проявлением ответственности сотрудника за свои действия перед обществом и законом.

Дисциплинированность во многом зависит от личностных особенностей и характерологических черт сотрудника, а нарушение дисциплины являются одним из видов девиантного (асоциального) поведения, которое формируется

⁸ Денисов С.А. Предупреждение служебных преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел / С.А. Денисов // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. - 2020.- № 1. - С. 126.

под влиянием различных социальных факторов и условий жизнедеятельности.

Под девиацией понимается отклонение от некоторых норм, стандартов, предписанных правил.

Как отмечается в специальной литературе, девиантное поведение - это действия, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в органах внутренних дел нормам и ожиданиям и приводящие нарушителя к изоляции, исправлению или наказанию, предкриминальному, а не отклоняющемуся поведению⁹. Поэтому более верной является мысль о том, что очень часто виды отклоняющегося поведения настолько переплетены и взаимосвязаны между собой, что поиск истоков негативного поведения того или иного сотрудника вскрывает более глубокие причины, нежели мы ожидаем первоначально. Таким образом, понятие девиантного поведения гораздо шире понятия криминального поведения и не всегда предполагает социально опасные действия.

Девиантное (асоциальное) поведение представляет собой отклонение сотрудника полиции от нормативного поведения, ведущее к нарушениям нравственных, правовых, этических, профессиональных и иных норм, изменение способов решения профессиональных и личностных задач, деформации общественных отношений и образа жизни.

По силе социальных отклонений девиантное поведение может приобретать форму: нравственного, дисциплинарного проступка, некриминального деликта, то есть административного, гражданского, семейного и иного правонарушения, криминального деликта или преступления.

В современном российском обществе в числе основных факторов производства девиантного поведения или асоциальных проявлений личности можно выделить следующие:

⁹ Бондарев А.А. Понятие и роль служебной дисциплины и законности в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД / А.А. Бондарев, О.В. Бровчук // Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования), международная науч.-практическая конф. / редкол.: Л.Ю. Щербакова [и др.]; Орловский юридический институт МВД России имени В. В. Лукьянова. – Орел: ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2017. – С. 76.

1. Социально-экономические причины, в основе которых лежит дифференциация и резкая поляризация доходов населения, что привело к значительным масштабам социального расслоения общества. Снижение уровня жизни и поляризация социальной структуры создают условия для роста социальной напряженности, маргинализации, распространения социальных отклонений (коррупция, взяточничество, рисковое поведение ради собственной выгоды, криминализация и т.д.).

В связи с чем социологическая наука выделяет две контрастные модели поведения в условиях нестабильности: модель действия и модель состояния стресса.

2. Политико-правовые причины связаны одновременно с несовершенством и неисполнением действующего законодательства и с отсутствием развитой системы правовой и социальной защиты сотрудников полиции, низким уровнем правовой и политической культуры, что влечет за собой резкое снижение авторитета полиции в обществе.

3. Социально-культурные (духовно-нравственные) причины. На современном этапе развития российского общества состояние нравственного сознания и поведения представляет собой глубоко противоречивую картину. Изменилась этическая и эстетическая мотивация поведения, нарушились межличностные отношения. Ситуация обострилась резким ростом криминализации, наркомании, алкоголизма. Все это привело к изменению социального самочувствия, доминированию ценностей субкультур над традиционными ценностями. Отсюда, как вытекающее последствие, формирование у личности сотрудника правоохранительных органов корыстных мотивов служебной деятельности, начиная с момента обучения.

4. Психологические причины формирования девиантного поведения отражают личностные изменения у сотрудников, повышающие уровень криминогенности, ведущие к появлениям асоциальной мотивации, социальному отчуждению и приемлемости противоправного поведения.

Функциональные обязанности сотрудников полиции строго

регламентированы, а субординационная структура является жестоко иерархической. Приказы вышестоящих лиц не обсуждаются и подлежат неукоснительному выполнению независимо от отношения к приказу того лица, которое его получает. Так, например, на сотрудников полиции часто воздействуют неблагоприятные факторы: эмоциональная и физическая перегрузка, воздействие шума, монотонности, постоянный вынужденный контакт с сослуживцами и гражданами, отсутствие возможности уединения, межличностная напряженность и конфликтные ситуации, что негативно отражается на психологическом состоянии здоровья.

Служебная дисциплина сотрудников полиции зависит от степени их дисциплинированности. Главный метод в воспитании у сотрудников полиции дисциплинированности - это убеждение. Однако, к ним может быть применен и метод принуждения, в случае недобросовестного отношения при выполнении своего служебного долга.

Необходимость использования метода убеждения в укреплении служебной дисциплины и законности обуславливается тем, что сама дисциплина понимается как социально-правовая категория.

1.2. Правовое регулирование служебной дисциплины сотрудников полиции

Различные аспекты обеспечения служебной дисциплины сотрудников полиции на сегодняшний день являются довольно актуальными, и находятся на особом месте среди организационных вопросов по работе с личным составом.

Сегодня в связи с реформированием проводимым государством в МВД России, большое внимание уделено улучшению служебной дисциплины, принимаются законы, направленные на регулирование служебной дисциплины

сотрудников полиции, в частности:

- Федеральный закон № 3-ФЗ «О полиции» (далее - Федеральный закон «О полиции»¹⁰);
- Федеральный закон «О службе в ОВД» и др.

В Федеральном законе «О службе в ОВД» закреплены основные права и обязанности сотрудников (ст. 11, 12), установлены требования к служебному поведению, ограничения и запреты при прохождении службы в ОВД. В этом же законе непосредственно служебной дисциплине посвящена целая 7 глава, в которой регламентированы меры поощрения (ст. 48), дается понятие нарушению служебной дисциплины (ст. 49), перечислены дисциплинарные взыскания (ст. 50), порядок применения к сотрудникам поощрительных мер и порядок привлечения их к дисциплинарной ответственности (ст.ст. 51, 51.1), порядок производства служебных проверок (ст. 52).

Перечень поощрений и взысканий, применяемых к сотрудникам ОВД отличается от перечня поощрений и взысканий, которые применяются к гражданским служащим, он установлен в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹¹, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ¹²) установлены поощрения и взыскания, применяемые к работникам. Сказанное связано с особенностями службы в ОВД (полиции), поскольку она является специфическим видом государственной службы и направлена на обеспечение жизни и здоровья людей, защиту их прав и свобод, безопасность государства, охрану общественного порядка и законности.

Так, в Федеральном законе «О службе в ОВД» предусмотрены

¹⁰ О полиции: федер. закон: принят Гос. Думой 28 янв. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 2 февр. 2011 г.: по состоянию на 11 июня 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 7. - Ст. 900.

¹¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 7 июля 2004 г.: одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 г.: по состоянию на 2 июля 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31. - Ст. 3215.

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: по состоянию на 28 июня 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

следующие виды взысканий, применяемые исключительно к сотрудникам ОВД: строгий выговор, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел. Такие взыскания не предусмотрены в законодательстве о гражданской службе и трудовом законодательстве. К работникам, кроме того, не может быть применено и предупреждение о неполном должностном соответствии. В соответствии со ст. 13 Федерального закона «О службе в ОВД» личный состав должен соблюдать дисциплину не только во время прохождения службы, но и в свободное от нее время, в чем состоит еще одна особенность правового положения сотрудника полиции. Трудовое же законодательство регулирует дисциплину работника исключительно в рамках организации, где работник выполняет свою трудовую деятельность.

В Приказе МВД России № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»¹³ указаны руководители (начальники) МВД России и предоставленные им права применять меры поощрения и налагать дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных сотрудников.

Для урегулирования правовой и служебной дисциплины, а также защиты законных интересов сотрудников полиции, которые гарантируются Конституцией РФ, Федеральными конституционными законами и иными федеральными законами и ведомственными нормативно-правовыми актами издан Приказ МВД России № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации»¹⁴, в котором установлен порядок по проведению служебной проверки и составлению письменного заключения по ее итогам.

¹³ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50: по состоянию на 24 нояб. 2020 г. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)

¹⁴ Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161: по состоянию на 12 нояб. 2018 г. // Российская газета. - 2013. - № 127.

Работа МВД России направлена также на неукоснительное исполнение поручений Президента РФ, положений директив МВД России от 12 декабря 2014 г. № 2 «О приоритетных направлениях деятельности ОВД РФ и внутренних войск МВД России в 2015 году» и от 27 февраля 2015 г. № 1 «О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в ОВД РФ», а также различных решений и указов руководителей МВД России по вопросам кадрового обеспечения служебной деятельности.

Важное место среди вопросов по организации деятельности с личным составом занимает работа, направленная на предупреждение коррупционных проявлений и борьбу с ними.

В нашей стране сформирована солидная правовая база, направленная на противодействие коррупционным проявлениям, действуют Федеральные законы от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹⁵, от 17 июля 2009 г. № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»¹⁶, от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»¹⁷ и важнейшие Указы Президента РФ¹⁸.

Довольно актуальным видится совершенствование нормативно-правового обеспечения урегулирования конфликта интересов в правоохранительных органах, минимизация фактов влияния личных интересов на исполнение

¹⁵ О противодействии коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 19 дек. 2008 г.: одобрен Советом Федерации 22 дек. 2008 г.: по состоянию на 26 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 52 (ч. 1). - Ст. 6228.

¹⁶ Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов: федер. закон: принят Гос. Думой 3 июля 2009 г.: одобрен Советом Федерации 7 июля 2009 г.: по состоянию на 11 окт. 2018 г. // Собрание законодательства РФ. - 2009. - № 29. - Ст. 3609.

¹⁷ О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: федер. закон: принят Гос. Думой 23 нояб. 2012 г.: одобрен Советом Федерации 28 нояб. 2012 г.: по состоянию на 30 дек. 2020 г. // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 50 (часть 4). - Ст. 6953.

¹⁸ См., например, О мерах по противодействию коррупции: указ Президента РФ от 19 мая 2008 г. № 815: по состоянию на 17 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 21. - Ст. 2429.

сотрудниками полиции своих обязанностей, соблюдение ими фиксированных этических норм, правил поведения, а самое важное создание уверенности граждан в том, что сотрудники полиции выполняют свою работу честно и непредвзято.

Изданы нормативные правовые акты (Федеральный закон от 12 февраля 2015 г. № 16-ФЗ¹⁹ и др., приказы МВД РФ), многие из которых конкретизируют требования к прохождению службы, кадровой подготовке, направлены на профилактику коррупции.

В декабре 2014 г. были внесены изменения в Федеральный закон «О службе в ОВД»²⁰, согласно которым был создан специальный порядок по наложению на сотрудников ОВД санкций в случае совершения ими коррупционных правонарушений, установлено на законодательном уровне положение, в соответствии с которым сотрудник должен быть уволен, поскольку утратил доверие (ст. 82.1 «Увольнение в связи с утратой доверия»).

Указом Президента РФ «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»²¹, а также приказом МВД России «О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и

¹⁹ О внесении изменений в Федеральный закон "О полиции" и Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в части уточнения ограничений, обязанностей и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел Российской Федерации, и оснований прекращения или расторжения контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 30 янв. 2015 г.: одобрен Советом Федерации 4 февр. 2015 г.: по состоянию на 3 июля 2016 г. // Собрание законодательства РФ. - 2015. - № 7. - Ст. 1022.

²⁰ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 12 дек. 2014 г.: одобрен Советом Федерации 17 дек. 2014 г. // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 52 (часть I). - Ст. 7542.

²¹ О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821: по состоянию на 19 сент. 2017 г. // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 27. - Ст. 3446.

урегулированию конфликта интересов» в ОВД РФ»²² установлено, что вопросы, относящиеся к несоблюдению государственным служащим положений о служебном поведении, обеспечению соблюдения государственным служащим положений о служебном поведении, требованиям урегулирования конфликта интересов или осуществлению в госоргане мер, направленных на предупреждение коррупционных проявлений, должны рассматриваться на уровне соответствующих аттестационных комиссий.

Организация и функционирование аттестационных комиссий в ОВД регулируется нормами Федерального закона «О службе в ОВД» и приказа МВД России № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Так, за 2017 год аттестационными комиссиями было рассмотрено 10,5 тыс. материалов в отношении сотрудников ОВД, которые касались различных аспектов соблюдения норм антикоррупционного законодательства, было рекомендовано в отношении 1972 сотрудников привлечь их к дисциплинарной ответственности²³.

Нормы, регулирующие служебную дисциплину сотрудников полиции, содержатся также в дисциплинарном уставе ОВД РФ, который утвержден указом Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377²⁴.

Этот документ устанавливает обязанности сотрудников соблюдать и поддерживать дисциплину, предусматривает индивидуальную ответственность руководства в случае ее нарушения вверенным ему подразделением.

²² О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов" в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 июля 2012 г. № 746: по состоянию на 7 нояб. 2016 г. // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2012. - № 39.

²³ Профилактика коррупционных правонарушений. Актуальные вопросы применения законодательства и правового просвещения в сфере противодействия коррупции. - М.: Академия генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2018. - С. 114.

²⁴ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: по состоянию на 7 апр. 2017 г. // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 43. - Ст. 5808.

Как указывалось выше, в ст. 52 Федерального закона «О службе в ОВД», а также в приказе МВД России № 161 регламентирован порядок по проведению служебных проверок. В тоже время в Дисциплинарном уставе отсутствуют нормы даже о возможности проводить служебную проверку. Полагаем, что требуется внести изменения в Дисциплинарный устав, дополнив его нормами, регламентирующими отношения, которые могут возникнуть в случае проведения служебных проверок.

От качества правового регулирования отношений, которые возникают при реализации института служебной дисциплины сотрудников полиции, непосредственно зависит и качество дисциплинарного производства, эффективность налагаемых санкций, а соответственно, и на степень профилактического результата относительно нарушений дисциплины и законности. Поэтому читаем, что требуется постоянное совершенствование правового механизма, направленного на реализацию исследуемого института.

Также одной из проблем видится также неразработанность правовых норм, регламентирующих некоторые служебные отношения среди сотрудников полиции, поскольку неподчинение во время дежурства, в процессе выполнения служебно-боевых задач, невыполнение приказов и инструкций, ведет к увеличению фактов нарушений дисциплины и законности, а порой и к безвозвратным потерям сотрудников.

Интересен в этом аспекте зарубежный опыт по созданию мер, направленных на укрепление служебной дисциплины в правоохранительных органах. В качестве примера приведем законодательство Республики Казахстан и Китая.

В 2011 году правоохранительная система Казахстана была кардинально изменена принятием закона Республики Казахстан № 380-IV «О правоохранительной службе»²⁵. В процессе реформирования в 2013 году

²⁵ О правоохранительной службе: закон Республики Казахстан от 6 янв. 2011 г. № 380-IV. - Режим доступа: URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594#pos=1610;-195 (дата обращения: 13.07.2021)

принят приказ № 521 МВД Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 мая 2011 года № 246 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Казахстан»²⁶.

В соответствии с указанными нормативными актами служебная дисциплина в правоохранительных органах - это точное выполнение сотрудником правил и норм, определенных в законодательстве Республики Казахстан, в актах руководителей и уполномоченных руководителей правоохранительных органов.

Основные принципы, которые лежат в основе правоохранительной деятельности Республики Казахстан и определены законодательно практически идентичны российским. Главным из них определен принцип подчиненности при осуществлении сотрудником задач и обязанностей, возложенных на него.

Спецификой закона Республики Казахстан выступают предусмотренные в нем нормы о том, что в случае неправомерного вмешательства в деятельность сотрудников возникает определенная ответственность. Если сотрудник получил приказ или указание, которые противоречат закону, то он должен действовать в соответствии с законом и находиться под его защитой.

Законодательство Республики Казахстан предусматривает запреты и ограничения для сотрудников ОВД Республики Казахстан, меры поощрения и дисциплинарные взыскания аналогичные установленным для сотрудников ОВД России²⁷. В тоже время отличительными являются следующие положения - в случае увольнения сотрудника из органов полиции по отрицательным мотивам, на него может быть наложено наказание в виде лишения классного чина или специального звания.

²⁶ О внесении изменений и дополнений в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 мая 2011 года № 246 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Казахстан»: приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 авг. 2013 г. № 521. - Режим доступа: URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31472427#pos=0;66 (дата обращения: 13.07.2021)

²⁷ Мальцев Е.П. Система мер дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел (полиции) Российской Федерации: актуальные вопросы оптимизации и практики применения / Е.П. Мальцев // Правоохранительные органы: теория и практика. – 2020. - № 1. - С. 7.

Изучая законодательство Китайской народной республики, отметим, что оно оставалось неизменным в течение более двух десятков лет, нормы, установленные в Законе «О народной полиции», принятом в 1995 г., действуют и сегодня, и видятся довольно эффективными в области укрепления служебной дисциплины и правового порядка.

Отдельные нормы указанного закона имеют сходство с нормами нашего законодательства, в частности относительно ограничений, накладываемых на сотрудников правоохранительных органов КНР. Сотрудникам полиции запрещается: распространять заявления, которые могут затронуть престиж государства; являться членами нелегальных организаций; участвовать в собраниях, процессиях и демонстрациях; раскрывать государственные и служебные тайны; заниматься подлогом, укрывать информацию по делу, скрывать или позволять осуществлять незаконную или преступную деятельность; осуществлять пытки, телесные наказания или жестоко обращаться с задержанными и заключенными; наносить побои или потворствовать этому; налагать неправомерное наказание или взимать незаконный штраф; осуществлять неправомерное лишение свободы или ее ограничение, незаконно обыскивать личные вещи, заниматься взяточничеством; принимать приглашения на мероприятия или брать подношения от заинтересованных лиц или их посредников; не выполнять установленные обязанности и не исполнять уставные предписания; совершать иные действия, которые нарушали бы закон и дисциплину.

Основным отличием законодательства КНР в области укрепления законности и служебной дисциплины, выступает жесткость санкций за совершение неправомерных проступков. Основная масса нарушений со стороны сотрудников правоохраны КНР своих должностных обязанностей считается должностным преступлением и влечет уголовную ответственность.

В КНР служба в народной полиции - это довольно престижное занятие, сотрудникам правоохраны доверяют и уважают их. Заработная плата, которую получают полицейские, сравнима с заработком представителей среднего

бизнеса или государственных служащих среднего уровня. В тоже время и задач у сотрудников полиции КНР намного больше, чем у российских полицейских. На сотрудников китайской полиции возложена ответственность за внутреннюю безопасность, они расследуют общеуголовные, экономические преступления, они осуществляют спасательные работы, имеются и специализированные подразделения, которые обеспечивают безопасность в социальных сетях, а также отслеживают смс - сообщения, которые могут содержать вредоносные рассылки, в т.ч. азартные игры. Китайские полицейские контролируют даже издание печатной и видеопродукции²⁸.

Китайская народная республика ведет в правоохранительной сфере политику открытых дверей, обеспечивает международный обмен и дружественные визиты таких стран, как Южная Корея, США, Великобритания, Австралия и Египет. КНР осуществляет сотрудничество с Шотландским полицейским колледжем Великобритании, научным центром народной безопасности Лестерского университета Великобритании, Университетом Калифорнии США, Университетом Полиции Южной Кореи, Государственным Университетом Сема Хьюстона, Техас, США.

В Китае сотрудники полиции исполняют служебные обязанности с особой преданностью, чтят и выполняют нормы законодательства своего государства и постоянно отслеживают, чтобы их соблюдали все граждане страны. Чтобы получить привилегии по службе, они осознанно отказываются от контактов с негативным окружением, дабы избежать проявлений конфликта интересов по службе.

Сегодня продолжают оставаться актуальными проблемы законности и дисциплины среди сотрудников полиции в нашей стране. Нередко, чтобы оправдать неправомерное поведение своих сотрудников, руководство ОВД указывает на постоянную высокую загруженность, из-за ненормированного

²⁸ Манцуров А.Ю. Организация кадровой работы в народной полиции Министерства общественной безопасности Китайской Народной Республики / А.Ю. Манцуров // Полицейская и следственная деятельность. - 2021. - № 3. - С. 98.

рабочего дня возникновение бытовых семейных проблем и т.д. Чем стараются снять ответственность с непосредственного руководства, которое не смогло вовремя усмотреть негативные тенденции²⁹.

Задачей укрепления служебной дисциплины установлена цель по формированию правильного мировоззрения у сотрудников правоохранительных органов, которое должно отвечать общечеловеческим ценностям, воспроизводить дух времени. Сотрудники полиции должны следить за своим физическим здоровьем, стараться повышать уровень своей правовой культуры и профессионализма, стремиться к достижениям по службе. Государство, управление и закон необходимы честным гражданам, порядочному и правопослушному обществу.

Таким образом, обобщая вышеизложенное можно сделать следующие выводы.

Служебная дисциплина - обязательное соблюдение рядовым и начальствующим составом ОВД определенных в законодательстве и в иных нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов РФ, в Присяге, приказах МВД РФ, непосредственных начальников (командиров) порядка исполнения возлагаемых на них служебных обязанностей.

Сущность служебной дисциплины сотрудников полиции состоит в следующем. Это, во-первых, совокупность элементов, установленных государством норм поведения сотрудников, во-вторых - это понимание и добровольное принятие, а также осознание соблюдения данных норм (правовых и морально-этических) всеми сотрудниками осуществляющими полицейскую деятельность.

Правовая и служебная дисциплина, защита законных интересов сотрудников полиции урегулированы на федеральном уровне законами и ведомственными нормативными правовыми актами: Федеральными законами

²⁹ Маюров Н.П. Актуальные проблемы нормативного правового регулирования условий прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе реформирования системы МВД России / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 1. - С. 149.

«О полиции», «О службе в ОВД» и др. МВД России издало и издает приказы, многие из которых конкретизируют требования к организации службы, подготовки кадров, профилактических мероприятий по недопущению коррупционных проявлений, порядка осуществления служебных проверок.

Служебная дисциплина в ОВД урегулирована также в дисциплинарном уставе ОВД РФ. Но данный нормативный акт не содержит норм, регулирующих проведение служебных проверок. Поэтому полагаем необходимым распространить предмет регулирования данного документа на правоотношения, возникающие в случае проведения служебной проверки.

ГЛАВА 2. СОДЕРЖАНИЕ И ВИДЫ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

2.1. Меры поощрения

Дисциплинарная практика в области ОВД является довольно сложной и содержательной, она состоит из множества факторов, каждый из которых обладает своей функциональной и институциональной ролью. Но все они, так или иначе, имеют своей целью обеспечить законность и дисциплину в правоохранительной сфере.

Понятие «дисциплина» имеет тесную связь с категорией «самодисциплина». Эта связь вполне оправдана, так как друг с другом. В связи с этим представляется вполне логичным высказывание И.А. Ряпухина и Е.Ю. Богдановой, которые указывают, что служебная дисциплина в ОВД заключается в дисциплинированности и самодисциплинированности сотрудника, иными словами пониманием необходимости исполнять служебный долг, лично отвечать за порученную ему работу. Самодисциплина также формируется исходя из собственных установок в том, что необходимо соблюдать требования законов, а также подзаконных нормативно-правовых актов³⁰. Без сомнения, собственное убеждение, чувства, оказывают влияние на складывание положительной мотивации у субъекта. Развитие позитивного, а как итог законопослушного гражданина - следствие воспитания, образования, а в результате той окружающей обстановки, в которой он находится. Исходя из этого, от окружения, от служебного коллектива, созданного морально-психологического климата в нем зависит дисциплина и законность. Положительный моральный и психологический климат складывается исходя из применения мер поощрения к сотрудникам которые их заслужили.

³⁰ Богданова Е.Ю. Проблемы обеспечения дисциплины в деятельности органов внутренних дел / Е.Ю. Богданова, И.А. Ряпухин // Проблемы совершенствования законодательства на современном этапе. - Белгород: БелЮИ МВД России, 2018. - С. 68.

Следовательно, без дисциплины, в каком бы виде она не существовала, не может быть обеспечен режим законности и правового порядка. Поэтому согласимся с Е.А. Тульской, которая отметила, что дисциплина является цементирующим началом для всякого государства, выступает средством формирования социальных связей, чтобы обеспечить совместное внутреннее согласованное поведение членов общества. Поэтому для граждан, соблюдающих закон она выступает благом, ценностью, надеждой на создание порядка в нашей беспорядочной и нестабильной жизни³¹. Сказанное объясняет то, что необходимо создавать и поддерживать режим дисциплины самыми разными социальными средствами, в число которых входят правовые средства и, в частности поощрение и награждение. Необходимо заметить, что поощрение и награждение являются стимулирующими средствами, обеспечивающими дисциплину и, следовательно, в дисциплинарной практике, осуществляемой в области внутренних дел, они должны занимать ключевое место.

Сегодня происходит снижение престижа правоохранительной службы. Образ сотрудников полиции в обществе занимает невысокое положение. Среди проблем, существующих в ОВД, можно назвать проблемы неэффективности применения мер стимулирования, они не отличаются гибкостью, отсутствует привязка к целям, задачам и результатам работы, отсутствуют обобщенные показатели эффективности и результативности работы сотрудников³².

Поощрение или как порой его называют награждение, это довольно сложный феномен, его необходимо применять очень продуманно. Поощрением не ограничиваются права граждан, за ним не следуют неблагоприятные последствия.

Разработка механизма по премированию должна отвечать принципам

³¹ Тульская Е.А. Правовое регулирование поощрения сотрудников полиции, как основа дисциплинарной практики в сфере внутренних дел / Е.А. Тульская // Право. Экономика. Безопасность. - 2017. - № 1. - С. 102.

³² Джихарь Е.А. Повышение эффективности системы мотивации сотрудников органов внутренних дел РФ / Е.А. Джихарь // Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика: сборник статей III Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. – С. 50.

объективности: вознаграждение сотрудника должно устанавливаться исходя из объективной оценки итогов его профессиональной служебной деятельности; предсказуемости: сотруднику должно быть известно, как он будет вознагражден за свою работу; адекватности: вознаграждение должно быть адекватным тому, какой вклад каждый сотрудник внес в деятельность всего коллектива, его опыту, степени квалификации и профессионализма, а также уровню риска для жизни и здоровья сотрудника, когда он выполняет особо важное задание; соизмеримости: необходимо выбирать правильную пропорцию между размером денежного довольствия (регулярной выплатой) и размером премии; оптимальности: показатели премирования должны быть оптимальными для того, чтобы, с одной стороны, являться достаточными для определения эффективности деятельности сотрудников, с другой - не создавать перегрузки премирования; дифференцированности: размер премии должен соответствовать реальному вкладу каждого сотрудника в реализацию конкретной задачи; своевременности: премировать необходимо сразу по достижении результата; значимости: вознаграждение должно быть для сотрудника важно; справедливости: вознаграждение должно быть справедливым и понятным каждому сотруднику.

Соответствие указанным принципам даст возможность усилить значение поощрительных мер как средств обеспечения дисциплины, а также повысить качество дисциплинарной практики. Поощрение играет немаловажную роль в системе правоохранительной службы и, в частности в системе МВД России. В данной системе существует специфическая ведомственная система мер поощрения и наград, получить которые считается почетным для сотрудников или гражданских служащих.

Итак, поощрение и награждение сотрудников полиции выступает значимым средством стимулирования в механизме правового регулирования служебных отношений в области внутренних дел. Необходимо обратить внимание, что некоторые виды поощрения, а также ведомственные и государственные награды позволяют, как указывается некоторыми авторами, в

некоторой степени уравновесить в общем невысокую заработную плату сотрудников. Также они могут сформировать у них необходимую положительную мотивацию при исполнении возложенных на них обязанностей по обеспечению правопорядка и защите прав граждан. Таким образом, поощрение и награды сотрудников органов внутренних дел является частью дисциплинарной практики, реализуемой в сфере внутренних дел³³.

Необходимо отметить, что в настоящее время сформировалась целая система нормативного регулирования общественных отношений связанных с правовым регулированием вопросов связанных с награждением и поощрением сотрудников полиции. Так, данные отношения регламентируются: Федеральным законом «О службе в ОВД»; Указами Президента РФ № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»³⁴, № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»; приказами МВД России № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации»³⁵, № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации», и др.

По своему качеству поощрения, применяемые к сотрудникам органов внутренних дел, могут носить моральный, материальный и смешанный характер. Некоторые виды поощрений, в частности, такие как присвоение званий заслуженного сотрудника органов внутренних дел РФ, заслуженного юриста РФ, почетного сотрудника МВД России, дают сотруднику определенный статус и влекут для него вполне реальные юридические последствия. Так, почетные звания РФ дают возможность присвоения

³³ Административная деятельность ОВД / под ред. М.В. Костенникова и А.В. Куракина. - М.: Юрайт, 2020. - С. 234.

³⁴ О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 7 сент. 2010 г. № 1099: по состоянию на 17 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 37. - Ст. 4643.

³⁵ О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525: по состоянию на 24 нояб. 2020 г. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)

сотруднику квалификации - мастер, а нагрудный знак «Почетный сотрудник МВД России» - присвоение квалификации специалиста первого класса, что положительно сказывается на надбавках к должностному окладу сотрудника³⁶.

Обратим внимание, на то, что руководители всех органов государственной власти, при наличии к тому оснований, могут поощрять (награждать) сотрудников полиции своими ведомственными наградами (знаками отличия, грамотами, благодарностями и др.). Основанием для любого поощрения и награждения сотрудника органа внутренних дел является добросовестное выполнение им служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также успешное выполнение сотрудником задач повышенной сложности³⁷.

Нужно также отметить, что поощрять сотрудников полиции могут и общественные организации, деятельность которых носит общественно-полезный характер.

В соответствии с законодательством о службе в органах внутренних дел, досрочное снятие дисциплинарного взыскания является одной из мер поощрения. Однако данная мера не получила своего должного правового регулирования (не установлены необходимые для этого сроки; не указаны конкретные основания для инициирования данной меры поощрения; не определен порядок ее применения и процессуального оформления и т.д.). Вместе с тем, отсутствие надлежащей правовой регламентации рассматриваемого вопроса снижает стимулирующее воздействие данной меры и лишает сотрудника возможности прекратить испытывать неблагоприятные правовые последствия от примененного к нему дисциплинарного взыскания до истечения установленного законодательством срока. Кроме того, досрочное снятие дисциплинарного взыскания, как мера поощрения, имеет специфичные черты, отличающие ее от иных поощрительных мер. Так, указанный вид

³⁶ Административная деятельность ОВД / под ред. М.В. Костенникова и А.В. Куракина. - М.: Юрайт, 2020. - С. 234.

³⁷ Там же.

поощрения вынесен в отдельную часть статьи (ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД») от основного перечня мер поощрений, применяемых к сотруднику ОВД. Кроме этого, данная мера не только связывает поощрительную процедуру с дисциплинарным производством, имевшим место быть ранее, но и фактически завершает течение особого правового состояния «наказанности» нарушителя служебной дисциплины.

Федеральным законом «О службе в ОВД» предусмотрено два сценария снятия дисциплинарного взыскания с сотрудника органов внутренних дел:

- автоматически, то есть по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания, если сотрудник ОВД в течение этого года не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию;
- досрочно, то есть до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания.

При этом, сам закон не определяет перечень субъектов, к компетенции которых относится инициирование процедуры досрочного снятия дисциплинарного взыскания. Этот вопрос не решен и в подзаконном нормативном правовом акте. В соответствии с п. 11 Приказа МВД Российской Федерации от 6 мая 2013 г. № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации», досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно по решению руководителя (начальника), которым дисциплинарное взыскание было наложено, либо вышестоящего руководителя (начальника). Таким образом, круг лиц, обладающих правом возбудить процедуру досрочного снятия дисциплинарного взыскания точно не определен и фактически сводится лишь к руководителям, уполномоченным принимать итоговое решение по данному вопросу. Для сравнения, на государственной гражданской службе, в соответствии с п. 9 ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», правом снятия дисциплинарного взыскания с государственного гражданского служащего до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания

обладает представитель нанимателя по: а) собственной инициативе; б) по письменному заявлению государственного гражданского служащего; в) по ходатайству его непосредственного руководителя. В соответствии с трудовым законодательством, работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по: а) собственной инициативе; б) просьбе самого работника; в) ходатайству его непосредственного руководителя; г) ходатайству представительного органа работников. Как видно из приведенных примеров, перечень лиц, обладающих правом инициировать процедуру досрочного снятия дисциплинарного взыскания, может быть шире, чем это предусмотрено законодательством о службе в органах внутренних дел. В связи с этим предлагается внести соответствующие изменения в закон «О службе в ОВД», предоставив сотруднику ОВД, его непосредственному руководителю и иным лицам право ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания.

Также хотелось бы обратить внимание на процессуальное оформление ходатайства о досрочном снятии дисциплинарного взыскания и сроки его рассмотрения. Законодательство о службе в органах внутренних дел не содержит формы подобного ходатайства, а также не определяет сроки его рассмотрения, что еще раз подтверждает невозможность обращения по этому вопросу к уполномоченному принимать решение руководителю (начальнику) каких-либо иных лиц. Для сравнения, в п. 34 Указа Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации»³⁸ обозначено, что непосредственный начальник может ходатайствовать о досрочном снятии с сотрудника дисциплинарного взыскания. Это ходатайство начальник, наложивший дисциплинарное взыскание, обязан рассмотреть в срок не позднее 15 дней со дня его получения.

Определение перечня оснований для досрочного снятия ранее

³⁸ Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 16 нояб. 1998 г. № 1396: по состоянию на 30 сент. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 47. - Ст. 5742.

наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания также становится одной из задач, требующих своего правового оформления. Законодательством о службе в ОВД установлены три основания для применения мер поощрения: добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также успешное выполнение задач повышенной сложности (ч. 1 ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД»). Мера поощрения в виде досрочного снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания вынесена отдельно от основной группы поощрительных мер и указана в ч. 2 ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД». Таким образом, перечисленные выше основания не распространяются на данный вид поощрения. Из этого следует сделать вывод о том, что оснований для досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания не предусмотрено вовсе. На наш взгляд, разработка перечня оснований для досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания, является важной и необходимой задачей, требующей своего разрешения.

Очередность снятия ранее наложенных дисциплинарных взысканий также требует отражения в законодательстве о службе в ОВД. Во многих нормативных правовых актах, регламентирующих прохождение различных видов государственной службы, установлено правило о том, что если в отношении лица действуют несколько видов дисциплинарных взысканий, то в порядке поощрения одновременно может быть снято только одно дисциплинарное взыскание. При этом не указывается, какое именно взыскание из ранее наложенных и пока не снятых может быть выбрано. Вместе с тем, сам факт законодательного регулирования этого вопроса, представляется интересным и может быть взят за основу в том числе и в органах внутренних дел.

Безусловно, это далеко не исчерпывающий перечень проблем в механизме реализации досрочного прекращения дисциплинарной «наказанности», которые требуют своего разрешения. Представляется, что

трансформация досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания из мер поощрения в одну из факультативных стадий дисциплинарного производства позволило бы выявить имеющиеся пробелы в правовом регулировании рассматриваемого вопроса и разрешить их на законодательном уровне, повысив тем самым стимулирующее воздействие на поведение сотрудников, однажды нарушивших служебную дисциплину.

2.2. Меры дисциплинарной ответственности

Основным видом юридической ответственности в ОВД является дисциплинарная ответственность, институт которой имеет большое значение как одно из административно-правовых средств предупреждения нарушений служебной дисциплины сотрудниками полиции. Ответственность в юридическом смысле всегда означает негативные последствия для виновного в нарушении правовых норм. Эти последствия выступают в виде причинения от имени государства определенного лишения нарушителю.

Под дисциплинарной ответственностью в ОВД понимается обязанность ее субъектов претерпевать лишения наказательного государственно-властного характера за совершенный дисциплинарный проступок, которые выражаются в ограничениях личного или организационного характера, выраженных в санкциях правовых норм.

Конкретными последствиями дисциплинарной ответственности наказательного характера за нарушение дисциплины являются дисциплинарные взыскания, что, впрочем, характерно для любого вида юридической ответственности - наступление каких-либо установленных правовыми актами неблагоприятных последствий для виновного лица. Вместе с тем институт дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД имеет особенности,

которые выражаются в воспитательном значении дисциплинарных взысканий. В этом случае основным наказанием выступает социально-юридическое содержание дисциплинарных взысканий, сущность которых определяет не кара, а воспитательно-правовое воздействие как на самого нарушителя, так и на других сотрудников ОВД.

Дисциплинарный устав возлагает персональную ответственность на руководителя за нарушения служебной дисциплины во вверенном ему подразделении. Однако некоторые ученые разделяют точку зрения о недопустимости привлечения руководителя к ответственности по указанному выше основанию, за исключением случаев, когда ее низкий уровень предопределен личной служебной деятельностью (бездеятельностью) данного руководителя и когда налицо факты умышленного допущения сокрытия нарушений дисциплины подчиненными. В поддержку приведенной точки зрения приводится аргументация, основанная на том, что эта норма предоставляет возможность привлекать к дисциплинарной ответственности субъектов управления, не соотнося их служебную деятельность с конкретными нарушениями дисциплины подчиненными³⁹. На наш взгляд, рассматриваемая норма целесообразна, логична и не требует внесения изменений и дополнений. Во-первых, одним из основных принципов службы в ОВД и основой дисциплины является единоначалие и субординация. Единоначалие предполагает централизацию у руководителя функций управления, установление за исполнение принятых решений личной ответственности, отсутствие дисциплины зачастую свидетельствует о его безответственности. Во-вторых, осознавая возложенную персональную ответственность, руководитель будет больше уделять внимания организованности, состоянию и превенции нарушений дисциплины и законности, проявлять требовательность к подчиненным исходя из содержания присяги, уставов, приказов и интересов

³⁹ Осяк А.Н. Некоторые особенности общественных отношений, складывающихся в процессе реализации института дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел / А.Н. Осяк, К.А. Корчагина // Юрист-Правоведъ. - 2017. - № 2. - С. 29-30.

службы. Дисциплинарная ответственность несет в себе воспитательную, стимулирующую функции, выступает критерием оценки служебной деятельности, но и может снизить уровень воспитательного процесса, когда наложение дисциплинарной ответственности является нецелесообразным и незаслуженным, поскольку служебный коллектив должен осознавать, что этому способствовали объективные обстоятельства. При этом имеют значение и такие факторы, как своевременность, гласность (принцип гласности обеспечивает воздействие на личность сотрудников, в силу чего приходит осознание необходимости прилагать усилия и вносить вклад в осуществление общей цели коллектива – повышения авторитета среди сослуживцев).

Все виды юридической ответственности имеют общие объективные и субъективные основания, какими являются противоправность деяния, причинная связь между ним и наступившими негативными последствиями, вина нарушителя.

Правовым основанием юридической ответственности сотрудников ОВД являются правовые нормы, содержащиеся в актах, принимаемых, как правило, высшими органами государственной власти. Фактическим основанием применения юридической ответственности является, как правило, совершение правонарушения по службе.

За административные правонарушения сотрудники ОВД несут дисциплинарную ответственность в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими дисциплинарные отношения в ОВД, за исключением административных правонарушений, за которые они несут ответственность на общих основаниях (ст. 2.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ⁴⁰)). К сотрудникам ОВД не может быть применено административное наказание в виде административного ареста.

⁴⁰ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях федер. закон: принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: по состоянию на 1 июля 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

Сотрудники ОВД привлекаются к дисциплинарной ответственности за дисциплинарный проступок - нарушение служебной дисциплины. Понятие дисциплинарного проступка дано в ст. 49 Федерального закона «О службе в ОВД», а также достаточно емко закрепляется и в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел РФ. Однако в данном определении не охватывает важного момента, отраженного ранее в Положении о службе в органах внутренних дел РФ, в котором устанавливалось, что «...нарушением сотрудником органов внутренних дел служебной дисциплины признается виновное действие (бездействие)... если за указанное действие (бездействие) законодательством Российской Федерации не установлена административная или уголовная ответственность».

На наш взгляд, следует поддержать представленное в научной литературе суждение о том, что обозначенное дополнение являлось отражением принципа прав человека *Non bis in idem*, который предписывает запрет двух взысканий за одну провинность. Изложение рассматриваемой дефиниции в новой редакции (с учетом вышесказанного) будет способствовать достижению главных целей дисциплинарной практики в ОВД, ее оптимизации⁴¹.

Объектом дисциплинарного проступка сотрудников ОВД является установленный порядок, правовой режим служебной деятельности, обязанности, предусмотренные по каждой должности.

Дисциплинарные проступки нарушают нормальный ритм деятельности ОВД, порядок общественных отношений в процессе функционирования коллектива сотрудников и тем самым причиняют вред общественным отношениям, составляющим содержание служебной дисциплины.

Дисциплинарные проступки затрагивают разные стороны служебной деятельности ОВД, в связи с чем целесообразно выделить их непосредственные объекты. В зависимости от характера дисциплинарных проступков

⁴¹ Мальцев Е.П. Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации на современном этапе / Е.П. Мальцев // Молодой ученый. - 2020. - № 2. - С. 256.

непосредственные объекты можно систематизировать следующим образом:

- служебные обязанности, определенные по каждой должности сотрудников ОВД, нарушение которых может повлечь за собой ущемление прав, интересов, чести, достоинства, личной неприкосновенности отдельных граждан и должностных лиц, интересов и прав коллективов работников, интересов государственных и общественных организаций, а также причинение ущерба финансовой и штатной дисциплине;
- правила соблюдения служебной дисциплины (режим рабочего времени, распорядок дня сотрудников, правила обращения со служебными документами, правила пользования оперативно-техническими средствами, имуществом ОВД (подразделения), режим общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений, порядок организации управления оперативно-служебной деятельностью в ОВД и др.);
- общие правила поведения лиц рядового и начальствующего состава ОВД на службе и вне службы, а также этические требования, предъявляемые к ним.

Исчерпывающего нормативно закреплённого перечня нарушений служебной дисциплины нет. Существуют субъективные, основанные на знании правовых актов и правосознании начальников оценочные суждения о характере и содержании нарушения служебной дисциплины, исходя из которых классификация нарушений служебной дисциплины может быть, например, следующей. Дисциплинарные проступки, связанные с:

- недобросовестным отношением к служебным обязанностям;
- нарушением правил несения боевой, караульной, патрульно-постовой службы;
- нарушением учетно-регистрационной дисциплины;
- пьянством;
- неправомерным использованием транспортных средств и нарушения правил управления ими;
- утратой оружия, специальных средств, документов и иного имущества;

- нарушением служебной субординации;
- неэтичным поведением.

Значение приведенной классификации дисциплинарных проступков сотрудников ОВД состоит в том, что эта классификация служит основой для их учета и последующей оценки состояния служебной дисциплины как по системе МВД России, так и в отдельных органах, подразделениях и учреждениях МВД России. Кроме того, классификация дисциплинарных проступков позволяет должностным лицам, в чью обязанность входит обеспечение должного уровня служебной дисциплины в ОВД (подразделении), целенаправленно и дифференцированно подходить к выбору средств и методов предупреждения наиболее распространенных нарушений служебной дисциплины среди личного состава того или иного подразделения.

Дисциплина в служебной деятельности невозможна без обеспечения единоначалия и соблюдения субординации, установления порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, которая должна быть соразмерна совершенному проступку (вплоть до увольнения со службы).

Юридическое значение имеет выделение в отдельную группу грубых нарушений служебной дисциплины, перечень которых приведен в ст. 49 Федерального закона «О службе в ОВД», поскольку санкцией за их совершение может быть избрана крайняя мера дисциплинарного воздействия - увольнение из ОВД.

Сотрудники ОВД привлекаются к дисциплинарной ответственности только за тот дисциплинарный проступок, в отношении которого установлена их вина. Виновным в совершении дисциплинарного проступка признается сотрудник, совершивший противоправное действие (бездействие) умышленно или по неосторожности. Вина сотрудника ОВД, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, должна быть доказана в установленном нормативными актами, регулирующими дисциплинарные отношения в ОВД порядке или вступившим в законную силу решением суда.

Привлечение сотрудника ОВД к дисциплинарной ответственности не

освобождает его от исполнения обязанности, за неисполнение которой дисциплинарное взыскание было применено.

На степень вины влияют отягчающие или смягчающие обстоятельства, однако нормативные правовые акты, регулирующие дисциплинарные отношения в ОВД, не содержат указаний на эти обстоятельства. Тем не менее при решении вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности должны приниматься во внимание характер проступка, внешняя обстановка, при которых он был совершен, его последствия, прежнее поведение сотрудника, признание им своей вины, его отношение к службе, результаты его оперативно-служебной деятельности, наличие либо отсутствие действующего дисциплинарного взыскания, а также нареканий со стороны начальников.

Обстоятельства, исключающие производство по делу:

- отсутствие события или состава дисциплинарного проступка;
- истечение установленных сроков давности привлечения к ответственности (эти сроки находят свое отражение в законодательстве);
- уже состоявшееся привлечение лица к дисциплинарной ответственности за совершение рассматриваемого дисциплинарного проступка;
- увольнение сотрудника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности;
- смерть сотрудника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудника ОВД налагаются дисциплинарные взыскания, перечень которых установлен в ст. 50 Федерального закона «О службе в ОВД». Данный перечень шире в отличие взысканий, закрепленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по отношению к гражданским служащим, ТК РФ по отношению к работникам. Это определено целями, характером службы в ОВД как особом виде государственной службы, связанном с обеспечением жизни и здоровья граждан, их прав и свобод, безопасности государства, общественного порядка и законности.

В частности, Федеральный закон «О службе в ОВД» устанавливает такие

виды взысканий, как строгий выговор, перевод на нижестоящую должность в ОВД, не предусмотренные по отношению к гражданским служащим и работникам. По отношению к работникам, вместе с тем, не предусмотрено и предупреждение о неполном должностном соответствии. Исходя из анализа ст. 13 Федерального закона «О службе в ОВД» дисциплина в ОВД должна соблюдаться личным составом не только в служебное, но и во внеслужебное время, в этом и выражается еще одна особенность статуса сотрудника. Если говорить о трудовой дисциплине, то она поддерживается, не выходя за рамки той организации, где работник осуществляет свои трудовые обязанности.

Статья 51 Федерального закона «О службе в ОВД», глава 6 Дисциплинарного устава определяют порядок наложения на сотрудников дисциплинарных взысканий, ст. 51.1 Федерального закона «О службе в ОВД» устанавливает порядок наложения на сотрудников взысканий за коррупционные правонарушения. Приказом МВД России № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации» устанавливается Перечень руководителей (начальников) системы МВД России и соответствующих им прав по наложению дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников.

Рассмотрим некоторые проблемы применения на практике норм, содержащихся в ст. 51 Федерального закона «О службе в ОВД». Законодательством предусмотрены письменные и устные дисциплинарные взыскания, которые имеют различия по существу и правовой регламентации.

Более подробно необходимо остановиться на рассмотрении вопроса об учете дисциплинарных взысканий в виде устного замечания или выговора. Согласно ч. 13 ст. 51 Федерального закона «О службе в ОВД» в материалы личного дела сотрудника заносятся дисциплинарные взыскания, налагаемые в письменной форме. Об обязанности учета устных дисциплинарных взысканий в обозначенном законе умалчивается. Также в ст. 55 Дисциплинарного устава прямо оговорено, что подлежат учету и заносятся в личное дело все

дисциплинарные взыскания, за исключением объявленных устно. Вместе с тем исходя из природы устных дисциплинарных взысканий факт их применения процессуально не оформляется, что является понижающим фактором эффективности наложенного дисциплинарного взыскания и профилактики.

В качестве следующей особенности рассматриваемых видов взысканий отмечается следующее. Объявление публично устного замечания или выговора фактически влечет за собой меньший объем правовых последствий для сотрудника, чем наложение соответствующим приказом письменного замечания или выговора, а также иных видов письменных дисциплинарных взысканий. Так, например, ч. 1.1 ст. 51 Федерального закона «О службе в ОВД» установлен запрет на применение нормативно установленных мер поощрения к сотруднику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме соответствующим приказом, за исключением досрочного снятия ранее наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания. Одновременно с этим в законодательстве Российской Федерации не предусмотрено каких-либо ограничений для применения мер поощрений к лицам, которым было объявлено устное замечание или выговор.

Часть 17 ст. 51 Федерального закона «О службе в ОВД» содержит отсылочные нормы к главе 12 указанного закона относительно осуществления исполнения наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в ОВД. В данном случае интерес представляет дискуссионное положение п. 9 ч. 3 ст. 82 рассматриваемой главы, в соответствии с которым контракт подлежит расторжению, а сотрудник - увольнению со службы в связи с совершением проступка, порочащего его честь. При этом следует согласиться с существующей в юридической литературе точкой зрения о том, что наступление юридической ответственности в данном случае приводит к возникновению проблем в правоприменительной деятельности, поскольку она расходится с сущностью одного из принципов права, в соответствии с которым всякая юридическая ответственность наступает за невыполнение или ненадлежащее выполнение

своих юридических обязанностей. Вместе с тем подчеркивается, что честь сотрудника чаще всего определяется моральными нормами, не определенными нормами права⁴².

Качественный уровень правового регулирования общественных отношений, складывающихся в процессе реализации института дисциплинарной ответственности в ОВД, напрямую влияет на качество ведения дисциплинарного производства, степень эффективности налагаемых взысканий, а соответственно, и на объем профилактического эффекта относительно нарушений дисциплины и законности. В связи с этим необходимо совершенствовать правовой механизм реализации рассматриваемого института.

Обобщая все вышеизложенное можно сделать следующие выводы.

Поощрение, примененное в установленном порядке, способствует укреплению дисциплины сотрудников полиции, формирует положительную мотивацию у них, воспитывает чувство профессионального долга и патриотизма. В этой связи поощрение занимает важное место среди правовых средств обеспечения дисциплинарной практики в сфере внутренних дел.

В соответствии с законодательством о службе в органах внутренних дел одной из мер поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Однако данная мера не получила своего должного правового регулирования. В связи с этим предлагается внести соответствующие изменения в Федеральный закон «О службе в ОВД», предоставив сотруднику ОВД, его непосредственному руководителю и иным лицам право ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания. Также, на наш взгляд, необходима разработка перечня оснований для досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания.

Под дисциплинарной ответственностью в ОВД понимается обязанность ее субъектов претерпевать лишения наказательного государственно-властного

⁴² Машекуашева М.Х. Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации: пути совершенствования / М.Х. Машекуашева // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2017. - № 6. - С. 160.

характера за совершенный дисциплинарный проступок, которые выражаются в ограничениях личного или организационного характера, выраженных в санкциях правовых норм. Объектом дисциплинарного проступка сотрудника ОВД являются установленный порядок, правовой режим служебной деятельности, его служебные обязанности.

Считаем, что определение дисциплинарного проступка, данное законодателем в Федеральном законе «О службе в ОВД», является недостаточно емким - оно не охватывает важного момента, отраженного ранее в Положении о службе в органах внутренних дел РФ. Поэтому считаем необходимым внести изменения в ст. 49 Федерального закона «О службе в ОВД», дополнив определение дисциплинарного проступка словами «...если за указанное действие (бездействие) законодательством Российской Федерации не установлена административная или уголовная ответственность». Обозначенное дополнение отражает принцип запрета наложения двух взысканий за одну провинность.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудника ОВД налагаются дисциплинарные взыскания, перечень которых шире, чем перечень взысканий, налагаемых на государственных гражданских служащих и на работников в соответствии с ТК РФ. Считаем данное решение законодателя верным, поскольку служба в ОВД является особым видом государственной службы, связанном с обеспечением жизни и здоровья граждан, их прав и свобод, безопасности государства, общественного порядка и законности.

ГЛАВА 3. СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

3.1. Методы поддержания служебной дисциплины сотрудников полиции

В соответствии со ст. 47 Федерального закона «О службе в ОВД» методы обеспечения и поддержания служебной дисциплины делятся на два вида: поощрение и принуждение.

Методы поддержания служебной дисциплины в ОВД - это пути достижения целей управления, способы осуществления руководителями управленческой деятельности.

Содержание методов управления в ОВД «происходит» из сущности и назначения управления и непосредственно выражается только в действиях руководителей в связи с созданием, поддержанием и развитием условий успешной деятельности исполнителей.

В совокупности методы управления в органах внутренних дел образуют определенную систему, в которой можно выделить следующие основные методы: властной мотивации; психологической мотивации; социальной мотивации.

Для поддержания служебной дисциплины наиболее значимы методы психологической мотивации, которые являются универсальными методами оказания влияния на сознание и волю, поведение тех или иных исполнителей.

В зависимости от содержания среди этих методов можно выделить следующие основные разновидности: методы убеждения; методы принуждения.

Убеждение, т.е. применение комплекса различных приемов побудительного обеспечения должного служебного поведения исполнителей, рассматривается в качестве главного метода деятельности руководителей.

Практически оно осуществляется в разнообразных формах

воспитательной и разъяснительной деятельности, поощрения образцового поведения, показа лучших примеров действий. Оно реализуется также путем предупредительно-профилактических действий, информирования, призывов, пропаганды, внушения и т.д.

Убеждение способствует закреплению у исполнителей необходимых норм служебной деятельности, побуждает их соотносить свои действия с интересами органов безопасности (их организационных звеньев) в целом.

Принуждение, т.е. применение комплекса различных приемов принудительного обеспечения должного служебного поведения исполнителей, оценивается в качестве вспомогательного метода деятельности руководителей. Метод принуждения выражается в отрицательной оценке поведения сотрудника ОВД и применяется в виде соответствующего дисциплинарного взыскания (ст. 50 Федерального закона «О службе в ОВД»).

Принуждение применяется в случаях недолжного поведения сотрудников, отклонения от требований, выраженных в соответствующих управленческих решениях. Практически оно реализуется путем использования различных принудительных мер моральной либо юридической ответственности.

При осуществлении принуждения в основном не учитываются мнения и желания сотрудников. Оно базируется на системе требований, предъявляемых к сотрудникам, которые выполняют в рамках предоставленных им прав определенные служебные обязанности.

Кроме того, государственное принуждение определяется как возможность государства обязать субъекта, помимо его воли и желания, совершить определенные действия, предусмотренные законодательством, в том числе по соблюдению запретов⁴³.

Известно, что юридические запреты неразрывно связаны с юридической

⁴³ Пиголкин А.С. Теория государства и права: учебник для вузов / А.С. Пиголкин, А.Н. Головистикова, Ю.А. Дмитриев; под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2021. - С. 404.

ответственностью, а это означает, что без наличия механизма привлечения к ответственности за нарушение запрета эффективность самого запрета снижается. Следовательно, юридическая ответственность сотрудников ОВД и механизм ее применения являются центральной составляющей метода принуждения.

Рассматривая метод принуждения как метод поддержания служебной дисциплины в ОВД, необходимо обратить внимание на два аспекта: материальный и психологический.

Материальный аспект метода принуждения связан с лишениями сотрудника ОВД денежных средств, материальных благ. Данный вид принуждения применяется в случае несоблюдения сотрудником ОВД запретов на службе, за нарушение которых предусмотрены различные материальные взыскания (применение штрафа, как вида уголовного либо административного наказания, лишение премии либо уменьшение размера премии за нарушение дисциплинарных запретов и др.).

В свою очередь, психическое принуждение связано с внутренними переживаниями сотрудников и проявляется как совместно с применением физических либо материальных мер принуждения, так и отдельно от них, например, при наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания в виде выговора, строгого выговора, предупреждении о неполном служебном соответствии и в других случаях.

По мнению Е.Л. Белоусова, психологическое принуждение также осуществляется через угрозы применения юридических мер воздействия в случае нарушения запрета и, тем самым, оказывает эффективное превентивное воздействие на сотрудников ОВД, предупреждая об ответственности⁴⁴. С данной точкой зрения можно согласиться лишь в том случае, если угроза применения юридического наказания и других мер принуждения направлена в отношении конкретного сотрудника, уже нарушившего запрет, например, по

⁴⁴ Белоусов Е.Л. Соотношение убеждения и принуждения в праве / Е.Л. Белоусов // Вестник Ессентукского института управления, бизнеса и права. - 2017. - № 13. - С. 10.

причине неопытности либо по неосторожности, и не повлекшее последствий, связанных с обязательным применением к нему юридических наказаний.

Так, например, представляется верным относить к принуждению ситуацию, когда начальник, делая своему подчиненному замечание по поводу нарушения служебной дисциплины, либо нарушения правил ношения формы одежды, предупреждает, что в случае повторного совершения указанных нарушений он может привлечь его к дисциплинарной ответственности.

В свою очередь, повседневное, плановое разъяснение начальниками подчиненным сотрудникам возможных юридических последствий в случае нарушения ими запретов будет являться не принуждением к их соблюдению, а информированием о мерах принуждения, что по своему содержанию относится к другому методу поддержания служебной дисциплины в ОВД - методу убеждения.

Значение метода принуждения в обеспечении реализации запретов бесспорно велико, однако несмотря на наличие в принуждении немалых управленческих достоинств таких как экономичность (для его осуществления не требуется значительных материальных затрат); универсальность (не требует индивидуального подхода к подчиненным); оперативность (в случае отказа выполнить требуемое действие можно в определенные сроки привлечь виновного к юридической ответственности), многие ученые указывают на негативное влияние данного метода и обосновывают первостепенность применения метода убеждения.

Так, Б.Г. Прошкин, изучавший воздействие метода принуждения на мотивацию работников, указал на недостатки метода принуждения, лежащие в основном в психологической и социальной сферах жизни людей. По его мнению, в результате неумеренного и длительного воздействия принуждения работники (служащие, военнослужащие) меняются в негативном направлении: развиваются их пассивность, неуверенность, подавленность, отказ от своего

достоинства, а также угодничество, эгоцентричность, хитрость, мелочность⁴⁵.

Аналогичный подход поддерживают и ученые в сфере общей теории права. Так, Р.А. Ромашов отмечает, что принуждение, осуществляемое правовым государством, является вспомогательным, дополнительным методом управления обществом. Основным методом является метод убеждения, который представляет собой совокупность средств, приемов и способов воздействия на сознание человека в целях формирования у него мнения об осознанном и добровольном соблюдении и исполнении правовых предписаний⁴⁶.

Убеждение как метод обеспечения запретов на службе в ОВД оказывает главным образом моральное, психологическое воздействие на конкретного сотрудника. Оно связано с воспитанием, разъяснением, повышением правосознания и правовой культуры, формированием убежденности в необходимости исполнения обязанностей и соблюдении запретов.

Метод убеждения предполагает и определенные рекомендации, публичные сообщения о негативных явлениях, связанных с нарушением запретов на службе в ОВД, и мерах, которые приняты для их устранения. Государство с помощью данного метода обеспечивает реализацию рассматриваемых запретов добровольно, без каких-либо отрицательных последствий для субъектов служебных отношений, имеющих статус сотрудника ОВД.

Таким образом, метод убеждения непосредственно связан с воспитанием сотрудников ОВД, включая и их информирование о возможных последствиях за нарушение запретов на службе в ОВД.

В вопросе обеспечения реализации запретов на службе в ОВД особое

⁴⁵ Прошкин Б.Г. Принуждение как метод трудовой мотивации / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом. - 2020. - № 11. - С. 42.

⁴⁶ Ромашов Р.А. Теория государства и права для обучающихся по специальности «Правоохранительная деятельность»: учебное пособие для среднего профессионального образования / Р.А. Ромашов [и др.]; под ред Р.А. Ромашова, Е.Л. Харьковского. - М.: Юрайт, 2021. - С. 207.

место принадлежит правовому воспитанию, под которым необходимо понимать целеустремленное и систематическое влияние на сознание, чувства и психологию сотрудников с целью формирования у них устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правомерного поведения.

Ориентируясь в правовом воспитании на формирование у сотрудников ОВД высокой правовой культуры, навыков и привычек правомерного поведения, связанного с соблюдением запретов, уполномоченные должностные лица ОВД организуют правовую пропаганду, повышают теоретическую и методическую подготовку сотрудников по правовым вопросам; мобилизуют служебные коллективы и общественность на активное участие в правовоспитательном процессе; обобщают и распространяют передовой опыт правового воспитания; осуществляют контроль за соблюдением законности и правопорядка, служебной дисциплины и дисциплинарной практики; организуют правовую защиту интересов сотрудников ОВД и членов их семей.

Воспитание сотрудников ОВД, среди прочих мер, также предполагает применение принуждения. Однако, в рамках метода убеждения принудительные меры используются только в качестве информационного материала в ходе, например, правового информирования.

Информирование о применении мер принуждения за нарушение запрета в отношении одного сотрудника, в данной ситуации, может служить превенцией для других, так как предупреждает их об ответственности.

Сотрудники ОВД, в большинстве случаев получая правовую информацию о запрещенных правилах поведения, одновременно получают и информацию об угрозе лишения определенных благ в случае их несоблюдения.

Проинформированный о запрете сотрудник ОВД стоит перед выбором единственно приемлемого для него варианта поведения - иногда вразрез со своими интересами воздержаться от совершения действий, за которые предусмотрены наказания, или, нарушив запрет, лишиться благ и понести

наказание за совершение правонарушения. На принятие решения во многом оказывают влияние волевые качества субъекта (волевая регуляция), которая формируется и крепнет в процессе воспитания.

В отличие от метода принуждения, позволяющего в управленческой деятельности достичь быстрого результата, метод убеждения не всегда так оперативен в условиях оперативно-служебных отношений. Однако, он более надежный и оправданный с точки зрения затраченных усилий, так как способствует развитию личности сотрудников, формируя в нем навыки и привычки действовать правомерно, не нарушая запретов.

Важнейшее значение для обеспечения реализации запретов на службе в ОВД имеет метод стимулирования.

В основе метода стимулирования лежит правовой стимул, под которым в теории права понимается правовое побуждение к законопослушному деянию, создающее для удовлетворения собственных интересов субъекта режим благоприятствования⁴⁷.

В условиях службы в ОВД правовой стимул является правовым средством, регулирующим конкретное служебное правоотношение, в котором на информационно-психологическом уровне заложена потенциальная возможность положительного воздействия на сознание сотрудника ОВД с целью вызвать у него побуждение к добросовестному исполнению служебных обязанностей, основанное на стремлении удовлетворить собственный интерес. Правовое средство может являться правовым стимулом лишь в том случае, если сотрудник четко осознает, что только неукоснительное следование предписаниям, заложенным в нормах права, обязательно повлечет за собой приобретение им значимого для него блага.

На наш взгляд, к наиболее общим признакам правовых стимулов исполнения служебных обязанностей можно отнести следующие:

⁴⁷ Малько А.В. Место и роль стимулирующей функции в системе функций российского права / А.В. Малько, Е.Н. Лебедева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. - 2019. - № 3. - С. 33.

- правовые стимулы имеют непосредственное отношение к созданию благоприятных условий для удовлетворения собственных интересов сотрудником, так как завершающим этапом процесса правового стимулирования является приобретение сотрудником значимого для него блага;
- правовые стимулы создают правовой режим, расширяющий объем возможностей сотрудников по сравнению с другими гражданами либо адекватно компенсирующий их ограничение;
- правовые стимулы направлены на реализацию положительной правовой мотивации;
- следствием существования правовых стимулов является повышение качества исполнения служебных обязанностей, увеличение позитивной активности сотрудников в рамках повседневной деятельности;
- правовые стимулы упорядочивают служебные отношения.

Комплексное и систематическое использование в отношении сотрудников ОВД правовых стимулов образует метод стимулирования исполнения им служебных обязанностей, под которым следует понимать правотворческую и правоприменительную деятельность ОВД, направленную на создание и существование такого правового режима, при котором достижение государственно-значимых (общественно полезных) целей службы обеспечивается добросовестным исполнением конкретными сотрудниками ОВД своих обязанностей, основанным на достижении баланса удовлетворения как публичных, так и собственных интересов.

В связи с тем, что в условиях службы в ОВД правовые стимулы, сообщая сотрудникам о возможности удовлетворения их собственного интереса, побуждают к увеличению позитивной активности и проявлению разумной инициативы на службе; поэтому большее практическое значение метод стимулирования имеет, прежде всего, для обеспечения реализации обязанностей сотрудников как императивных предписаний активного

содержания.

В то же время, реализация служебных обязанностей, таких как: обязанность каждого сотрудника удерживать других сотрудников от недостойных поступков, содействовать начальникам и старшим в поддержании порядка и дисциплины; обязанность начальников постоянно поддерживать служебную дисциплину и высокое морально-психологическое состояние личного состава; обязанность принимать меры по предупреждению преступлений и правонарушений и т.п., будет напрямую способствовать и соблюдению запретов на службе в ОВД, а исполнение обязанностей сотрудниками быть дисциплинированными, хранить государственную тайну, строго соблюдать Конституцию РФ и законы РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ, беспрекословно выполнять приказы начальников, другие будет непосредственно обеспечивать реализацию запретов на службе в ОВД.

В отношении сотрудников ОВД применяются различные стимулы: льготы, компенсации, поощрения, продвижения по службе и др. Указанные стимулы в совокупности создают на службе в ОВД режим наибольшего благоприятствования для достижения сотрудниками своих целей.

Все правовые стимулы, применяемые в методе стимулирования обеспечения реализации обязанностей и запретов на службе в ОВД, можно разбить на три категории: моральные (благодарность), материальные (процентная надбавка за выслугу лет к окладам денежного содержания) и комплексные правовые стимулы (включают как моральную, так и материальную составляющую) (например, денежная премия либо награждение ценным подарком).

Руководители подразделений ОВД в целях поддержания служебной дисциплины могут и должны использовать все вышеуказанные методы, при этом они обязаны сочетать методы убеждения и принуждения. Причем в каждой конкретной ситуации те или иные методы необходимо выбирать не

только с учетом реализуемой цели (целей), но и личности конкретного сотрудника. Например, одному достаточно объяснить, другого нетрудно убедить, третьего целесообразно уговорить, а четвертому приходится приказывать, поскольку иного языка он не понимает, или же применять к нему соответствующие меры принуждения.

Таким образом, применение любого метода предполагает индивидуальный подход к каждому сотруднику. Первенствующая роль убеждения в действиях руководителей должна предопределяться в основном принципиальным совпадением существенных интересов руководителей и сотрудников.

Служебную деятельность сотрудников ОВД всегда стимулирует совокупность качественно различных социальных факторов, их определенная система. «Внешняя ситуация» - основной компонент стимулирования - это предметно-вещественная среда, практика отношений, условия деятельности сотрудников.

Следует подчеркнуть, что не всякая ситуация активизирует служебную деятельность сотрудников, а только та, которая приводит их к внутреннему побуждению. Поэтому руководители ОВД должны создавать такие условия, чтобы сотрудники сами выбирали бы действия, но именно те, которые соответствуют целям руководителей.

Все вышеуказанные методы поддержания служебной дисциплины представляют качественный аспект управления в ОВД. Они имеют не только определенное теоретическое, но и большое практическое значение, во многом определяя эффективность деятельности ОВД.

3.2. Направления повышения служебной дисциплины сотрудников полиции на современном этапе

Задачей сотрудников полиции является защита жизни, здоровья, прав и свобод граждан, противодействие преступности, обеспечение общественной безопасности. Однако нередко сами сотрудники органов внутренних дел нарушают законность и служебную дисциплину. Эта проблема требует особого внимания и изучения, так как нарушение законности лицами, призванными стоять на страже порядка, снижает степень доверия граждан к сотрудникам органов внутренних дел и негативно влияет на процесс формирования общественного мнения о деятельности правоохранительных органов в целом. В этой связи задача совершенствования системы профилактики нарушений служебной дисциплины и законности приобретает особую актуальность.

Анализ причин нарушения служебной дисциплины в отдельных подразделениях показывает, что подавляющее большинство дисциплинарных проступков является следствием неверного подхода руководителей к выбору форм и методов воспитательной работы, педагогических приемов, средств и способов воздействия на сознание сотрудников с целью развития дисциплинированности, исполнительности. В первоочередном порядке особое внимание следует уделять сотрудникам со стажем службы до одного года, сотрудникам, отнесенным к группе повышенного психолого-педагогического внимания, имеющим дисциплинарные взыскания, неоднократно привлекавшимся к дисциплинарной ответственности, находящимся в сложной жизненной обстановке, а также имеющим на хранении оружие.

Зачастую руководители не видят особых трудностей в вопросе воспитания личного состава, так как полагают, что «хорошо знают» своих подчиненных. Избежать просчетов в данной области служебной деятельности помогает планомерная и детальная профилактическая работа с подчиненными.

Под профилактикой понимают систематическую целенаправленную деятельность, направленную на исключение или сведение к минимуму причин, условий и факторов совершения нарушений, а также воздействие на человека в целях формирования у него установок на неукоснительное соблюдение требований к служебному поведению и поведению в быту⁴⁸. Важнейшим аспектом профилактики является формирование и развитие у сотрудников чувства собственного достоинства, сознания чести сотрудника органов внутренних дел, ответственности.

Говоря о профилактике, необходимо выделить такой ее вид, как ранняя профилактика, которая заключается в полном, детальном и глубоком изучении личности кандидата, принимаемого на службу в органы внутренних дел, не только в части уровня образования, но и его моральных, деловых качеств, коммуникабельности, социальной направленности, а главное - мотивов выбора профессии.

Работа по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел является одним из основных направлений. Под профессиональным отбором правоохранительные органы понимают комплекс мероприятий, который позволяет на основе анализа полученных данных сделать заключение о пригодности претендента к осуществлению служебной деятельности в ОВД⁴⁹. Профессиональный отбор включает в себя несколько последовательных этапов. В соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы профессионального отбора, порядок поступления на службу в органы внутренних дел, на первоначальном этапе руководителем структурного подразделения, в котором предполагается использовать кандидата, проводится

⁴⁸ Красинская Е.С. Психолого-педагогическое сопровождение в процессе совершенствования системы профилактики нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками правоохранительных органов / Е.С. Красинская, В.В. Тактоева, А.Н. Залескина // Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. - 2017. - № 3. - С. 36.

⁴⁹ Сычева О.В. К вопросу профессионального отбора сотрудников правоохранительных органов / О.В. Сычева, Ю.Ю. Расторгуева // Проблемы развития правовой системы России: история и современность. Материалы межвузовской научно-практической конференции. - Тула: Всероссийский государственный университет юстиции (Российская правовая академия Минюста России), Тульский филиал, 2017. - С. 279.

собеседование, в ходе которого разъясняется специфический характер предстоящей службы, изучаются профессионально значимые качества, проводится проверка представленных сведений.

В качестве комплекса профессионально значимых качеств сотрудника ОВД выделяют:

- ценностные ориентации: интерес к работе, честность, ответственность, самоконтроль, трудолюбие, позитивное отношение к человеку;
- базисные убеждения: справедливость, доброжелательность, открытость к окружающему миру, способность контролировать ситуацию, самооценność;
- адекватная самооценка: способность осознавать свои положительные и отрицательные качества, умение воспринимать критику, делать выводы и воспитывать в себе положительные качества;
- мотивация: ответственность за выполнение работы, достижение высоких результатов в служебной деятельности, самообразование;
- коммуникативные качества: умение и способность работать с людьми, деликатность, выдержка, доброжелательность, вежливость, организаторские способности, умение разрешать конфликтные ситуации;
- адаптивность: способность регулировать свое поведение, реально воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения⁵⁰.

Кадровым подразделением проводится дальнейшая проверка кандидата, в том числе с использованием полиграфа. Как правило, исследование на полиграфе используется как один из самостоятельных методов профессионального отбора. В ходе исследования может быть выявлено наличие у кандидата отрицательных мотивов поступления на службу, расстройств поведения, связанных с употреблением алкоголя, наркотиков и психотропных веществ, недостоверность предоставленных сведений о себе, о фактах

⁵⁰ Капустюк О.Ю. О некоторых аспектах профессиональной компетенции сотрудников ОВД / О.Ю. Капустюк, Л.Ю. Нежкина // Вестник ВСИ МВД России. - 2018. - № 3. - С. 28.

совершения в прошлом антисоциальных поступков и различных правонарушений. Отказ в приеме на службу по результатам такого отбора защищает, во-первых, общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности, а во-вторых, обеспечивает назначение на должность наиболее подходящего кандидата.

Не менее значимым этапом профилактической работы является психолого-педагогическое сопровождение молодых сотрудников. В целях укрепления служебной дисциплины и законности среди сотрудников, предупреждения происшествий и правонарушений с их участием в органах внутренних дел успешно развивается институт наставничества. Задача наставников заключается в воспитании подшефных, оказании непосредственного влияния на формирование профессионально важных качеств, обеспечение адаптации в должности и в служебном коллективе. С этой целью при назначении на должность необходимо обеспечить наставничество из числа наиболее опытных сотрудников, уделять начинающим повседневное внимание и передачу профессионального опыта, воспитывать в них нетерпимость к нарушениям служебной дисциплины, развивать интерес к служебной деятельности.

Задачей профилактической работы является повышение уровня дисциплины и законности, формирование комплекса нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств сотрудника ОВД. Профилактика нарушений может включать следующие элементы: обеспечение профилактического наблюдения, сбор и проверка первичной информации о правонарушениях служебного характера и в быту, установление состояния социально-психологического климата в служебных коллективах. Важным фактором является безусловная личная примерность руководителей всех уровней, проявление нетерпимости к фактам нарушения дисциплины подчиненными сотрудниками, а также широкая гласность в применении мер дисциплинарного воздействия к нарушителям. Немаловажное значение имеет

привлечение к процессу воспитания общественных формирований, создание комиссий по служебной дисциплине и профессиональной этике. Эффективно проведение единых «Дней дисциплины», в рамках которых проводится проверка наличия и соответствия служебных удостоверений, проводится анализ состояния служебной дисциплины в служебных коллективах, доводится информация о чрезвычайных происшествиях с участием сотрудников правоохранительных органов, с последующим ее обсуждением, рассматриваются конкретные факты нарушения служебной дисциплины и законности, допущенные сотрудниками, меры, которые были применены и их эффективность.

Повышение уровня профессионального образования и подготовки кадров также является весомым фактором превенции нарушений служебной дисциплины сотрудников ОВД. Прерогативными направлениями повышения уровня профессионального образования и подготовки сотрудников ОВД с целью формирования профессионалов, специалистов с соответствующим правовым сознанием и правовой и профессиональной культурой, служебной дисциплиной и правомерным поведением являются: развитие деонтологического правосознания сотрудников; расширение кругозора, совершенствование системы культурных ценностей, формирование правового мировоззрения; широкое внедрение в обучение принципа приоритетности общечеловеческих ценностей, связанных с правами и свободами человека и гражданина (например, введение в учебные программы образовательных учреждений МВД учебных курсов и лекций по служебной этике, правам человека, предупреждению правонарушений в служебной деятельности⁵¹ и т.д.); обеспечение высокого уровня правовых знаний, формирование соответствующих правовых убеждений и правовых чувств, выработка

⁵¹ Игнатов А.Н. Меры по укреплению законности и противодействию нарушению прав человека в деятельности органов внутренних дел / А.Н. Игнатов // Права и свободы человека в контексте развития современного государства. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Краснодар: Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. - С. 126.

необходимого правового мышления, воли, умелого реагирования в экстремальных ситуациях, содействие закреплению в сознании правовых установок, правовых навыков и умений; развитие коммуникативных умений сотрудников, формирование у сотрудников социально активной позиции, ориентации на сотрудничество, коллективизм, ответственность за выполнение служебного долга в любой ситуации и пр.

Общей целью воспитания в ОВД должна быть всесторонняя и гармонично развитая личность сотрудника. Оно должно воплощать требования и соответствовать запросам общества относительно личности сотрудника правоохранительного органа. В то же время требует повышения эффективности воспитательная работа как среди практических сотрудников ОВД, так и повышение ее эффективности на стадии профессионального обучения.

Психологическим службам подразделений ОВД рекомендуется осуществлять мероприятия по психологическому обеспечению служебной деятельности сотрудников ОВД, в частности в периоды: пребывания будущего сотрудника полиции в статусе стажера и в течение первого года служебной деятельности; профессиональной адаптации не только при поступлении на службу, но и при переходе на новую должность; личностных и профессиональных нормативных кризисов; пребывания в экстремальных условиях; личностных и профессиональных ненормативных кризисов, вызванных, например, вынужденным, нежелательным для сотрудника ОВД перепрофилированием и переходом в другую службу. Вместе с этим рекомендуется осуществлять в первую очередь психологическое сопровождение сотрудников, которые, согласно данным диагностики, характеризуются как интровертированные, склонные к реакциям тревоги в ситуациях повышенного риска, характеризуются тенденцией к чрезмерному самоконтролю, отмечаются сомнения в принятии решений и незначительной мотивацией в избегании неудачи. Эта рекомендация особенно важна в отношении тех сотрудников, которые по роду службы постоянно находятся в

нестабильных и экстремальных профессиональных ситуациях⁵².

Учитывая специфику служебной деятельности сотрудников ОВД, психологическая поддержка специалистов должна распространяться не только на самих сотрудников, но и на членов их семей. Целесообразным является создание специализированных кризисно-консультативных центров по проблемам семей сотрудников ОВД.

К непосредственным мерам по повышению уровня законности и профилактики служебной дисциплины сотрудников ОВД следует отнести меры по совершенствованию контроля за состоянием дисциплины и законности в подразделениях ОВД. С целью совершенствования дисциплинарной практики руководители всех уровней должны: добиваться единства и согласованности в применении дисциплинарной практики различными категориями начальствующего состава; установить систему учета количества и характера дисциплинарных и иных правонарушений, их распространенности среди различных категорий сотрудников; добиваться соблюдения начальниками соответствующих правовых норм и требований по оценке тяжести совершенных проступков; в каждом случае нарушения законности проводить тщательную служебную проверку, своевременно выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению; добиваться от всех начальников твердого знания ими прав и обязанностей по применению мер поощрения и взыскания; учить начальников практике применения дисциплинарной власти (обоснованию мер дисциплинарного воздействия, его соразмерности совершенной вине; своевременности применения мер воздействия; учету личностных качеств при определении мер поощрения и взыскания); добиваться оптимального сочетания правовых мер с

⁵² Игнатов А.Н. Меры по укреплению законности и противодействию нарушению прав человека в деятельности органов внутренних дел / А.Н. Игнатов // Права и свободы человека в контексте развития современного государства. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Краснодар: Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. - С. 126.

организационно-кадровыми и воспитательными⁵³.

Подводя итоги третьей главы, можно сделать следующие выводы.

В деятельности по поддержанию служебной дисциплины в ОВД необходимо отдавать приоритет методам стимулирования и убеждения. Использование метода стимулирования поможет создать условия привлекательности службы в ОВД, повысить ее престиж в обществе и авторитет профессии сотрудника ОВД. Концентрация на применение метода убеждения через начальников разных уровней путем правового информирования и использования других методов воспитания, не связанных с принуждением, позволит повысить уровень правовой культуры сотрудников ОВД, сформировать у них навыки и привычки правомерного поведения. В свою очередь, применение метода принуждения как способа поддержания служебной дисциплины должно стать крайней мерой пресечения нарушения запрета либо наказания за его несоблюдение.

Минимизация нарушений служебной дисциплины в деятельности сотрудников ОВД обуславливает необходимость совершенствования механизма отбора кандидатов на службу в ОВД, причем это касается как отбора кандидатов на службу в конкретных службах и подразделениях, так и укомплектования абитуриентами образовательных организаций МВД России.

⁵³ Игнатов А.Н. Меры по укреплению законности и противодействию нарушению прав человека в деятельности органов внутренних дел / А.Н. Игнатов // Права и свободы человека в контексте развития современного государства. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Краснодар: Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. - С. 127.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги исследования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками полиции, можно сделать ряд теоретических обобщений и практических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования и практической деятельности в указанной сфере.

Без преувеличения можно утверждать, что нарушения служебной дисциплины приносят правоохранительной системе массу негативных последствий, в первую очередь это ухудшение имиджа органов внутренних дел, тенденциозное обсуждение резонансных происшествий в медиапространстве, дестабилизация межличностных отношений и социально-психологического климата в служебных коллективах, смена достаточно профессионального кадрового ядра, дополнительные финансовые издержки, связанные с проводимыми служебными проверками, возмещением вреда третьим лицам и т.п.

Служебная дисциплина - это неукоснительное соблюдение сотрудниками полиции установленных законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, Присягой, приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников (командиров) порядка и правил выполнения возложенных на них служебных обязанностей.

Сущность служебной дисциплины сотрудников полиции включает в себя такие элементы, как установленные государством нормы поведения сотрудников, с одной стороны, а с другой - добровольное принятие и осознанное соблюдение этих норм (правовых и морально-этических) всеми государственными служащими, проходящими службу в полиции.

На сегодняшний день вопросы служебной дисциплины в ОВД регулируются различными по юридической силе нормативными правовыми

актами. В целом законодательство, регулирующие указанные вопросы можно разделить на два основных блока, а именно на нормативные правовые акты, регулирующие вопросы дисциплинарного производства и акты, определяющие иные вопросы прохождения службы, но тем не менее, затрагивающие сферу служебной дисциплины.

Изучение нормативной базы, регламентирующей служебную дисциплину сотрудников полиции дает нам основание утверждать, что она требует корректировки. В частности, необходимо расширить предмет регулирования Дисциплинарного устава органов внутренних дел РФ, включив в сферу его применения отношения, возникающие при проведении служебной проверки.

Мерами дисциплинарного воздействия на сотрудников полиции являются меры поощрения и меры дисциплинарной ответственности.

Поощрение в механизме обеспечения дисциплинарной практики, осуществляемой в сфере внутренних дел, выполняет следующие функции: 1) стимулирует прохождения службы сотрудниками полиции; 2) способствует предупреждению и пресечению нарушений служебной дисциплины и законности; 3) повышает престиж службы в полиции; 4) способствует развитию патриотизма среди сотрудников полиции, особенно только что поступивших на службу.

В соответствии с законодательством о службе в органах внутренних дел одной из мер поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Однако данная мера не получила своего должного правового регулирования. В связи с этим предлагается внести соответствующие изменения в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», предоставив сотруднику ОВД, его непосредственному руководителю и иным лицам право ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания.

Под дисциплинарной ответственностью в ОВД понимается обязанность

ее субъектов претерпевать лишения наказательного государственно-властного характера за совершенный дисциплинарный проступок, которые выражаются в ограничениях личного или организационного характера, выраженных в санкциях правовых норм. Объектом дисциплинарного проступка сотрудника ОВД являются установленный порядок, правовой режим служебной деятельности, его служебные обязанности.

Считаем, что определение дисциплинарного проступка, данное законодателем в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», является недостаточно емким - оно не охватывает важного момента, отраженного ранее в Положении о службе в органах внутренних дел РФ. Поэтому считаем необходимым внести изменения в ст. 49 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», дополнив определение дисциплинарного проступка словами «...если за указанное действие (бездействие) законодательством Российской Федерации не установлена административная или уголовная ответственность». Обозначенное дополнение отражает принцип запрета наложения двух взысканий за одну провинность.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудника ОВД налагаются дисциплинарные взыскания, перечень которых шире, чем перечень взысканий, налагаемых на государственных гражданских служащих и на работников в соответствии с ТК РФ. Считаем данное решение законодателя верным, поскольку служба в ОВД является особым видом государственной службы, связанном с обеспечением жизни и здоровья граждан, их прав и свобод, безопасности государства, общественного порядка и законности.

В деятельности по поддержанию служебной дисциплины в ОВД используются различные методы, но преимущество должно быть отдано методам стимулирования и убеждения. Использование метода стимулирования

поможет создать условия привлекательности службы в ОВД, повысить ее престиж в обществе и авторитет профессии сотрудника ОВД. Концентрация на применение метода убеждения через начальников разных уровней путем правового информирования и использования других методов воспитания, не связанных с принуждением, позволит повысить уровень правовой культуры сотрудников ОВД, сформировать у них навыки и привычки правомерного поведения. В свою очередь, применение метода принуждения как способа поддержания служебной дисциплины должно стать крайней мерой пресечения нарушения запрета либо наказания за его несоблюдение.

Минимизация нарушений служебной дисциплины в деятельности сотрудников ОВД обуславливает необходимость совершенствования механизма отбора кандидатов на службу в ОВД, причем это касается как отбора кандидатов на службу в конкретных службах и подразделениях, так и укомплектования абитуриентами образовательных организаций МВД России.

Подводя общий итог работы, укажем следующее. Служебная дисциплина является основой обеспечения и реализации функций, возложенных на правоохранительные органы, призвана регулировать служебную деятельность, взаимоотношения между сотрудниками. Она создает в служебном коллективе здоровый морально-психологический климат, обеспечивает высокую управляемость подразделениями. Достойный уровень служебной дисциплины и законности в правоохранительных органах - есть результат общих усилий руководителей, служебного коллектива и каждого сотрудника в отдельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

I. Законы, нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: по состоянию на 1 июля 2020 г. // Российская газета. - 1993. - № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: по состоянию на 28 июня 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях федер. закон: принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: по состоянию на 1 июля 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.
4. О внесении изменений в Федеральный закон "О полиции" и Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в части уточнения ограничений, обязанностей и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел Российской Федерации, и оснований прекращения или расторжения контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 30 янв. 2015 г.: одобрен Советом Федерации 4 февр. 2015 г.: по состоянию на 3 июля 2016 г. // Собрание законодательства РФ. - 2015. - № 7. - Ст. 1022.
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 12 дек. 2014 г.: одобрен Советом Федерации 17 дек. 2014 г. // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 52 (часть I). - Ст. 7542.
6. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные

- должности, и иных лиц их доходам: федер. закон: принят Гос. Думой 23 нояб. 2012 г.: одобрен Советом Федерации 28 нояб. 2012 г.: по состоянию на 30 дек. 2020 г. // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 50 (часть 4). - Ст. 6953.
7. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 17 нояб. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 25 нояб. 2011 г.: по состоянию на 30 апр. 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020.
 8. О полиции: федер. закон: принят Гос. Думой 28 янв. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 2 февр. 2011 г.: по состоянию на 11 июня 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 7. - Ст. 900.
 9. Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов: федер. закон: принят Гос. Думой 3 июля 2009 г.: одобрен Советом Федерации 7 июля 2009 г.: по состоянию на 11 окт. 2018 г. // Собрание законодательства РФ. - 2009. - № 29. - Ст. 3609.
 10. О противодействии коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 19 дек. 2008 г.: одобрен Советом Федерации 22 дек. 2008 г.: по состоянию на 26 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 52 (ч. 1). - Ст. 6228.
 11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 7 июля 2004 г.: одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 г.: по состоянию на 2 июля 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31. - Ст. 3215.
 12. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)
 13. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: по состоянию на 7 апр. 2017 г. // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 43. - Ст. 5808.

14. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 7 сент. 2010 г. № 1099: по состоянию на 17 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 37. - Ст. 4643.
15. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821: по состоянию на 19 сент. 2017 г. // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 27. - Ст. 3446.
16. О мерах по противодействию коррупции: указ Президента РФ от 19 мая 2008 г. № 815: по состоянию на 17 мая 2021 г. // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 21. - Ст. 2429.
17. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 16 нояб. 1998 г. № 1396: по состоянию на 30 сент. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 47. - Ст. 5742.
18. О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525: по состоянию на 24 нояб. 2020 г. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)
19. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50: по состоянию на 24 нояб. 2020 г. - Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2021)
20. Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161: по состоянию на 12 нояб. 2018 г. // Российская газета. - 2013. - № 127.
21. О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных

- служащих и урегулированию конфликта интересов" в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 июля 2012 г. № 746: по состоянию на 7 нояб. 2016 г. // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2012. - № 39.
22. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 23 дек. 1992 г. № 4202-1: не действует // Ведомости СНД и ВС РФ. - 1993. - № 2. - Ст. 70.
23. О правоохранительной службе: закон Республики Казахстан от 6 янв. 2011 г. № 380-IV. - Режим доступа: URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594#pos=1610;-195 (дата обращения: 13.07.2021)
24. О внесении изменений и дополнений в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 мая 2011 года № 246 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Казахстан»: приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 авг. 2013 г. № 521. - Режим доступа: URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31472427#pos=0;66 (дата обращения: 13.07.2021)

II. Монографии, учебники, учебные пособия

25. Административная деятельность ОВД / под ред. М.В. Костенникова и А.В. Куракина. - М.: Юрайт, 2020.
26. Пиголкин А.С. Теория государства и права: учебник для вузов / А.С. Пиголкин, А.Н. Головистикова, Ю.А. Дмитриев; под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2021.
27. Профилактика коррупционных правонарушений. Актуальные вопросы применения законодательства и правового просвещения в сфере противодействия коррупции. - М.: Академия генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2018.

- 28.Ромашов Р.А. Теория государства и права для обучающихся по специальности «Правоохранительная деятельность»: учебное пособие для среднего профессионального образования / Р.А. Ромашов [и др.]; под ред Р.А. Ромашова, Е.Л. Харьковского. - М.: Юрайт, 2021.
- 29.Состояние работы с кадрами ОВД за 2016 год: сборник аналитических и информационных материалов. - М.: ДГСК МВД России, 2017.

III. Статьи, научные публикации

- 30.Белоусов Е.Л. Соотношение убеждения и принуждения в праве / Е.Л. Белоусов // Вестник Ессентукского института управления, бизнеса и права. - 2017. - № 13.
- 31.Богданова Е.Ю. Проблемы обеспечения дисциплины в деятельности органов внутренних дел / Е.Ю. Богданова, И.А. Ряпухин // Проблемы совершенствования законодательства на современном этапе. - Белгород: БелЮИ МВД России, 2018.
- 32.Бондарев А.А. Понятие и роль служебной дисциплины и законности в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД / А.А. Бондарев, О.В. Бровчук // Управление деятельностью по обеспечению безопасности дорожного движения (состояние, проблемы, пути совершенствования), международная науч.-практическая конф. / редкол.: Л.Ю. Щербакова [и др.]; Орловский юридический институт МВД России имени В. В. Лукьянова. – Орел: ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2017.
- 33.Давыдов М.В. Служебная дисциплина в органах внутренних дел / М.В. Давыдов // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. - 2019. - № 14(1).
- 34.Денисов С.А. Предупреждение служебных преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел / С.А. Денисов // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. - 2020.- № 1.
- 35.Денисова А.В. К вопросу о понятии законности в административном процессе / А.В. Денисова // Научный портал МВД России. - 2021. - № 1 (25).

36. Джихарь Е.А. Повышение эффективности системы мотивации сотрудников органов внутренних дел РФ / Е.А. Джихарь // Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика: сборник статей III Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017.
37. Игнатов А.Н. Меры по укреплению законности и противодействию нарушению прав человека в деятельности органов внутренних дел / А.Н. Игнатов // Права и свободы человека в контексте развития современного государства. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар: Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017.
38. Капустюк О.Ю. О некоторых аспектах профессиональной компетенции сотрудников ОВД / О.Ю. Капустюк, Л.Ю. Нежкина // Вестник ВСИ МВД России. – 2018. – № 3.
39. Красинская Е.С. Психолого-педагогическое сопровождение в процессе совершенствования системы профилактики нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками правоохранительных органов / Е.С. Красинская, В.В. Тактеева, А.Н. Залескина // Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. – 2017. – № 3.
40. Малько А.В. Место и роль стимулирующей функции в системе функций российского права / А.В. Малько, Е.Н. Лебедева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2019. – № 3.
41. Мальцев Е.П. Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации на современном этапе / Е.П. Мальцев // Молодой ученый. – 2020. – № 2.
42. Мальцев Е.П. Система мер дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел (полиции) Российской Федерации: актуальные вопросы оптимизации и практики применения / Е.П. Мальцев // Правоохранительные органы: теория и практика. – 2020. – № 1.

- 43.Манцуров А.Ю. Организация кадровой работы в народной полиции Министерства общественной безопасности Китайской Народной Республики / А.Ю. Манцуров // Полицейская и следственная деятельность. - 2021. - № 3.
- 44.Машекуашева М.Х. Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации: пути совершенствования / М.Х. Машекуашева // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2017. - № 6.
- 45.Маюров Н.П. Актуальные проблемы нормативного правового регулирования условий прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе реформирования системы МВД России / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 1.
- 46.Маюров Н.П. Дисциплинарный устав ОВД: теория и практика / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Проблемы в Российском законодательстве. Юридический журнал. - 2019. - № 1.
- 47.Осяк А.Н. Некоторые особенности общественных отношений, складывающихся в процессе реализации института дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел / А.Н. Осяк, К.А. Корчагина // Юрист-Правоведъ. - 2017. - № 2.
- 48.Прошкин Б.Г. Принуждение как метод трудовой мотивации / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом. - 2020. - № 11.
- 49.Сычева О.В. К вопросу профессионального отбора сотрудников правоохранительных органов / О.В. Сычева, Ю.Ю. Расторгуева // Проблемы развития правовой системы России: история и современность. Материалы межвузовской научно-практической конференции. - Тула: Всероссийский государственный университет юстиции (Российская правовая академия Минюста России), Тульский филиал, 2017.
- 50.Тульская Е.А. Правовое регулирование поощрения сотрудников полиции, как основа дисциплинарной практики в сфере внутренних дел / Е.А. Тульская // Право. Экономика. Безопасность. - 2017. - № 1.