Министерство внутренних дел Российской Федерации

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Кафедра административного права, административной деятельности и
управления органами внутренних дел

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Служебная дисциплина в органах внутренних дел и ее организационно-правовые характеристики»

Выполнил: Низамов Искандер Зуфарович
(фамилия, имя, отчество)

40.05.02 - Правоохранительная деятельность,
набор 2017 г., 272 учебная группа
капитан полиции
(специальность, год набора, № группы)

Руководитель:
Заместитель начальника кафедры административного права, административной деятельности и управления ОВД
кандидат экономических наук,
подполковник полиции
(ученая степень, ученое звание, должность)

Кудасова Ольга Игоревна
(фамилия, имя, отчество)

Рецензент: Начальник отдела УУП и ПДН
отдела полиции № 3 «Центральный»
УМВД России по г. Набережные Челны
майор полиции
(должность, специальное звание)

Романов Иван Владимирович
(фамилия, имя, отчество)

Дата защиты: «___» _____2023 г. Оценка_____

Казань 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ……... 3

ГЛАВА 1. СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ …….. 7

§1. Понятие служебной дисциплины: теоретико-практические аспекты ….. 7

§2. Правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации …….. 20

§3. Субъекты обеспечения служебной дисциплины в подразделениях полиции МВД России: структурные подразделения и сотрудники …… 31

ГЛАВА 2. РОЛЬ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ПОЛИЦИИ МВД РОССИИ ……. 38

§1. Направления и средства обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России ……. 38

§2. Вопросы совершенствования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России ……. 49

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ……. 57

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ……. 62

ВВЕДЕНИЕ

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

В.А. Колокольцев отмечает, что за 2022 год были расширены направления профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел. Среди важнейших из них – осуществление служебной деятельности в особых условиях. Наметились положительные тенденции по укреплению состояния дисциплины и законности среди личного состава, сократилось число сотрудников, допустивших проступки и подвергнутых уголовному преследованию. Однако решить многие серьезные проблемы и недостатки, связанные с дисциплиной сотрудников ОВД, пока мы полностью не можем[1].

Необходимость прочной дисциплины объясняется тем, что в связи со спецификой деятельности сотрудников органов внутренних дел 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 органов внутренних дел укрепляют законность и правопорядок. Вместе с тем их действия должны соответствовать требованиям закона и подзаконных актов в пределах предоставленной им компетенции.

---

[1] Доклад В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД 20 марта 2023 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/events/president/news/70744 (дата обращения: 20.08.2023).

Нарушения дисциплины сотрудниками органов внутренних дел 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 органов внутренних дел. Что и подтверждает актуальность темы настоящей работы и позволяет сформулировать ее цель.

Степень научной разработанности темы исследования. Исследуемая тема является недостаточно разработанной. Узконаправленной литературы по данной проблеме практически нет. В более общем порядке тема работы исследовалась в трудах А.А. Абрамовой, Ю.С. Адушкина, Д.Н. Бахраха, К.С. Вельского, Д.А. Гавриленко, Ю.М. Козлова, Л.М. Колодкина, А.П. Коренева, С.И. Котюргина, Б.М. Лазарева, В.М. Манохина, А.И. Марцева, А.Н. Роши, Н.Г. Салищевой, В.Н. Скобелкина, Ю.П. Соловья, Ю.Н. Старилова, А.П. Шергина, В.А. Юсупова, Ц.А. Ямпольской.

Объектом исследования является служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел.

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

Цель настоящей работы: представить комплексный анализ служебной дисциплины в органах внутренних дел и ее организационно-правовых характеристик.

Задачами работы являются:

– определить понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел;

– изучить правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации;

– проанализировать субъектов обеспечения служебной дисциплины в

подразделениях полиции МВД России (структурные подразделения и сотрудники);

– рассмотреть направления и средства обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России;

– определить направления совершенствования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России.

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.

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.

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

Практическая значимость исследования определяется тем, что его результаты могут быть использованы для проведения дальнейших научных исследований проблем совершенствования правового регулирования порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, установленной административным законодательством, при разработке и изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих правовую основу производства по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации.

Материалы исследования так же могут найти практическое применение при проведении служебных занятий с сотрудниками кадрового аппарата и отделов воспитательной работы в целях совершенствования деятельности по укреплению служебной дисциплины в ОВД.

Полученные научные знания могут быть использованы при преподавании курсов «Административное право», «Административно-процессуальное право», «Административная деятельность органов внутренних дел» и смежных дисциплин в ведомственных учебных заведениях МВД России, а также при разработке учебников, учебных пособий и иной учебно-методической литературы.

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

ГЛАВА 1. СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1. Понятие служебной дисциплины: теоретико-практические аспекты

Деятельность любого рабочего коллектива, вне зависимости от вида и типа организации, к которому данный коллектив относится, зиждется на нескольких определенных аспектах организационно-правового характера. Это, безусловно, проработка правового статуса коллектива в целом и каждого его сотрудника в частности, уровень профессиональных навыков как рядовых сотрудников, так и лиц управляющего и начальствующего состава, уровень эффективности управления рабочим коллективом, умение четко поставить задачи и эффективно требовать их исполнения, а также множество иных аспектов. Однако ни один из указанных аспектов не сможет обеспечить эффективную работу коллектива, в случае, если будет отсутствовать еще один аспектологический момент или же, показатели его показатели будут на недостаточно высоком уровне. Речь в данном случае идет о таком аспекте, как наличие в коллективе дисциплины, ее уровень и конкретные средства обеспечения.

Дисциплина как показатель должен наличествовать в любом рабочем коллективе, вне зависимости от его профессиональной принадлежности. Этот тезис является, по крайней мере на наш взгляд, аксиомой. Однако при всем этом среди массы возможных видов рабочих коллективов, выделяемых в зависимости от их профессиональной принадлежности, имеются такие виды, где дисциплина в принципе поставлена во главу угла построения работы и в которых построение и обеспечение данного аспекта – это отдельное направление деятельности. Речь в данном случае идет о государственных военизированных организациях, таких как Вооруженные силы Российской Федерации, а также правоохранительные органы Российской Федерации. В данных организациях уровень служебной дисциплины входит в число критериев, характеризующих уровень подготовки

каждого отдельно взятого сотрудника и подразделения, в котором он исполняет свои служебные обязанности.

Работа подобных органов и организаций, а также входящих в них подразделений построена на механизме строгого иерархичного подчинении, в котором служебная дисциплина выступает в качестве связующего материала, обеспечивающего слаженную работу данного механизма. То есть, необходимость наличия и строгого соблюдения служебной дисциплины обосновывается самой сущностью подобных организаций, субъективной составляющей их работы. Помимо этого, имеются и объективные факторы обоснования данного тезиса.

Работа правоохранительных органов направлена, прежде всего, на обеспечение конституционно провозглашенного принципа защиты прав и свобод человека и гражданина, как высшей ценности. В этих целях государством данные органы в лице их сотрудников, наделены исключительным правом государственного принуждения. То есть, сотрудники правоохранительных органов, по сути, единственные в нашей стране правомочны осуществить действия, ограничивающие высшую ценность Российской Федерации – права и свободы граждан. В подобной ситуации жизненно необходимо, чтобы каждый сотрудник, который принимает решение о применении указанных мер, помимо достаточной профессиональной квалификации, обладал также и высоким уровнем служебной дисциплины, который при своем наличии, не позволит сотруднику использовать данное ему право в личных или иных необоснованных целях.

Можно утверждать, что служебная дисциплина выполняет также функцию внутреннего контроля за действиями сотрудников правоохранительных органов, предостерегая их от совершения изначально неправомерных действий, заранее осознаваемых самим сотрудником. В данном случае, наиболее показательным правоохранительным ведомством выступает Министерство внутренних дел Российской Федерации, являющейся наиболее приближенной к гражданам

правоохранительной организации, сотрудники которой контактируют с ними в процессе своей повседневной деятельности практически постоянно.

Итак, 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 дел[1].

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

Работа с кадровым составом, улучшение профессиональной подготовки, укрепление законности, дисциплинированности и служебного порядка в среде сотрудников органов внутренних дел – 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, прежде всего, с помощью самосознания личного состава, а также методами внешнего влияния на их сознание и поведение. Эффективная служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел 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.

---

[1] 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.

С учетом реализации положения Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, которая была утверждена указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400[1], 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 сотрудником собственной служебной обязанности и индивидуальной ответственности за гарантирование правопорядка, необходимости поддерживать высокий профессионализм, нравственную безупречность, достойное и правомерное поведение.

Понятие служебной дисциплины применительно к органам внутренних дел имеет ярко выраженный правовой характер. Законодателем указанное определение закреплено в части первой статьи 47 Федерального закона от 30.11.2011 г. № 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»)[2]: под служебной дисциплиной законодатель понимает соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя

[1] О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 // Собрание законодательства РФ. – 05.07.2021. – № 27 (часть II). – Ст. 5351.

[2] 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 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных 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[1] и действующего законодательства; проявлять мужество, честность и бдительность, не щадя своих сил, бороться с преступностью.

Следует отметить, что, несмотря на законодательный и правовой характер, определение служебной дисциплины в органах внутренних дел не раз подвергалось определенной критике и в целом носит крайне дискуссионный характер.

В частности, М.В. Сидорова считает, что «определение служебной дисциплины применительно к службе в органах внутренних дел выступает крайне не доработанной дефиницией, что не позволяет применять закон в той должной мере, в которой это необходимо и в принципе возможно, а потому, указанная дефиниция нуждается в своем скорейшем видоизменении и доработке»[2].

По мнению Л.М. Ведерникова, служебная дисциплина в органах внутренних дел представляет собой «систему общественных отношений, субъектами которых являются сотрудники органов внутренних дел, строго и точно исполняющие в соответствии с порядком и правилами, установленными законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, приказами министра внутренних дел Российской Федерации, прямых

---

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

[2] Сидорова М.В. Соотношение законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел / М.В. Сидорова // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2015. – № 4 (34). – С. 202.

начальников, должностные обязанности, реализующие полномочия и соблюдающие ограничения по должности в процессе своей профессиональной деятельности»[1].

Е.П. Мальцев отмечает: «Анализ работ по исследованию сущности дисциплины в государственном управлении позволяет сделать вывод, что служебная дисциплина лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел включает в себя еще и соблюдение установленных законом ограничений: запрет на занятие предпринимательской деятельностью; участие в забастовках; влияние политических взглядов их действия»[2].

И.Ю. Капустина формулирует определение служебной дисциплины как «соблюдение служащим установленного законодательством Российской Федерации порядка и правил при исполнении возложенных на них Присягой, контрактом о службе, должностным регламентом, приказами и распоряжениями прямых и непосредственного руководителей служебных обязанностей и при осуществлении предоставленных правомочий»[3].

В сборнике нормативных правовых актов, регламентирующих правовое регулирование служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, авторский коллектив под руководством В.Л. Кубышко трактует служебную дисциплину в органах внутренних дел «не только как обязанное, но и точное соблюдение сотрудниками ОВД законодательства Российской Федерации, служебного регламента, служебного распорядка правоохранительного органа, обязательств, предусмотренных контрактом, а также исполнение приказов и распоряжений прямых и непосредственного руководителей. Прежде всего, это соблюдение правил, установленных законодательством, служебным регламентом, контрактом, и кроме того исполнение приказов и распоряжений

---

[1] Ведерников Л.М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства ее обеспечения: дис... канд. юрид. наук / Л.М. Ведерников. – М., 2016. – С. 55.

[2] Мальцев Е.П. К вопросу о содержании термина «Служебная дисциплина» и мерах дисциплинарной ответственности, предусмотренных за её нарушение в системе органов внутренних дел (полиции) / Е.П. Мальцев // Вестник ВИ МВД России. – 2012. – № 3. – С. 114.

[3] Капустина И.Ю. Административно-правовые средства обеспечения законности и дисциплины службы в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук / И.Ю. Капустина. – СПб., 2009. – С. 69.

как письменных, так и устных...»[1].

Проанализировав указанные мнения, можем прийти к выводу о том, что наиболее полным и удачным определением служебной дисциплины в органах внутренних дел следует считать следующее. Служебная дисциплина – это обязательное соблюдение сотрудником органов внутренних дел норм, правил, запретов и ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, должностным регламентом, Присягой, служебным контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий, а также требований к служебному поведению как во время службы, так и вне её.

Характеризуя сущность служебной дисциплины, можем отметить ее дуалистическую сущность, заключающуюся в наличии двух основных начал, компонентов, составляющих данное определение.

Первый компонент – правовой. Он представляет сложносочиненную дефиницию, состоящую из нескольких взаимосвязанных системных аспектов. Прежде всего, это совокупность нормативно-правовых актов, содержащих правовые нормы, которые обязан соблюдать сотрудник полиции, а также те запреты и ограничения, которые предъявляются к лицу, как к проходящему службу в органах внутренних дел. Законодатель указал данные нормативно-правовые акты путем неполного перечисления. «Неполное» в данном случае означает указание не на конкретный, полный перечень правовых источников, а на их группы. Подобная позиция законодателя видится нам вполне оправданной и обоснованной. Деятельность органов внутренних дел затрагивает множество сфер государственной, общественной, политической, экономической и иных

[1] Правовое регулирование служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: сборник нормативных правовых актов с комментариями / под общ. ред. д-ра пед. наук, д-ра юрид. наук, проф., заслуженного работника высшей школы РФ В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2010. – С. 48.

сфер жизнедеятельности, как общества, так и отдельно взятого гражданина. В этой связи правовую основу деятельности подобных органов составляет весьма внушительное количество нормативно-правовых актов, которые, могут регулировать указанную сферу, как в прямом, так и в косвенном порядке. Это существенно осложнило бы полное перечисление всех нормативно-правовых актов, в которых содержатся нормы и правила, которые сотрудник органов внутренних дел должен соблюдать. Поэтому, указание на «законодательство Российской Федерации» вполне обосновано. Вместе с тем, законодатель все же указал отдельные источники, в которых содержатся обязательные к исполнению сотрудниками органов внутренних дел нормы и правила. Это, Дисциплинарный устав органов внутренних дел[1], Присяга сотрудника органов внутренних дел, приказы Министра внутренних дел, приказы и распоряжения прямых и непосредственных начальников. Указание на данные источники в таком, казуальном порядке также видится нам обоснованным. Эти источники имеют прямое, непосредственное отношение к служебной дисциплине сотрудников органов внутренних дел, а потому обязательны к своему перечислению.

Вторым компонентом, характеризующим служебную дисциплину, является нравственные начала деятельности сотрудников органов внутренних дел. Нравственный компонент служебной дисциплины включает в себя такие общечеловеческие и профессионально-значимые ценности:

1. Отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита его прав, свобод, достоинства в соответствии с международными правовыми нормами, общечеловеческими принципами морали;

2. Глубокое понимание социальной значимости своей роли и высокого профессионализма, ответственности за безопасность, охрану жизни и здоровья граждан, правовой защищенности больших масс людей;

3. Разумное и гуманное использование сотрудником органов внутренних

[1] О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: по состоянию на 22 декабря 2021 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5808.

дел предоставленных законом прав в соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга;

4. Принципиальность, бескомпромиссность в борьбе с преступностью, объективность и непредвзятость в принятии решений;

5. Безупречность личного поведения на службе и в быту, честность, неподкупность, забота о профессиональной чести, общественной репутации работника органов внутренних дел и др.[1]

При выявлении и изучении сущности служебной дисциплины, необходимо исследовать соотношение данной дефиниции с понятием законности в деятельности органов внутренних дел.

Служебная дисциплина основывается на законности. Принцип законности закреплен на конституционном уровне, ему посвящена ст. 15 Конституции РФ. 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 законности[2].

Законность является принципом деятельности сотрудников полиции, суть которого состоит в осуществлении служебных полномочий, которые должны строго соответствовать нормам законодательства. Иными словами, сотрудник

---

[1] Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений / Ю.В. Стригуненко // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 2. – С. 67.

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

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 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.

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 сотрудника[1].

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.

---

[1] 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.

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; непременное 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 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 поведению[1]. Поэтому более верной является мысль о том, что

[1] Бондарев А.А. Понятие и роль служебной дисциплины и законности в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД / А.А. Бондарев, О.В. Бровчук // Управление деятельностью

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.

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.

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.

Таким образом, можем сказать, что служебная дисциплина выступает одним из основополагающих регуляторов деятельности правоохранительных органов, в том числе и органов внутренних дел Российской Федерации. понимая и осознавая данный факт, законодатель предусмотрел правовое определение понятия служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации. анализ указанного определения показал, что в нем отсутствует такой важный компонент, как указание на необходимость соблюдения сотрудником

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.

органов внутренних дел запретов и ограничений, связанных со службой в данном подразделении. Учитывая данный факт, можем представить следующее определение служебной дисциплины в органах внутренних дел. Это обязательное соблюдение сотрудником органов внутренних дел норм, правил, запретов и ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, должностным регламентом, Присягой, служебным контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий, а также требований к служебному поведению как во время службы, так и вне её.

§2. Правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации

Различные аспекты обеспечения служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел 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»[1]);

[1] О полиции: федер. закон: принят Гос. Думой 28 янв. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 2 февр. 2011 г.: по состоянию на 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.

– 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»[1], в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ[2]) 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 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

[1] 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 24 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: по состоянию на 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

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»[1] 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 органов внутренних дел, 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»[2], в котором установлен порядок по проведению служебной проверки и составлению письменного заключения по ее итогам.

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

---

[1] Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50: по состоянию на 30 янв. 2023 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 23.03.2018.

[2] 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.

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»[1], от 17 июля 2009 г. № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»[2], от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»[3] и важнейшие Указы Президента РФ[4].

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

---

[1] О противодействии коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 19 дек. 2008 г.: одобрен Советом Федерации 22 дек. 2008 г.: по состоянию на 10 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.

[2] 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 15 дек. 2022 г. // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 29. – Ст. 3609.

[3] 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 10 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (часть 4). – Ст. 6953.

[4] 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.

2015 г. № 16-ФЗ[1] 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»[2], 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»[3], 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 урегулированию конфликта интересов» в ОВД РФ»[4] установлено, что вопросы,

---

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 26 июня 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 27. – Ст. 3446.

[4] Об утверждении Положения о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата МВД России и урегулированию конфликта интересов и Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов МВД России и работников организаций, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России (подчиненных

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 2021 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 ответственности[1].

Нормы, регулирующие служебную дисциплину сотрудников полиции, содержатся также в дисциплинарном уставе ОВД РФ, который утвержден указом Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377[2].

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

Как указывалось выше, в ст. 52 Федерального закона «О службе в ОВД», а

территориальным органам), и урегулированию конфликта интересов, а также Комиссии организации, созданной для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам), по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов: приказ МВД России от 11 янв. 2023 г. № 5 (Зарегистрировано в Минюсте России 16 февр. 2023 г. № 72392) // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 17.02.2023.

[1] Профилактика коррупционных правонарушений. Актуальные вопросы применения законодательства и правового просвещения в сфере противодействия коррупции. – М.: Академия генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2022. – С. 114.

[2] О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: по состоянию на 22 декабря 2021 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5808.

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»[1]. В процессе реформирования в 2013 году принят приказ № 521 МВД Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений

[1] О правоохранительной службе: закон Республики Казахстан от 6 янв. 2011 г. № 380-IV [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594#pos=1610;-195 (дата обращения: 20.08.2023).

в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 27 мая 2011 года № 246 «Некоторые вопросы прохождения службы в органах внутренних дел Республики Казахстан»[1].

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 России[2]. 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.

---

[1] 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 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31472427#pos=0;66 (дата обращения: 20.08.2023).

[2] 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 социальны сетях, а также отслеживают смс - сообщения, которые могут содержать вредоносные рассылки, в т.ч. азартные игры. Китайские полицейские контролируют даже издание печатной и видеопродукции[1].

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 преданность, 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 рабочего дня возникновение бытовых семейных проблем и т.д. Чем стараются

[1] 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.

снять ответственность с непосредственного руководства, которое не смогло вовремя усмотреть негативные тенденции[1].

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 «О полиции», «О службе в ОВД» и др. МВД России издало и издает приказы,

---

[1] 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.

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.

§3. Субъекты обеспечения служебной дисциплины в подразделениях полиции МВД России: структурные подразделения и сотрудники

Законодатель указал на необходимость обеспечения служебной дисциплины в системе МВД России в части 2 статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД», в соответствии с которой «в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и уполномоченным руководителем к сотруднику органов внутренних дел могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания».

Обеспечивать служебную дисциплину – это значит пресекать малейшие ее нарушения, предупреждать их, принимать меры к ликвидации причин, их порождающих, наказывать виновных, создавать атмосферу неотвратимости ответственности, воспитывать сотрудников органов внутренних дел в духе строжайшего соблюдения целей и буквы закона. Большую роль в обеспечении служебной дисциплины играют нормы, регламентирующие обязанности и права должностных лиц, а также контроль и проверку исполнения.

Субъектами обеспечения служебной дисциплины являются исключительно должностные лица, занимающие руководящие должности в системе органов внутренних дел. В первую очередь, это руководитель

федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на выработку государственной политики в области внутренних дел, а именно Министр внутренних дел Российской Федерации. Однако Министр внутренних дел не имеет реальной возможности осуществлять данное направление деятельности применительно ко всей системе МВД России.

Управление системой подобных масштабов посредством ручного режима видится, по меньшей мере, неэффективным. В этой связи, законодателем предусмотрена вторая категория должностных лиц органов внутренних дел, уполномоченных на осуществление деятельности, связанной с применением мер обеспечения служебной дисциплины в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. В качестве таковых следует называть «уполномоченных руководителей». Законодатель не раскрыл содержание данного термина, а использовал метод определения субъекта через призму качественных характеристик. В данном случае подобной характеристикой является факт уполномочивания руководителя на осуществление указанных действий.

Подобную меру законодателя нельзя оценивать однозначно. Так, с одной стороны, отсутствие четкого указания на конкретные должности лиц, правомочных на применение мер дисциплинарного воздействия, как метода обеспечения и контроля за служебной дисциплиной, может привести к тому факту, что субъектами данной деятельности окажутся лица, в реальности не имеющие правомочий в данной сфере. с другой же стороны, нельзя не учитывать того факта, что организация деятельности внутри каждого территориального подразделения, имеет свои, по сути уникальные особенности. и подставлять всех в данном случае под один квалифицирующий критерий, также неверно. в этой связи, на наш взгляд, необходимо использовать так называемый дуалистический, серединный подход. В соответствии с данным подходом, в части второй статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД» изначально необходимо указать, что применять меры поощрения или налагать дисциплинарные взыскания, помимо Министра внутренних дел Российской Федерации, вправе руководители территориальных органов, а также их заместители. После чего уже

использовать ныне действующую формулировку об «уполномоченных руководителях».

Часть 2 статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД» содержит общее положение о том, что в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и уполномоченным руководителем к сотруднику ОВД могут применяться меры поощрения, указанные в ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД», и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания. Меры поощрения, применяемые к сотруднику ОВД, предусмотрены в ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД», а дисциплинарные взыскания, налагаемые на сотрудника ОВД, – в ст. 50 Федерального закона «О службе в ОВД». К этим статьям и отсылает ч. 2 статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД».

Такое общее положение в отношении служебной дисциплины на службе в ОВД ранее не формулировалось, но с очевидностью подразумевалось. В то же время в Федерального закона «О службе в ОВД» не воспроизведено регулирование, которое содержалось в ст. 35 Положения 1992 г. о службе в органах внутренних дел РФ в отношении обязанностей начальника ОВД по поддержанию служебной дисциплины[1]. Так, указанной статьей устанавливалось, что начальник несет ответственность за состояние служебной дисциплины среди подчиненных. При этом указывалось, что наряду с высокой требовательностью к ним он обязан:

– создавать необходимые условия для труда, отдыха и повышения квалификации подчиненных;

– воспитывать у подчиненных чувство ответственности за выполнение служебных обязанностей;

– обеспечивать гласность и объективность в оценке служебной деятельности подчиненных;

---

[1] 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: по состоянию на 05 февр. 2018 г. // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 2. – Ст. 70.

– уважать честь и достоинство подчиненных;

– не допускать протекционизма в работе с личным составом, преследования сотрудников ОВД по мотивам личного характера или за критику недостатков в деятельности ОВД.

Одной из эффективных форм, позволяющих выявить причины нарушений служебной дисциплины и законности, выработать на этой основе профилактические меры как в отношении нарушителей, так и всего служебного коллектива, являются служебные проверки.

Служебная проверка представляет собой проводимое уполномоченными на то лицами при помощи специфичных методов и средств служебное расследование, направленное на установление всех обстоятельств нарушения служебной дисциплины, допущенного сотрудником органов внутренних дел, а также иных факторов, создающих угрозу собственной безопасности органов внутренних дел в целом и составляющих их подразделений в частности. Сущность служебной проверки заключается в организации проведения конкретного мероприятия, направленного на обеспечение служебной дисциплины и контроля в органах внутренних дел. А главным отличительной особенностью данного метода контроля является его дифференцированность и казуальность подхода, позволяющие более точно и полно исследовать сущность опущенных нарушений, выявить факторы их детерминировавшие и предложить конкретные меры, во-первых, по исправлению уже допущенных нарушений, а во-вторых, по превенции подобных нарушений в будущем.

Всю совокупность оснований для проведения служебной проверки следует подразделить на две группы: юридические и фактические.

Юридическим основанием для проведения служебной проверки служит наличие соответствующего решения уполномоченного на то должностного лица. Законодатель отдельно указывает, что таким должностным лицом может быть только руководитель того или иного ранга. При этом федеральный законодатель лишь задает общие рамки определения подобных руководителей («служебная проверка проводится по решению руководителя федерального органа

исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя»[1]), в то время, как ведомственный законодатель раскрывает конкретный перечень подобных руководителей.

Так, «служебная проверка проводится по решению Министра внутренних дел Российской Федерации, заместителя Министра, руководителя (начальника) органа, организации или подразделения МВД России, заместителя руководителя (начальника) территориального органа МВД России на окружном, межрегиональном или региональном уровнях, руководителя (начальника) структурного подразделения территориального органа МВД России на окружном, региональном уровнях, в составе которого имеется кадровое подразделение, в отношении сотрудника органов внутренних дел, подчиненного ему по службе»[2].

«Решение о проведении служебной проверки в отношении сотрудника подразделения собственной безопасности органов внутренних дел (за исключением сотрудников подразделений собственной безопасности оперативно-поисковых подразделений и подразделений специальных технических мероприятий органов внутренних дел) принимается Министром, начальником Главного управления собственной безопасности Министерства внутренних дел Российской Федерации, заместителями начальника ГУСБ МВД России, а также руководителем (начальником) соответствующего территориального органа МВД России по согласованию с ГУСБ МВД России»[3].

Существенным вопросом порядка проведения служебных проверок в системе органов внутренних дел, выступает субъектный состав данных мероприятий. По общему правилу, проведение служебной проверки поручается конкретному должностному лицу, указанному в резолюции о проведении

---

[1] ч. 1 ст. 52 Федерального закона «О службе в ОВД».

[2] п. 5 «Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации», утв. Приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161.

[3] п. 6 «Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации», утв. Приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161.

служебной проверки. Как правило, это сотрудники подразделений штаба территориального органа внутренних дел (начальник и члены инспекции штаба). Отметим, что законодатель прямо не указывает, какие конкретно должностные лица участвуют в проведении служебной проверки. Приведенные выше примеры таких должностных лиц – это опыт правоприменительной практики в данной сфере. Законодатель же в данном случае пошел от обратного, указав конкретные категории должностных лиц, которые не могут участвовать в проведении служебной проверки. Это лица, прямо или косвенно заинтересованные в исходе проведения служебной проверки. Данная заинтересованность может быть, как в сторону лица, в отношении которого производится служебная проверка (родственные или приятельские отношения и др.), так и против него (личная неприязнь, корыстная заинтересованность, желание «подсидеть» лицо, устранить конкурента и так далее). Во всех указанных случаях, должностное лицо, у которого имеется такая заинтересованность, должно лично «подать руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными, а срок проверки, продлевается на десять дней»[1].

Проведение служебных проверок может осуществляться как в единоличном порядке, так и комиссионно. На сегодняшний день в органах внутренних дел более распространенным является комиссионное проведение служебных проверок, так как данный способ значительно повышает объективность и эффективность ее проведения, а также исключает возможные коррупционные составляющие проведения служебных проверок. В случае комиссионного проведения служебных проверок, несколько видоизменяется порядок оформления юридического основания для ее проведения. Так, в частности, при проведении служебной проверки комиссией служебная проверка

[1] ч. 2 ст. 52 Федерального закона «О службе в ОВД».

назначается путем издания приказа по органу, организации или подразделению МВД России. Приказ о назначении служебной проверки должен содержать: основания для ее проведения; дату назначения; состав комиссии по проведению служебной проверки. Комиссия формируется в составе трех и более сотрудников. В комиссию по проведению служебной проверки включаются сотрудники, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Председатель комиссии назначается соответствующим руководителем (начальником) из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органа, организации или подразделения МВД России. Поручение сотруднику о проведении служебной проверки (назначение председателя комиссии по проведению служебной проверки) дается (осуществляется) с учетом замещаемой должности и присвоенного специального звания сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка.

На лиц, участвующих в проведении служебной проверки возлагаются определенные права и даются определенные обязанности. Данный дефиниции имеют временный характер и распространяются только на период проведения служебной проверки. Сотрудники, осуществляющие проведение служебной проверки обязаны подходить к ее проведению со стороны таких принципов, как объективность, справедливость, обоснованность проведения конкретных мероприятий, законность действий, всесторонность рассмотрении всех обстоятельств. В рамках служебной проверки сотрудники, ее проводящие, не вправе совершать действия, отнесенные к компетенции органов дознания и предварительного следствия. Также сотрудникам, участвующим (участвовавшим) в проведении служебной проверки, запрещается разглашать любую выявленную или ставшую известной в ходе проведения служебной проверки информацию, относящуюся прямо или косвенно к сотрудникам, в отношении которых проводилась служебная проверка[1].

[1] п. 10 «Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации», утв. Приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161.

ГЛАВА 2. РОЛЬ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ПОЛИЦИИ МВД РОССИИ

§1. Направления и средства обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России

Законодатель указал на необходимость обеспечения служебной дисциплины в системе МВД России в части 2 статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД», в соответствии с которой «в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и уполномоченным руководителем к сотруднику органов внутренних дел могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания». Исходя из указанной нормы, можем сделать несколько выводов.

Во-первых, субъектами данной деятельности являются исключительно должностные лица, занимающие руководящие должности в системе органов внутренних дел.

Во-вторых, применение мер как взыскания, так и поощрения, имеет четко выраженное целеполагание. Даная деятельность осуществляется исключительно в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины. Ни в каких иных целях данные меры применяться не могут. На наш взгляд, данная мера призвана предостеречь от действий уполномоченных руководителей по необоснованному использованию приемов и способов дисциплинарного характера. Это могут быть, например, необоснованное поощрение сотрудников полиции, пользующихся протекторатом со стороны руководства, поощрение сотрудников полиции различными денежными премиями с обязательным возвращением части премии самому руководителю (так называемые, «откаты») и, наоборот, необоснованное наложение дисциплинарных взысканий ввиду личной неприязни руководителя к подчиненному.

В-третьих, перечень возможных мер поощрения и взыскания имеет четко выраженное законодательное закрепление, о чем прямо указанно в части второй статьи 47 Федерального закона «О службе в ОВД». В данном случае, указанная норма является отсылочной, так как для полного уяснения ее правового смысла, необходимо обратиться к иным нормам указанного нормативно-правового акта. В данном случае, это нормы статей 48 и 50 указанного нормативно-правового акта. Так, мерами поощрения в системе органов внутренних дел могут выступать[1]:

1. Объявление благодарности;

2. Выплата денежной премии;

3. Награждение ценным подарком;

4. Награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения[2];

5. Занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;

6. Награждение ведомственными наградами;

7. Досрочное присвоение очередного специального звания[3];

---

[1] Ст. 48 Федерального закона «О службе в ОВД».

[2] О Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации и благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 05 февраля 2014 г. № 77: по состоянию на 29 мая 2023 г. (вместе с «Положением о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации») // Российская газета. – № 83. – 11.04.2014.

[3] О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525: по состоянию на 29 мая 2023 г. (вместе с «Положением о ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Почетный сотрудник МВД», «Положением о медали МВД России «За доблесть в службе», «Положением о медали МВД России И.Д. Путилина», «Положением о медали МВД России «За разминирование», «Положением о медали МВД России «За смелость во имя спасения», «Положением о медали МВД России «За заслуги в службе в особых условиях», «Положением о медали МВД России «За боевое содружество», «Положением о медали МВД России «За трудовую доблесть», «Положением о медали МВД России «За безупречную службу в МВД», «Положением о медали МВД России «За заслуги в научной и педагогической деятельности», «Положением о

8. Присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел[1];

9. Награждение огнестрельным или холодным оружием[2].

В соответствии со статьей 50 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные нормативно-правовые акты Российской Федерации», дисциплинарными взысканиями, которые могут налагаться на сотрудников полиции, являются:

1. Замечание;

2. Выговор;

3. Строгий выговор;

4. Предупреждение о неполном служебном соответствии;

5. Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;

6. Увольнение со службы в органах внутренних дел.

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

медали МВД России «За укрепление международного полицейского сотрудничества», «Положением о медали МВД России «За отличие в службе», «Положением о медали МВД России «За вклад в укрепление правопорядка», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Почетный наставник МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За отличие в службе в особых условиях», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За отличную службу в МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Отличник полиции», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За содействие МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Участник боевых действий», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За вклад в освещение деятельности МВД», «Положением об организации награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации») (Зарегистрировано в Минюсте России 14 сент. 2020 г. № 59809) // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 14.09.2020.

[1] Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50: по состоянию на 30 янв. 2023 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 23.03.2018.

[2] См.: О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525.

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.).

Так, Заинским городским судом Республики Татарстан было установлено, что Ч.Т.В. проходила службу в органах внутренних дел Российской Федерации на различных должностях с ДД.ММ.ГГГГ, в должности заместителя начальника-начальника следственного отделения ОМВД России по Заинскому району с ДД.ММ.ГГГГ. Приказом МВД по Республике Татарстан от ДД.ММ.ГГГГ № Ч.Т.В. уволена за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. Приказом МВД по Республике Татарстан от ДД.ММ.ГГГГ ДД.ММ.ГГГГ майор полиции Ч.Т.В. уволена с занимаемой должности в органах внутренних дел ДД.ММ.ГГГГ в соответствии с пунктом 9 части третьей статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Из материалов дела, материалов служебной проверки, представленных суду, следует, что основанием для увольнения послужил установленный служебной проверкой факт совершения истцом проступка, не совместимого с требованиями, предъявляемыми к нравственному облику сотрудника органов внутренних дел.

В соответствии с частью 1 статьи 1, пунктом 1 части 1 статьи 2, частью 3 статьи 6, частью 4 статьи 7 Федерального закона "О полиции " Ч.Т.В., как сотрудник полиции , обязана противодействовать преступности, защищать личность, общество, государство от преступных посягательств, принимать меры к недопущению подстрекательства, склонения, побуждения в прямой или косвенной форме кого-либо к совершению противоправных действий,

воздерживаться от любых действий, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности или нанести ущерб авторитету полиции.

Решение об увольнении истицы из органов внутренних дел принято с учетом характера проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, отношения Ч.Т.В. к своим действиям.

В ходе служебной проверки собрано достаточно доказательств совершения Ч.Т.В. проступка, несовместимого с требованиями, предъявляемыми к личным качествам сотрудника полиции. Указанные доказательства являются достаточными для принятия решения об увольнении истицы из органов внутренних дел по отрицательным мотивам[1].

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.

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

[1] Решение Заинского городского суда (Республика Татарстан 2-496/2017 2-496/2017~М-404/2017 М-404/2017 от 15 мая 2017 г. по делу № 2-496/2017 // Судебные решения РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/LSd2oL6ZlrHl/ (дата обращения: 20.08.2023).

последствий для субъектов служебных отношений, имеющих статус сотрудника органов внутренних дел.

Так, в феврале 2020 года в средствах массовой информации были сообщения о том, что сотрудниками оперативно-разыскной части собственной безопасности УМВД России по Кировской области и межмуниципального отдела МВД России «Омутнинский» во взаимодействии с УФСБ России по Кировской области был выявлен факт получения незаконного денежного вознаграждения одним из заместителей начальника полиции МО МВД России «Омутнинский».

По представленным материалам Омутнинским межрайонным следственным отделом СУ СК РФ по Кировской области возбуждено уголовное дело по ч. 3 ст. 290 УК РФ «Получение взятки должностным лицом» в отношении данного сотрудника. Он подозревался в получении 70000 рублей за общее покровительство в организации и проведении на территории г. Омутнинска и Омутнинского района незаконных азартных игр.

Подозреваемый был задержан. Была проведена служебная проверка, по результатам которой было принято решение об увольнении его со службы в органах внутренних дел[1].

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

Помимо применения мер поощрения, а также наложения дисциплинарных взысканий, обеспечение служебной дисциплины осуществляется посредством[2]:

1. Личной ответственностью каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей;

2. Соблюдением сотрудником порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных ему прав, правил внутреннего

---

[1] В УМВД проводится служебная проверка. Новости УМВД Росси по Кировской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://43.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/19530794/ (дата обращения: 20.08.2023).

[2] п. 4 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации.

служебного распорядка органа внутренних дел (подразделения), условий заключенного с сотрудником контракта о прохождении службы в органах внутренних дел, правил ношения форменной одежды;

3. Неукоснительным исполнением сотрудником приказов и распоряжений руководителя (начальника), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральным законам;

4. Соблюдением требований к служебному поведению сотрудников;

5. Поддержанием сотрудником уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей;

6. Воспитанием сотрудников, формированием у них высоких личных и деловых качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;

7. Ответственностью руководителя (начальника) за состояние служебной дисциплины среди подчиненных;

8. Осуществлением повседневного контроля со стороны прямых и непосредственных руководителей (начальников) за выполнением подчиненными служебных обязанностей;

9. Обоснованным применением руководителями (начальниками) в отношении подчиненных мер поощрения и дисциплинарных взысканий;

10. Уважением руководителем (начальником) чести и достоинства подчиненных.

Одними из наиболее эффективных методов обеспечения служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел, выступает контроль и надзор за деятельностью полиции. Если в основе предыдущих способов обеспечения служебной дисциплины лежали методы дисциплинарного производства, по сути, прописанные в законе и носящие перманентно законодательный характер, то в данном случае обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел реализуется посредством деятельности уполномоченных на то органов по контролю и надзору за деятельностью полиции. Так, надзор за деятельностью полиции вправе осуществлять

Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с полномочиями, предоставленными федеральным законодательством, а также судебные органы. Государственный контроль за деятельностью полиции осуществляют Президент Российской Федерации, палаты Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации в пределах полномочий, определяемых Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами. Важной составляющей «контроллинга» в сфере органов внутренних дел отдается общественному контролю. В соответствии со статьей 50 ФЗ «О полиции», субъектами общественного контроля могут выступать граждане, Общественная палата Российской Федерации, общественные советы, а также общественные наблюдательные комиссии.

Все названные способы обеспечения служебной дисциплины преследуют единую цель – выявление, устранение и предупреждение нарушений законности. В то же время они различаются между собой непосредственными задачами, объектами контроля и надзора, структурой и правовым положением контрольно-надзорных органов, а также средствами, применяемыми для достижения стоящей цели.

Наряду с этим, следует отметить, что наиболее эффективной мерой обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел, выступает внутриведомственный контроль. Субъекты данного контроля знают систему изнутри, что существенно расширяет их возможности для осуществления контрольных и проверочных мероприятий. В целом, можем сказать, что ведомственный контроль за деятельностью полиции представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, упорядоченных посредством комплекса организационных мероприятий, разрабатываемых в соответствии с определенными требованиями на основе сбора, анализа и обобщения информации об организационных и трудовых процессах в аппаратах управления ОВД и подчиненных подразделениях, а также устранения недостатков, причин и условий их проявления.

Внутриведомственный контроль в системе органов внутренних дел может быть реализован посредством целого ряда форм. На сегодняшний день в системе органов внутренних дел наиболее часто применяются такие формы ведомственного контроля как инспектирование, контрольные проверки, целевые проверки, повседневный оперативный контроль, заслушивание. Рассмотрим указанные формы более подробно.

Инспектирование. Данная форма контроля имеет также наименование инспекторской проверки. Инспектирование представляет собой форму контроля, включающую в себя комплекс мер по установлению фактического положения дел, изучению, проверке, оценке состояния и результатов деятельности органов внутренних дел, выработке мер по ее эффективности[1]. Следует отметить, что данная форма ведомственного контроля применима для любого иного подразделения органов внутренних дел. Главной отличительной особенностью инспектирования, как формы ведомственного контроля, является расширенный предмет контроля. При инспектировании подвергаются абсолютно все сферы и области проверяемого подразделения. Также отметим, что в целях проведения инспекторских проверок в Министерстве внутренних дел на всех уровнях (центральном, территориальном) создаются специальные подразделения, сотрудники которых специализируются на проведении указанного вида проверочных и контрольных мероприятий.

Контрольная проверка. Данная форма проверки тесно связана с предыдущей. Контрольная проверка предназначена для изучения состояния работы по устранению недостатков, выявленных в ходе инспектирования. В связи с этим, можем сказать, что указанная форма контроля является производной от инспектирования, так как она может быть применена только в случае выявления существенных недостатков в деятельности проинспектированного подразделения. Существенность в данном случае определяется несколькими факторами. Это может быть количество допущенных

[1] Надольская Ю.В. Некоторые вопросы организации системы контроля в органах внутренних дел / Ю.В. Надольская // Вестник ТвГУ, серия «Право». – 2014. – № 3. – С. 158.

нарушений, наличие тенденции к совершению того или иного нарушения, тяжесть допущенных нарушений, конкретные детерминанты нарушений и множество иных факторов. Контрольной проверке в обязательном порядке подвергаются органы и подразделения, получившие неудовлетворительные оценки и поставленные на особый контроль МВД России, как в целом, так и по направлениям деятельности, или допустившие после инспектирования ухудшение результатов деятельности. Сроки выезда определяются с учетом остроты ситуации, но не ранее, чем через девять месяцев после инспектирования. Следует также отметить, что в случае, если результаты инспектирования в целом удовлетворительные, однако имеются существенные недостатки в деятельности отдельно взятых подразделений, контрольная проверка может быть заменена на целевой выезд, предметом которого будет являться деятельность неудовлетворительно показавшего себя при инспектировании, подразделения.

Выборочные проверки (целевые, предметные) осуществляются с целью контроля за работой одного или нескольких органов внутренних дел по выполнению конкретного управленческого решения либо эффективностью реализации того или иного мероприятия. Отраслевые и выборочные проверки органов внутренних дел могут осуществляться путем целевых (самостоятельных) выездов специальных групп или отдельных сотрудников в зависимости от складывающейся обстановки[1].

Учетно-регистрационная дисциплина (УРД) – это внутренний контроль, за соблюдением законности. Укрепление учётно-регистрационной дисциплины и законности относится к приоритетному направлению в деятельности правоохранительных органов внутренних дел, а соблюдение законности при разрешении заявлений и сообщений о преступлениях являются определяющим критерием оценки оперативно-служебной деятельности.

Например, за 6 месяцев 2023 г. по линии УРД в отделе полиции № 3 «Центральный» Управления МВД России по г. Набережные Челны было

[1] Ульянов А.Д. Организация системы контроля в органах внутренних дел / А.Д. Ульянов, А.В. Жаглин// Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – № 3. – С. 21.

проведено 12 проверок, по результатам которых выявлено 37 нарушений, 3 сотрудника привлечены к дисциплинарной ответственности. Было возбуждено 22 уголовных дела при отмене постановлений об отказе в возбуждении уголовного дел (АППГ-17). Причем, за июнь было возбуждено 10 уголовных дел, из которых 5 в отношении неустановленных лиц по фактам «телефонного» мошенничества, ранее по которым принимались решения об отказе в возбуждении уголовного дела. Наибольшее количество возбуждено уголовных дел при отмене постановлений об отказе в возбуждении уголовных дел по материалам УУП – 10 и ОУР – 10, причем, у УУП допущен 5-кратный рост по сравнению с прошлым годом[1].

Повседневный оперативный контроль заключается в постоянном и непрерывном контроле за деятельностью сотрудников полиции со стороны его непосредственных руководителей. Данная форма реализуется посредством проведения ежедневных оперативных совещаний, планерок, на которых сотрудники того или иного подразделения докладывают о результатах своей работы, а также планируемых мероприятиях. Начальник при этом может указывать на недочеты в работе данных сотрудников, оказывать содействие в проведении отдельных мероприятий, делиться опытом работы.

Заслушивание исполнителей о состоянии их работы позволяет оперативно получить, уточнить и дополнить необходимую информацию. Оно может производиться как коллективно (на совещаниях, собраниях, инструктажах и т.п.), так и индивидуально, путем вызова исполнителя руководителем.

Таким образом, можем сказать, что на сегодняшний день имеется целый ряд методов обеспечения служебной дисциплины в системе органов внутренних дел. Большая их часть представляет собой перманентно узаконенные меры поощрения и дисциплинарного взыскания, которые управомоченные субъекты вправе применять к сотрудникам полиции в целях обеспечения соответствия уровня их служебной дисциплины предъявляемым к полиции в целом. Важной составляющей в обеспечении служебной дисциплины в органах внутренних дел

[1] По материалам производственной практики.

выступает также контроль и надзор за деятельностью органов внутренних дел. Субъектами применения указанных методов обеспечения могут выступать как сторонние правоохранительные органы, (Прокуратура, судебные органы, федеральная служба безопасности), так и общественные организации и сами граждане. Наиболее эффективным методом обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел выступает внутриведомственный контроль, реализуемый самими сотрудникам полиции. Эффективность данной формы контроля обосновывается, во-первых, знанием его субъектов изнутри той системы, которую они контролируют, а во-вторых, весьма обширным аппаратом приемов, способов и форм своего осуществления.

§2. Вопросы совершенствования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России

Задачей сотрудников органов внутренних дел 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 быту[1]. 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 в

[1] 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.

правоохранительные органы понимают комплекс мероприятий, который позволяет на основе анализа полученных данных сделать заключение о пригодности претендента к осуществлению служебной деятельности в ОВД[1]. 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 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, самоценность;

– 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

[1] 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.

воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения[1].

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 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

---

[1] Капустюк О.Ю. О некоторых аспектах профессиональной компетенции сотрудников ОВД / О.Ю. Капустюк, Л.Ю. Нежкина // Вестник ВСИ МВД России. – 2018. – № 3. – С. 28.

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 деятельности[1] и т.д.); обеспечение высокого уровня правовых знаний, формирование соответствующих правовых убеждений и правовых чувств, выработка 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

[1] 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.

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 ситуациях[1].

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;

[1] 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.

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 организационно-кадровыми и воспитательными[1].

Подводя итоги 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.

---

[1] 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 служебной дисциплины в органах внутренних дел, можно сделать ряд теоретических обобщений и практических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования и практической деятельности в указанной сфере.

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 органов внутренних дел 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 органов внутренних дел 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 регулируется различными по юридической силе нормативными правовыми актами. В целом законодательство, регулирующее 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 органов внутренних дел дает 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 органов внутренних дел 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 Трудовым кодексом 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.

Главная задача руководителя – укомплектоваться грамотными и компетентными сотрудниками кадровой службы. Потому что любая кадровая ошибка может привести к большим проблемам и сильно повлиять как на судьбу человека, так и на оперативно-служебную деятельность подразделения в целом. Работа в полиции начинается с кадровика и им заканчивается. Он должен быть и профессионалом в кадровом деле, и психологом, понимать людей, их стремления, грамотно оценивать возможности, находить с людьми общий язык, быть образцом такта, вежливости и компетентности. Только компетентный сотрудник кадровой службы при приеме новых сотрудников на службу в ОВД способен подробно и грамотно разъяснить все условия прохождения службы и возможные проблемы, с которыми могут столкнуться молодые сотрудники, чтобы минимизировать прием на службу лиц, которые в дальнейшем не смогут работать в ОВД.

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 ИСПОЛЬЗОВАННОЙ 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 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. 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 24 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
4. О противодействии коррупции: федер. закон: принят Гос. Думой 19 дек. 2008 г.: одобрен Советом Федерации 22 дек. 2008 г.: по состоянию на 10 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.
5. 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 15 дек. 2022 г. // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 29. – Ст. 3609.
6. О полиции: федер. закон: принят Гос. Думой 28 янв. 2011 г.: одобрен Советом Федерации 2 февр. 2011 г.: по состоянию на 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.
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 04 августа 2023 г. // Собрание законодательства РФ. - 2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020.

8. 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 10 июля 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (часть 4). – Ст. 6953.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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 26 июня 2023 г. // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 27. – Ст. 3446.
13. 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.

14. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377: по состоянию на 22 декабря 2021 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5808.
15. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 // Собрание законодательства РФ. – 05.07.2021. – № 27 (часть II). – Ст. 5351.
16. 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.
17. О Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации и благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 05 февраля 2014 г. № 77: по состоянию на 23 мая 2023 г. (вместе с «Положением о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации») // Российская газета. – № 83. – 11.04.2014.
18. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50: по состоянию на 30 янв. 2023 г. // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 23.03.2018.
19. О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525: по состоянию на 28 мая 2023 г. (вместе с «Положением о ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Почетный сотрудник МВД», «Положением о медали МВД России «За доблесть в службе», «Положением о медали МВД России И.Д. Путилина», «Положением о медали МВД России «За разминирование», «Положением о медали МВД России «За смелость во имя спасения», «Положением о медали МВД России

«За заслуги в службе в особых условиях», «Положением о медали МВД России «За боевое содружество», «Положением о медали МВД России «За трудовую доблесть», «Положением о медали МВД России «За безупречную службу в МВД», «Положением о медали МВД России «За заслуги в научной и педагогической деятельности», «Положением о медали МВД России «За укрепление международного полицейского сотрудничества», «Положением о медали МВД России «За отличие в службе», «Положением о медали МВД России «За вклад в укрепление правопорядка», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Почетный наставник МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За отличие в службе в особых условиях», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За отличную службу в МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Отличник полиции», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За содействие МВД», «Положением о нагрудном знаке МВД России «Участник боевых действий», «Положением о нагрудном знаке МВД России «За вклад в освещение деятельности МВД», «Положением об организации награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации», «Положением о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации») (Зарегистрировано в Минюсте России 14 сентября 2020 г. № 59809) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 14.09.2020.

20. Об утверждении Положения о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата МВД России и урегулированию конфликта интересов и Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа МВД России по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских

служащих территориальных органов МВД России и работников организаций, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России (подчиненных территориальным органам), и урегулированию конфликта интересов, а также Комиссии организации, созданной для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам), по соблюдению требований к служебному поведению работников организации и урегулированию конфликта интересов: приказ МВД России от 11 янв. 2023 г. № 5 (Зарегистрировано в Минюсте России 16 февр. 2023 г. № 72392) // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 17.02.2023.

21. 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: по состоянию на 05 февр. 2018 г. // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 2. – Ст. 70.
22. О правоохранительной службе: закон Республики Казахстан от 6 янв. 2011 г. № 380-IV [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594#pos=1610;-195 (дата обращения: 20.08.2023).
23. 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 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31472427#pos=0;66 (дата обращения: 20.08.2023).

II. Монографии, учебники, учебные пособия

1. Административная деятельность ОВД: учебник для вузов / под ред. М.В. Костенникова и А.В. Куракина. – М.: Юрайт, 2023. – 521 с.
2. 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, 2023. – 516 с.
3. Попова Н.Ф. Основы управления в правоохранительных органах: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н.Ф. Попова. – М.: Юрайт, 2023. – 301 с.
4. Правовое регулирование служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: сборник нормативных правовых актов с комментариями / под общ. ред. д-ра пед. наук, д-ра юрид. наук, проф., заслуженного работника высшей школы РФ В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2010.
5. Профилактика коррупционных правонарушений. Актуальные вопросы применения законодательства и правового просвещения в сфере противодействия коррупции. – М.: Академия генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2022. – 175 с.
6. 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, 2023. – 471 с.
7. Сухинин А.В. Основы управления в правоохранительных органах: учебное пособие / А.В. Сухинин, В.В. Басанов, К.К. Нактанов, Г.В. Цебекова. – Краснодар, 2022. – 100 с.

III. Статьи, научные публикации

1. 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. – Орел: ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2017. – С. 75-78.

2. Ведерников Л.М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства ее обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук / Л.М. Ведерников. – М., 2016. – 178 с.
3. Давыдов М.В. Служебная дисциплина в органах внутренних дел / М.В. Давыдов // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2019. – № 14(1). – С. 231-234.
4. Денисов С.А. Предупреждение служебных преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел / С.А. Денисов // Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России. – 2020. – № 1. – С. 126-129.
5. Денисова А.В. К вопросу о понятии законности в административном процессе / А.В. Денисова // Научный портал МВД России. – 2021. – № 1 (25). – С. 77-80.
6. Дрындин В.В. Служебная дисциплина в органах внутренних дел: некоторые вопросы нормативного правового регулирования / В.В. Дрындин // Молодой ученый. – 2021. – № 22 (364). – С. 296-298.
7. Злотина-Шумяцкая Е.В. Значение дисциплины в деятельности полиции / Е.В. Злотина-Шумяцкая / В сборнике: Актуальные проблемы деятельности участкового уполномоченного полиции на современном этапе. Сборник научных трудов Межведомственной научно-практической конференции. – М., 2020. – С. 167-169.
8. 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. 126-128.

9. Капустина И.Ю. Административно-правовые средства обеспечения законности и дисциплины службы в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук / И.Ю. Капустина. – СПб., 2009. – 164 с.
10. Капустюк О.Ю. О некоторых аспектах профессиональной компетенции сотрудников ОВД / О.Ю. Капустюк, Л.Ю. Нежкина // Вестник ВСИ МВД России. – 2018. – № 3. – С. 28-32.
11. Карпова А.В. Правовая регламентация профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел / А.В. Карпова, А.В. Брагиш , Н.В. Манилкин // Образование и право. – 2023. – № 4. – С. 84-86.
12. Кириллова Н.А. Роль и место руководителя ОВД в воспитательном процессе, направленном на укрепление служебной дисциплины и законности / Н.А. Кириллова / В сборнике: Первый открытый фестиваль науки, спорта и творчества среди курсантов ведомственных образовательных организаций ФСИН России и других ведомств «любите Россию! служите России! храните Россию!». Сборник материалов конференции. – СПб., Пушкин, 2023. – С. 112-116.
13. Коновалов А.Ю. Соблюдение дисциплины как принцип государственной службы ОВД / Ю.В. Коновалов / В сборнике: Общество. Экономика. Культура: актуальные проблемы, практика решения. сборник научных статей XII Международной научно-практической конференции, в 2-х ч.. – Барнаул, 2022. – С. 60-63.
14. Коновалов А.Ю. Соблюдение дисциплины как принцип государственной службы ОВД / А.Ю. Коновалов / В сборнике: Общество. Экономика. Культура: актуальные проблемы, практика решения. сборник научных статей XII Международной научно-практической конференции, в 2-х ч. – Барнаул, 2022. – С. 60-63.
15. 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. 36-38.

16. Мальцев Е.П. К вопросу о содержании термина «Служебная дисциплина» и мерах дисциплинарной ответственности, предусмотренных за её нарушение в системе органов внутренних дел (полиции) / Е.П. Мальцев // Вестник ВИ МВД России. – 2012. – № 3. – С. 114-117.
17. 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. 76-10.
18. 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. 96-99.
19. 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. 149-152.
20. Маюров Н.П. Дисциплинарный устав ОВД: теория и практика / Н.П. Маюров, В.С. Бялт // Проблемы в Российском законодательстве. Юридический журнал. – 2019. – № 1. – С. 252-258.
21. Ненароков С.В. Некоторые аспекты совершенствования правового регулирования института грубых нарушений служебной дисциплины в полиции / С.В. Ненароков // Вестник Московского университета МВД России. – 2022. – № 1. – С. 219-223.
22. Прошкин Б.Г. Принуждение как метод трудовой мотивации / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом. – 2020. – № 11. – С. 75-78.

23. Сидорова М.В. Соотношение законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел / М.В. Сидорова // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2015. – № 4 (34). – С. 199-208.
24. Смородина В.А. Анализ и оценка состояния служебной дисциплины и законности в подразделениях органов внутренних дел как важный фактор организации профилактической работы среди сотрудников ОВД, склонных к девиантному поведению / В.А. Смородина В.А. / В сборнике: Российская девиантологическая панорама: теория и практика. Материалы международной научно-практической конференции. – СПб., 2022. – С. 224-229.
25. Состояние работы с кадрами органов внутренних дел за 2022 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ГУРЛС МВД России, 2023. – 78 с.
26. Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений / Ю.В. Стригуненко // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 2. – С. 66-69.
27. 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. 277-281.
28. Турганова А.А. Состояние обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации / А.А. Турганова / В сборнике: Актуальные вопросы юриспруденции. Сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2022. – С. 135-137.
29. Турганова А.А. Состояние обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации / А.А. Турганова / В сборнике:

Актуальные вопросы юриспруденции. сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2022. – С. 135-137.

30. Ульянов А.Д. Организация системы контроля в органах внутренних дел / А.Д. Ульянов, А.В. Жаглин // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – № 3. – С. 21-24.
31. Шевелев А.Е. Организация и проведение служебных проверок в ОВД / А.Е. Шевелев, Д.А. Токарев / В сборнике: Наука и прогресс: время перемен. Сборник научных трудов. – Казань, 2021. – С. 32-35.

IV. Эмпирические материалы (материалы судебной, следственной практики и т.д.)

1. Решение Заинского городского суда (Республика Татарстан 2-496/2017 2-496/2017~М-404/2017 М-404/2017 от 15 мая 2017 г. по делу № 2-496/2017 // Судебные решения РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/LSd2oL6ZlrHl/ (дата обращения: 20.08.2023).
2. В УМВД проводится служебная проверка. Новости УМВД Росси по Кировской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://43.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/19530794/ (дата обращения: 20.08.2023).
3. Материалы производственной, в том числе преддипломной, практики слушателя 372 учебной группы ФЗО КЮИ МВД России Низамова Искандера Зуфаровича (место практики: отдел полиции № 3 «Центральный» Управления МВД России по г. Набережные Челны; период практики: со 2 мая 2023 г. по 10 июля 2023 г.).
4. Доклад В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД 20 марта 2023 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/events/president/news/70744 (дата обращения: 20.08.2023).

Кафедра административного права, административной деятельности и управления органами внутренних дел

УТВЕРЖДАЮ
Начальник кафедры
полковник полиции
_____ Р.Р. Алиуллов
(подпись)
«05» 12 2022 г.

ПЛАН-ГРАФИК
выполнения дипломной работы

Тема: Служебная дисциплина в органах внутренних дел и ее организационно-правовые характеристики

Курсант (слушатель): Низамов Искандер Зуфарович (фамилия, имя, отчество) Учебная группа № 372

Специальность 40.05.02 – Правоохранительная деятельность

Форма обучения заочная Год набора 2017

№ п/п	Характер работы (главы, параграфы и их содержание)	Примерный объем выполнения (в %)	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1	Введение	5%	январь 2023 г.	Выполнено
2	ГЛАВА 1. Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации §1. Понятие служебной дисциплины: теоретико-практические аспекты §2. Правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации §3. Субъекты обеспечения служебной дисциплины в подразделениях полиции МВД России: структурные подразделения и сотрудники	35%	февраль-март 2023 г.	Выполнено
3	Глава 2. роль сотрудников полиции в реализации задач обеспечения служебной дисциплины в подразделениях полиции МВД России §1. Направления и средства обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России §2. Вопросы совершенствования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России	35%	май-апрель 2023 г.	Выполнено

5	Заключение	10%	июнь 2023 г.	Выполнено
6	Список использованной литературы	10%	июль 2023 г.	Выполнено

Подпись выпускника _____

«5» 12 2022г.

СОГЛАСОВАНО
Руководитель _____ О.И. Кудасова

ОТЗЫВ

о работе слушателя 372 учебной группы заочной формы обучения 2017 года набора, обучающегося по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность Низамова Искандера Зуфаровича в период подготовки дипломной работы на тему «Служебная дисциплина в органах внутренних дел и ее организационно-правовые характеристики»

Тема была выбрана из утвержденного перечня работ рекомендуемых к выполнению в КЮИ МВД России.

Выбранная тема и наличие обозначенной проблематики предопределило разработку соответствующего плана выпускной квалификационной работы, который в полном объеме отражает ее содержание.

Актуальность темы исследования объясняется тем, что на сегодняшний день роль дисциплины существенно влияет на исполнение правоохранительных функций органами внутренних дел. При этом законность выступает основой дисциплины.

Родовая общность законности и дисциплины заключается в том, что они придают общественным отношениям состояние упорядоченности, связанной с нормированностью поведения их участников как объективного условия нормального функционирования общества и государства.

Соблюдение дисциплины необходимо в различных сферах общественной жизни. В зависимости от характера регулируемых отношений, особенностей задач и функций определенных социальных коллективов традиционно выделяют два вида социальной дисциплины - общественную и служебную.

В дипломной работе слушатель рассматривает организационные основы, правовое обеспечение, средства обеспечения и вопросы совершенствования обеспечения служебной дисциплины. Автором определена цель, для достижения которой были поставлены конкретные задачи, выделены объект и предмет исследования. Во введении обозначена его актуальность. План выполнения работы был составлен в соответствие с поставленными задачами и целями.

Дипломная работа выполнялась автором в период прохождения производственной, в том числе преддипломной, практики. За данный период слушатель изучил и проанализировал соответствующую нормативную правовую базу, собрал значительный массив эмпирического материала, характеризующий институт дисциплины в органах внутренних дел.

В ходе выполнения дипломной работы слушателем приобретены необходимые знания, практические умения и навыки научного анализа,

систематизации материала и его обобщения.

По итогам организации деятельности слушателя в период написания дипломной работы можно сделать следующее заключение.

Работа автором выполнялась в сроки, утвержденные планом-графиком, которым он в дальнейшем руководствовался при её написании.

В процессе выполнения дипломной работы автор проявил себя как ответственный сотрудник, который со всей степенью серьезности отнесся к выполнению исследования.

Слушатель понимает роль сотрудников полиции в реализации правоохранительных задач, и необходимости обеспечения дисциплины на всех уровнях системы МВД.

Полученные результаты работы слушателем обобщены и систематизированы, выводы сформулированы.

Исходя из выше изложенного можно сделать следующий вывод:

уровень подготовленности выпускника, содержание и качество дипломной работы, имеющиеся выводы и предложения дают возможность считать, что поставленные автором цели достигнуты, задачи выполнены и работа заслуживает высокой положительной оценки.

Руководитель выпускной квалификационной работы
кандидат экономических наук
заместитель начальника кафедры АП,АД и УОВД
полковник полиции О .И. Кудасова

«21» 08 2023г.

С отзывом ознакомлен:

(подпись дипломника)

«26» 08 2023г.

Подпись О.И. Кудасовой
УДОСТОВЕРЯЕТСЯ
ОД и Р КЮИ МВД России

РЕЦЕНЗИЯ
на дипломную работу

обучающегося 372 учебной группы заочной формы обучения, 2017 года набора, по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность»
Низамова Искандера Зуфаровича
на тему: «Служебная дисциплина в органах внутренних дел и ее организационно-правовые характеристики»

СОДЕРЖАНИЕ РЕЦЕНЗИИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

1. **Актуальность и новизна темы.** Представленная на рецензирование дипломная работа Низамова И.З. посвящена исследованию актуальной темы: «Служебная дисциплина в органах внутренних дел и ее организационно-правовые характеристики». Во введении работы автор сформулировал цель – представить комплексный анализ служебной дисциплины в органах внутренних дел и ее организационно-правовых характеристик, а также исследовательские задачи, которые корреспондируются с соответствующими параграфами дипломной работы. Можно отметить четкость формулирования проблем и степень их актуальности.

2. **Оценка плана и структуры работы.** Структурно дипломная работа Низамова И.З. состоит из введения, двух глав, которые включают в себя пять параграфов, заключения и списка использованной литературы. Данная структура отвечает теоретическому и практическому содержанию работы, соответствует цели и задачам.

3. **Полнота изложения вопросов темы.** В дипломной работе прослеживается творческий подход автора, правильность и полнота использования научной и учебной литературы, нормативно-правовых актов по исследуемой теме, эмпирического материала.

4. **Степень научности, глубина теоретического анализа проблемы.** В работе прослеживается достаточный научный уровень и степень освещенности вопросов, касающихся особенностей обеспечения служебной дисциплины сотрудниками полиции. Стоит отметить глубину проработки материала, творческий подход к разработке некоторых вопросов, правильность и обоснованность выводов.

5. **Степень организованности и самостоятельности при выполнении работы.** Низамов И.З. определил понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников полиции; изучил правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации; проанализировал субъектов обеспечения служебной дисциплины в подразделениях полиции МВД России;; рассмотрел направления и средства обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России; определил направления совершенствования обеспечения служебной дисциплины сотрудниками МВД России.

С положительной стороны можно отметить работу автора по подбору научных трудов по исследуемой теме. Низамов И.З. проявил самостоятельность в анализе научных взглядов, в каждом параграфе имеется самостоятельно сделанное автором обобщение, в конце глав есть обоснованные выводы.

6. **Практическая направленность дипломной работы.** Содержание, выводы и предложения, сформулированные Низамовым И.З. по результатам исследования, позволяют сделать заключение о практической направленности данной работы.

7. **Полнота использования нормативных актов и других литературных источников.** В дипломной работе на хорошем уровне произведен анализ нормативно-правовых актов, научной, профессиональной и учебной литературы.

8. **Степень решения слушателем поставленных задач.** Низамов И.З. добился достижения поставленных задач. Проявил умение в решении поставленных задач; представил достоверность данных и их адекватность применяемому инструментарию; обосновал выбранные методы решения поставленных задач.

9. **Оформление выводов и заключения.** Выводы дипломной работы логичны и обоснованы, соответствуют целям, задачам и методам работы.

10. **Правильность оформления работы.** Дипломная работа Низамова И.З. оформлена правильно, в соответствии с предъявляемыми требованиями. Текст работы написан грамотным, научным языком.

11. **Ошибки, неточности, спорные положения, замечания по отдельным вопросам и в целом по работе.** В качестве замечания, можно отметить несколько превышенный объем работы. Однако данное замечание не влияет на качество работы в целом.

12. **Заключение о соответствии работы предъявляемым требованиям и предложение об оценке**. Представленная на рецензирование дипломная работа слушателя 372 учебной группы заочной формы обучения капитана полиции Низамова Искандера Зуфаровича соответствует предъявляемым требованиям и заслуживает оценки «отлично».

Рецензент:
Начальник отдела УУП и ПДН
ОП № 3 «Центральный» УМВД
России по г. Набережные Челны
майор полиции _____ И.В. Романов
(подпись)

м.п.

«09» 08 2023 г.

С рецензией ознакомлен(а) _____ И.З. Низамов
(подпись)

«09» 08 2023 г.

АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Казанский юридический институт МВД России

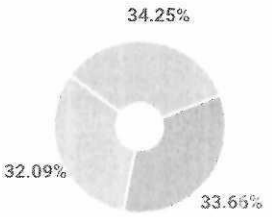
ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Низамов Искандер Зуфарович
Самоцитирование рассчитано для: Низамов Искандер Зуфарович
Название работы: Низамов И.З. гр. 372 ДИПЛОМНАЯ РАБОТА Служебная дисциплина
Тип работы: Не указано
Подразделение:

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ	33.66%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	34.25%
ЦИТИРОВАНИЯ	32.09%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 10.09.2023



Модули поиска: ИПС Адилет, Библиография; Сводная коллекция ЭБС; Интернет Плюс, Сводная коллекция РГБ, Цитирование; Переводные заимствования (RuEn); Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu), Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn), eLIBRARY.RU; СПС ГАРАНТ: аналитика; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация, Модуль поиска "КЮИ МВД РФ"; Медицина, Сводная коллекция вузов МВД; Диссертации НББ; Перефразирования по eLIBRARY.RU; Перефразирования по СПС ГАРАНТ аналитика, Перефразирования по Интернету; Патенты СССР, РФ, СНГ; Коллекция СМИ; Шаблонные фразы; Кольцо вузов; Издательство Wiley

Работу проверил: Кудасова Ольга Игоревна
ФИО проверяющего

Дата подписи: 10.09.2023

Подпись проверяющего

Чтобы убедиться в подлинности справки, используйте QR-код, который содержит ссылку на отчет

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего. Предоставленная информация не подлежит использованию в коммерческих целях.

Ознакомлен Низамов И.З. 10.09.2023.