

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
КАЗАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МВД РОССИИ**

С.В. Ненароков

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Монография

Казань
КЮИ МВД России
2021

ББК 67.401.213

Н 51

Ненароков С.В.

Особенности реализации дисциплинарной ответственности сотрудников полиции в современных условиях: монография –
Казань: КЮИ МВД России, 2021. – 85 стр.

В монографии раскрываются основные направления совершенствования института дисциплинарной ответственности в целях формирования антикоррупционного поведения сотрудников полиции, определены причины, приводящие к нарушениям законности в ОВД, а также внутренние условия проявления коррупционного поведения среди сотрудников правоохранительных органов и т.д.

В статье обосновывается применение института личной ответственности при принятии решения о назначении руководящего состава и за соблюдение служебной дисциплины в подразделениях. В монографии также предлагается внедрение комплексной системы по контролю за служебной дисциплиной и соблюдением законности с ведением постоянной профилактической работы с личным составом, а для достижения морально-этических стандартов службы в органах внутренних дел.

Адресовано преподавателям, адъюнктам, курсантам, слушателям образовательных организаций МВД России, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации.

© КЮИ МВД России, 2021

© Ненароков С.В., 2021

Введение	4
Глава 1. Значение ответственности в сфере организации деятельности органов внутренних дел	9
1.1. Понятие и сущность ответственности как составляющей общественных отношений	9
1.2. Сущность служебной дисциплины и ее значение в организации деятельности органов внутренних дел	14
1.3. Система ответственности в организации деятельности полиции	29
Глава 2. Механизм реализации дисциплинарной ответственности в организации деятельности полиции	44
2.1. Организация учета и контроля в деятельности органов внутренних дел	44
2.2. Значение дисциплины в организации взаимодействия между подразделениями органов внутренних дел и представителями общественности	48
2.3. Повышение эффективности системы дисциплинарной ответственности сотрудников полиции	53
Заключение	59
Список литературы	61
Приложения	68

Введение

Современные масштабные изменения, происходящие в политической, социальной, культурной и иных сферах жизни общества, провоцируют резкий рост уровня преступности и, как следствие, резкое снижение степени защищённости граждан от преступных посягательств. Всё это ставит полицию в жесточайшие условия. Требуется точная организация и скоординированность действий, основанные на чётком соблюдении законности органами правопорядка на всех уровнях организации деятельности органов внутренних дел. В связи с вышеизложенным, важное значение приобретает проблема поддержания дисциплины в органах полиции, реализация которой возможна лишь путем усиления строгости системы ответственности. М.С. Строгович писал: «Правильное понимание ответственности важно и в политическом, и в социальном, и в юридическом смысле, оно имеет громадное значение для научной разработки проблемы прав личности, для повышения ответственности государственных органов, общественных организаций, должностных лиц за порученное дело».

Сама по себе юридическая ответственность - это сложный, многофункциональный феномен, непосредственно связанный с правовой нормой, правомерным поведением, правоотношением, правоприменением, правонарушением. В теоретическом и практическом аспекте актуальность проблематики «юридическая ответственность», «функции юридической ответственности» предопределена коренными преобразованиями, происходящими во всех сферах российского общества (моральной, политической, правовой, экономической), становлением правового государства и гражданского общества.

Актуальность проблематики функционирования дисциплинарной ответственности в деятельности полиции обусловлена динамичностью

развивающегося и постоянно изменяющегося законодательства. На первый взгляд проблематика функций дисциплинарной ответственности исчерпывается уяснением направлений ее воздействия. Однако, уяснение функций дисциплинарной ответственности требует определения ее структуры, соотношения со смежными категориями и ее места в системе функций права.

С одной стороны, современный период характеризуется становлением системы органов внутренних дел в Российской Федерации, но с другой стороны наблюдается рост нарушений дисциплины среди сотрудников полиции, что во многом обуславливает необходимость совершенствования механизма функционирования дисциплинарной ответственности, определения ее основных средств. Так, в 2007г. их число составило 141417 сотрудника, в 2008г. - 146033 (+3,3%), в 2009г. - 157107 (+7,6%), в 2010г. - 166 846 (+6,2 %), в 2011г. – 144 185 (-13,6%) сотрудников. В период после принятия закона «О полиции», по итогам 2012г. - 171 850 (+19,2 %) сотрудников, в 2013г. – 177 880 (+9,3%), 2014г. – 181 579(+11,9%), за 2015г. – 193 375 (+6,1%), за 2016г. – 196 081 (+1,4%), за 2017г. – 197 840 (+0,9%), за 2018г. – 202 232 (+ 2,2 %), за 2019г. – 208 390 (+3%), а за 2020г. – 211 099 (+1,3%) сотрудников.¹

Актуальность данной темы определяется еще и тем, что она является, пожалуй, одной из наиболее полемичных в правовой науке. Отсутствуют единые подходы к определению понятия, сущности, функций, целей дисциплинарной ответственности. А правильное теоретическое разрешение этих вопросов во многом предопределяет деятельность правоприменителя и законодателя, что сказывается на уровне дисциплины в органах внутренних дел в целом.

¹ См.: Ежегодный обзор о состоянии служебной дисциплины и законности в подразделениях МВД России 2007 – 2020 гг.

Основная цель исследования заключается в анализе проблемы дисциплинарной ответственности при совершении правонарушений сотрудниками полиции в том числе и в сфере управленческих отношений.

Названная цель достигается путем решения следующих теоретических и практических задач исследования:

- определить значение ответственности в сфере организации деятельности органов внутренних дел;
- определить понятие и сущность ответственности как составляющей общественных отношений;
- выявить особенности ответственности в сфере правоохранительной деятельности;
- рассмотреть систему ответственности в организации деятельности полиции
- изучить механизм реализации дисциплинарной ответственности в организации деятельности полиции;
- исследовать понятие и основные элементы механизма реализации дисциплинарной ответственности;
- рассмотреть контроль и служебную дисциплину как условие поддержания дисциплины в органах внутренних дел;
- определить особенности привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД.

Основным условием успешного проведения реформирования полиции является адекватная их целям организация системы управления во всех ее звеньях. Поэтому проблема оценки организации деятельности органов внутренних дел представляется ключевой, так как через совершенствование организации системы ОВД и управления ею достигается повышение эффективности их функционирования как управляемой системы.

В работе использовались как общенаучные методы (анализ и синтез, сравнение и обобщение), так и частнонаучные методы (статистический и сравнительно-правовой анализ, диалектический, системно-структурный, сравнительного правоведения (диахронный и синхронный), технико-юридический, лингвистический, изучения документов, опрос).

Нормативно-правовой базой исследования послужили Конституция Российской Федерации, уголовное и административное законодательство, законы и подзаконные акты, определяющие правовой статус правоохранительных органов и регулирующие их деятельность, ведомственные нормативные акты органов внутренних дел.

Эмпирическую базу исследования составили отечественное и зарубежное законодательство. Рассмотрены Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, акты органов государственной власти субъектов федерации и другие нормативные акты. Используются определения, постановления и решения судов общей и специальной юрисдикции, органов прокуратуры, а также статистические данные, материалы опросов и контент-анализ прессы.

Научная новизна работы состоит, прежде всего, в том, что данное исследование посвящено вопросам дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел и является одной из первых работ, в которой вопросы ответственности данного вида рассматриваются в отношении рядовых сотрудников полиции, а также руководителей ОВД в связи с неосуществлением, либо ненадлежащим осуществлением управленческих функций. При этом эти вопросы впервые рассматриваются с учётом современного этапа развития российской государственности, реформирования системы органов внутренних дел, в рамках вступления в действие Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции». На основе комплексного и междисциплинарного подхода осуществлена попытка осмысления теоретических и практических

проблем и особенностей юридических механизмов реализации дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел.

Теоретическая и практическая значимость. В рамках данной работы подвергнут анализу отечественный и зарубежный опыт по определению степени ответственности руководителей органов внутренних дел, дана уголовно-правовая характеристика действий (бездействий) руководителей ОВД, проведён анализ норм действующего законодательства и сформулированы конкретные предложения по их совершенствованию. Материалы монографии могут быть использованы в качестве основы для дальнейших научных исследований в этой области, для преподавания учебных курсов по основам управления органов внутренних дел, а также для работы над совершенствованием законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности руководителей органов внутренних дел.

Глава 1. Значение ответственности в сфере организации деятельности органов внутренних дел

1.1. Понятие и сущность ответственности как составляющей общественных отношений

В своем развитии, формировании и становлении категория ответственности прошла длительный отрезок исторического времени,² начало которого можно условно датировать судом над Сократом в Афинах в 399 г. до н.э., а его завершение - на исходе средних веков.

В наши дни термин «ответственность» достаточно многообразен. Можно говорить о чувстве ответственности и ответственном поведении. Можно повысить ответственность, взять ее на себя, привлечь лицо к ответственности и освободить от нее. В конце концов, есть люди, поступающие ответственно, и лица, занимающие ответственное положение, в хозяйственной сфере действуют предприятия с ограниченной ответственностью.

Следующее определение можно встретить в словаре русского языка: «Ответственность – обязанность, необходимость давать отчет в своих действиях, поступках и т.п. и отвечать за их возможные последствия, за результат чего-либо»³. В Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова содержится определение понятия ответственности: «это положение, при котором лицо, выполняющее какую-нибудь работу, обязано дать полный отчет в своих действиях и принять на себя вину за все могущие возникнуть последствия в исходе порученного дела, в выполнении каких-нибудь

² Бельский К. С. Административная ответственность: генезис, основные признаки, структура // Государство и право. 1999. № 12. С. 12-20.

³ Большой словарь русского языка. Т. II. – М.: Русский язык. – 1986.

обязанностей, обязательств.»⁴ А в Большой Советской Энциклопедии дается следующее определение юридической ответственности: «Юридическая ответственность - это государственное принуждение к исполнению требований права».⁵ Ответственность определяется как способность отвечать за свои действия, поступки, быть ответственным за них. Думается, что в этих определениях в принципе верно определена суть того социального явления, которое обозначено термином «ответственность». Иногда ответственность личности рассматривается только как элемент структуры сознания человека. Например, В.П. Тугаринов определяет ответственность личности как «способность человека предвидеть результаты своей деятельности и определять ее, исходя из того, какую пользу или вред она принесет обществу».⁶ Таким образом, общее понятие ответственности имеет философский характер, передает особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу, заключающееся в реализации нравственно-правового долга.

Из этих высказываний можно сделать вывод, что осуждение правонарушителя, неблагоприятные для него последствия, государственное принуждение являются необходимыми признаками юридической ответственности.

Однако С.Н. Братусь, опираясь на то, что между юридической обязанностью и ответственностью имеется тесная связь, подвергает сомнению утверждение, что ответственность всегда означает наступление неблагоприятных последствий для правонарушителя. Он исходит из того, что «организующая и воспитательная роль санкции, заключенной в правовой норме состоит, прежде всего, в том, чтобы обеспечить

⁴ С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова. Толковый словарь русского языка. Азъ, 1992.

⁵ См.: Большая Советская Энциклопедия / под. ред. О.Ю. Шмидта, Советская энциклопедия. М., 1947. С. 10 275 (20500 с.)

⁶ Тугаринов В.П. Избранные философские труды / ЛГУ им. А. А. Жданова. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. 125с.

исполнение юридической обязанности без применения санкции».⁷ Следовательно, утверждение, что суть ответственности состоит в неблагоприятных последствиях для правонарушителя и что за пределом ответственности находятся меры непосредственного государственного принуждения к исполнению обязанности, привело к неосновательному выводу об отсутствии единого общего понятия ответственности в гражданском, административном и уголовном праве.

В понимании дисциплинарной ответственности также нет единого мнения. Так, с одной стороны, дисциплинарную ответственность понимают как «обязанность работника ответить перед администрацией предприятия (учреждения) за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права».⁸

С другой стороны, «дисциплинарная ответственность рабочих и служащих применяется за совершение дисциплинарного проступка и заключается в наложении дисциплинарного взыскания администрацией предприятия (учреждения) или вышестоящими органами и лицами той же системы только на рабочих и служащих данного предприятия (учреждения) в установленном законом порядке».⁹

Дисциплинарная ответственность применяется за нарушение трудовой, учебной, служебной, воинской дисциплины. Рабочие и служащие, нарушившие трудовую дисциплину, привлекаются к дисциплинарной ответственности администрацией предприятия, учреждения, организации. До наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины. Законодательством определены порядок обжалования дисциплинарного

⁷ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М., 1976. С.15.

⁸ Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. 2-е издание, доп. перераб. М.: ЮРИСТЪ, 2001. С. 17.

⁹ См.: Трудовое право. М.: Юридическая литература, 1966. С. 368.

взыскания, сроки его применения и действия, порядок снятия (в том числе досрочного). Определенную специфику имеет дисциплинарная ответственность работников гражданской авиации, железнодорожного транспорта, военнослужащих, предусмотренная уставами о дисциплине, а также дисциплинарная ответственность судей и некоторых других категорий должностных лиц, дела о проступках которых рассматриваются и решаются специальными дисциплинарными коллегиями.

От штрафной, карательной ответственности отличается правовосстановительная ответственность, которая заключается в восстановлении незаконно нарушенных прав, в принудительном исполнении невыполненной обязанности. Особенность этого вида ответственности в том, что в ряде случаев правонарушитель может сам, без вмешательства государственных органов, выполнить свои обязанности, восстановить нарушенные права, прекратить противоправное состояние. На этом основаны дополнительные санкции, применяемые к правонарушителю в процессе реализации этих отношений ответственности (пени, штрафы, другие меры принуждения). Правовосстановительная ответственность возникает с момента правонарушения и завершается восстановлением (в установленных законом пределах) нарушенного правопорядка. Процессуальные нормы регулируют осуществление этого вида ответственности в случае спора (в суде, в арбитраже) или отказа правонарушителя восстановить нарушенный правопорядок (исполнительное производство).

Завершая освещение проблемы юридической ответственности, хотелось бы сделать ряд выводов. Как отмечают исследователи, сам термин «ответственность» в юридической литературе и законодательстве не всегда применяется в собственном значении этого слова. Так, можно встретить с утверждением, что страховщик несет ответственность за убытки, вызванные наступлением страхового случая (см. п. 2 ст. 937 ГК

РФ). Совершенно очевидно, что применение к страховщику термина «ответственность» не отражает существа дела, поскольку возмещение убытков, вызванных наступлением страхового случая, означает выполнение обязанности, принятой им на себя по договору, то есть в результате не запрещенного правомерного действия. Данный случай не уникален. Можно даже отметить тенденцию, свойственную развитию отечественного права на современном этапе, - любые нежелательные для лица последствия неких событий или юридически значимых действий называть «ответственностью». Например, выражение «нести ответственность по обязательствам», часто употребляемое в действующем ГК РФ, обозначает не что иное, как необходимость исполнения взятых на себя обязательств (что следует из анализа ст. 24, 69 п. 1 и др. ГК) и, конечно, обязанность, в случае их нарушения, возместить убытки, выплатить неустойку и проч. - подвергнуться мерам ответственности.

Таким образом, термин «ответственность» используемой в современной российской правовой системе, это одна из фундаментальных правовых категорий, занимающих важное место в механизме правового регулирования общественных отношений. Повышенное внимание, уделяемое юридической наукой проблеме ответственности, объясняется в первую очередь большим значением данного охранительного института. Социальная роль правовой ответственности, как и права в целом, определяется тем, что зачастую именно и только наличие ответственности за те или иные антиобщественные поступки побуждает людей к определенному (позитивному) варианту поведения, будучи стимулом к правомерному поведению и антистимулом к совершению правонарушений.

1.2 Сущность служебной дисциплины и ее значение в организации деятельности органов внутренних дел

Укрепление правопорядка и усиление борьбы с преступностью в свете положений, закрепленных в Конституции РФ, выдвигают повышенные требования к организации деятельности органов внутренних дел.

На необходимость наведения порядка и дисциплины в системе органов государственной власти неоднократно указывалось Президентом РФ. Так, В.В. Путин говорил о необходимости создания сильного, эффективного государства,¹⁰ что становится главным требованием, предъявляемым и к организации деятельности органов внутренних дел.

Деятельность органов внутренних дел как органов управления базируется на положениях, закрепленных в Конституции РФ, которая устанавливает, что основным направлением развития российского общества является развитие демократических ценностей: все более широкое участие граждан в управлении делами государства и общества, совершенствование государственного аппарата, повышение активности общественных организаций, усиление народного контроля, укрепление правовой основы государственной и общественной жизни, расширение гласности, постоянный учет общественного мнения.

Деятельность органов внутренних дел по борьбе с преступностью характеризуется многообразием задач. Она включает в себя организацию своевременного обнаружения, предупреждения и пресечения преступлений; быстрого и полного их раскрытия; обеспечения сохранности социалистической собственности; полного возмещения причиненного преступлением материального ущерба; выявления и устранения причин, порождающих преступность, и условий,

¹⁰См.: Путин В. Власть должна быть работающей // Российская газета. 2000. 19 мая.

способствующих совершению преступлений; розыска лиц, скрывшихся от следствия, суда и уклоняющихся от отбытия наказания; исправления и перевоспитания осужденных, а также предупреждения, пресечения и раскрытия преступлений в местах лишения свободы.

Эффективное осуществление этой деятельности находится в прямой зависимости от научной организации использования сил, средств и методов аппаратами органов внутренних дел в борьбе с преступностью, причем, организация - это особый вид взаимоотношений частей между собой и с составленным из них целым; отношение это состоит в том, что части взаимно содействуют успеху целого.

Прежде всего необходимо определить, что научная организация деятельности органов внутренних дел в борьбе с преступностью - это создание такой системы, которая была бы основана на достижениях науки и передовой практики и направлена на совершенствование средств, форм и методов работы полиции, а также на качественное улучшение сил, используемых в этой работе, с целью достижения максимальных результатов в борьбе с преступностью при наименьших затратах труда и материальных средств.

Системе деятельности полиции и ее составным частям: силам, средствам, формам и методам - как и любой системе, присуще свойство развиваться, совершенствоваться.¹¹

Сотрудники органов внутренних дел должны изучить условия рациональной организации деятельности полиции, основными из которых являются:

- четкое знание оперативной обстановки и своевременное реагирование на ее изменения;

¹¹ См: Зеленовский Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации управления. Перевод с польского: М., 1971, с. 37

- научное планирование работы органа полиции на основе тщательного анализа и оценки оперативной обстановки, а также включение в план реально выполнимых мероприятий с учетом наличных сил и средств, используемых в борьбе с преступностью; |

- обеспечение выполнения намеченных мероприятий путем взаимодействия, координации и контроля;

- четкое разграничение задач и функций каждого органа, подразделения и отдельного сотрудника;

- обеспечение правильного и полного учета результатов работы, обобщения и распространения передового опыта.

Говоря о значении научной организации деятельности полиции, сотрудники должны иметь в виду, что рациональное построение системы органов внутренних дел, совершенствование средств, форм и методов, используемых при осуществлении этих мероприятий, способствуют в целом решению главной задачи, то есть успешной борьбе с преступностью. Кроме того, четкая организация деятельности позволяет:

- сконцентрировать внимание руководителей органов и каждого отдельного сотрудника на наиболее важных, решающих направлениях и участках борьбы с преступностью и маневрировать силами и средствами;

- своевременно выявлять и устранять недостатки отдельных подразделений и сотрудников органов внутренних дел;

- своевременно производить замену устаревших средств и методов или дополнять их новыми, выработанными теорией и передовой практикой;

- достигать высоких показателей в борьбе с преступностью и экономии материальных средств.

Важное место в организации деятельности органов внутренних дел занимают изучение и оценка оперативной обстановки. Как элемент организации деятельности, изучение оперативной обстановки является

исходным моментом, результаты которого позволяют правильно спланировать свою деятельность, расставить 'соответствующим образом силы и средства, а также организовать взаимодействие, контроль и учет всей работы.

Сотрудники должны знать, что под оперативной обстановкой понимается совокупность внешних и внутренних условий, в которых функционирует тот или иной орган внутренних дел, подлежащих изучению и учету в целях обеспечения наиболее эффективного функционирования органа.

Оперативная обстановка складывается из следующих элементов:

1. Географические, демографические и социально-экономические условия обслуживаемой данным органом территории, объекта.
2. Состояние преступности в данном районе.
3. Состояние сил и средств органа внутренних дел и интенсивность их применения.

Сотрудники должны разобраться в вопросах: какие условия и почему относятся к внешним и внутренним, имея в виду, что внешние условия - это социальная среда (географические, демографические и социально-экономические особенности обслуживаемой территории) и состояние преступности, а к внутренним условиям относятся фактическое наличие и состояние сил и средств, а также интенсивность их применения.

Сотрудникам необходимо более детально изучить простейшие слагаемые каждого элемента оперативной обстановки, знать источники сведений об условиях, составляющих оперативную обстановку, и способы получения этих сведений.

Например, составными частями такого элемента оперативной обстановки, как географические, демографические и социально-экономические особенности обслуживаемой территории или объекта являются:

- климатические и природные условия;
- размер территории, количество на ней объектов частной собственности, предприятий торговли, зрелищных и культурно-просветительных учреждений, мест массового отдыха и т.п., их расположение и время функционирования;
- характер путей сообщения и средств связи, наличие и территориальное размещение вокзалов и станций, портов и пристаней, аэродромов, автостанций, а также порядок работы местного и междугородного транспорта;
- численность населения, проживающего на данной территории, состояние миграционных процессов, национальный состав населения, его обычаи, традиции и т.п.;
- наличие туристских маршрутов, наличие и расположение гостиниц, домов колхозника, мотелей, кемпингов, других мест временного проживания населения и т.д. Аналогичным образом должны быть рассмотрены и такие элементы оперативной обстановки, как состояние преступности на данной территории и состояние сил и средств органа внутренних дел. При изучении состояния преступности сотрудники должны обратить особое внимание на такие понятия, как уровень, структура и динамика преступности. Силы и средства органа (аппарата) внутренних дел следует подразделить на основные, т.е. непосредственно ведущие борьбу с преступностью и предназначенные для этих целей, и вспомогательные, привлекаемые к работе по предотвращению, раскрытию преступлений и розыску преступников и применяемые, приспособленные для этих целей средства.

При изучении источников, содержащих информацию об оперативной обстановке, сотрудники должны исходить из классификации источников информации.

Основными способами получения информации являются личное ознакомление с источниками и письменный или устный запрос необходимой информации. При этом следует иметь в виду, что определение наиболее эффективного способа получения информации об оперативной обстановке и быстрое обнаружение этой информации зависит от знания самих источников информации и их местонахождения.

Процесс организации борьбы с преступностью неразрывно связан с систематическим использованием различных методов познания оперативной обстановки, составляющих в совокупности методику ее изучения и оценки. Основу всей системы методов, применяемых в процессе изучения оперативной обстановки, составляет всеобщий метод материалистической диалектики - единственно научный философский метод, наиболее полно соответствующий законам развития материального мира, природе изучаемых явлений и процессов, изучение оперативной обстановки предполагает применение также ряда частных методов, т.е. системы определенных приемов, правил и рекомендаций по изучению соответствующих объектов и явлений, процессов, составляющих условия оперативной обстановки.

Одним из основных методов изучения оперативной обстановки является метод моделирования. Моделирование оперативной обстановки включает в себя:

- четкую систематизацию информации об условиях оперативной обстановки, т. е. сосредоточение ее в определенном виде;
- объяснение и иллюстрацию наиболее существенных свойств и зависимостей с помощью более простых наглядных представлений и понятий;
- получение новой информации о свойствах оперативной обстановки в целом и ее отдельных частей, осуществление прогноза о возможном изменении ее состояния,

- проверку реальности выдвинутых ранее предложений о развитии процессов и явлений в области борьбы с преступностью.

Важным средством повышения эффективности изучения оперативной обстановки является применение статистического метода. Однако сотрудники должны иметь представление о том, что этот метод нашел широкое применение в практической деятельности органов внутренних дел лишь при исследовании такого элемента оперативной обстановки, как состояние преступности.

С помощью анализа статистических данных, характеризующих состояние преступности на обслуживаемой территории, можно выявить распространенность отдельных видов преступлений, собрать обобщенные данные о лицах, совершивших преступления, получить представление о динамике, структуре и уровне преступности в целом и по отдельным видам преступлений и, в зависимости от результатов оценки полученных данных, наметить общее содержание предупредительной работы и оперативно-розыскных мероприятий по выявлению и раскрытию преступлений.

Для того, чтобы выявить закономерности, проявляющиеся в динамике преступности и обнаружить причины, появления определенных изменений, необходимо собранные и обработанные данные разбить по их важнейшему признаку на качественно однородные группы.

Сведение имеющихся цифровых данных в однородные группы называется типологической группировкой. Путем типологической группировки достигается цель выделения из всей совокупности данных о состоянии преступности, о количестве совершенных преступлений по видам, способам совершения, по объектам преступного посягательства, каналам сбыта похищенного имущества и т. д. Таким образом, выделение однородных в качественном отношении групп позволяет определить:

- какие преступления на территории обслуживаемого района (города) являются наиболее распространенными;

- в каких местах или на каких объектах они чаще всего совершаются:
- каковы наиболее распространенные способы совершения преступлений;
- где и какие каналы сбыта похищенного используются преступниками.

При статистическом методе изучения информации о состоянии преступности необходимо применять и вариационную группировку полученных данных, которая предполагает распределение изучаемых явлений по величине изменяющегося признака. Например, распределение по группам имеющихся данных о возрастном составе преступников в процентных и абсолютных цифрах, в целом по отдельным видам преступлений, по количеству лиц, участвовавших в совершении преступлений, по сумме ущерба, причиненного преступлением, и т.п.

Перегруппировка позволяет выявить тенденции в изменении состава лиц, совершающих преступления, направленность совершаемых преступлений и наметить мероприятия по предотвращению преступлений.

Диалектическая взаимосвязь между элементами оперативной обстановки заключается в том, что изменения, происходящие в условиях, составляющих один из элементов оперативной обстановки, влекут за собой изменения в других элементах оперативной обстановки. Такая связь называется причинно-следственной корреляцией.

Сотрудникам необходимо знать способы отыскания таких связей между условиями, составляющими оперативную обстановку. Такие связи могут, например, обнаруживаться путем сопоставления цифровых данных о происходящих изменениях в динамике преступлений, показывающих определенную тенденцию, с данными об изменениях в социально-экономических условиях.

С этой целью на практике составляются так называемые аналитические таблицы (справки), показывающие взаимосвязь между

отдельными элементами оперативной обстановки, в частности, между состоянием преступности и изменением в социально-экономическом положении обслуживаемой территории (объекта, отрасли экономики).

Составление аналитических таблиц и сопоставление заложенных в них данных позволяет обнаружить причинно-следственные связи между явлениями и определить наиболее уязвимые для совершения преступлений места.

Изучение оперативной обстановки по линии ЭБ и ПК достигается также методом оперативно-экономического анализа. Аппаратами ЭБ и ПК уже накоплен определенный опыт использования данного метода в практической деятельности. Сущность его заключается в глубоком исследовании тесно связанных между собой технико-экономических показателей производственной деятельности предприятия и сравнения их с данными, полученными из других источников.

Необходимо знать и способы изучения такого элемента оперативной обстановки, как состояние сил и средств органа внутренних дел. При этом нужно иметь четкое представление о показателях, которые подлежат учету и анализу.

Научный анализ всей совокупности информации об условиях, составляющих оперативную обстановку, позволяет правильно ее оценить, т. е. сделать выводы, необходимые для принятия соответствующего решения.

Одним из главных решений, основанных на выводах, вытекающих из анализа оперативной обстановки, является решение о расстановке сил и средств оперативных аппаратов органов внутренних дел. Расстановка сил и средств как элемент организации оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел осуществляется на основе оперативной обстановки и включает в себя организацию работы оперативного состава на основе принципа специализации, организацию оперативного

обслуживания административных районов, оперативных зон, систем и объектов хозяйственной деятельности, отдельных категорий лиц, а также рациональное использование средств специальной техники.

При изучении вопроса о расстановке сотрудников полиции необходимо уяснить основные принципы распределения обязанностей между различными категориями сотрудников: организации и практического осуществления деятельности полиции.

Особое внимание следует уделить изучению вопросов, связанных с организацией работы сотрудников полиции. Эта работа должна осуществляться в соответствии со складывающейся обстановкой.

1. Часть действующих сотрудников полиции должны работать по раскрытию и расследованию конкретных уголовных дел и разработке проходящих по ним лиц.

2. Часть сотрудников должна использоваться для проверки первичных сведений, выявления замышляемых, подготавливаемых либо совершенных преступлений и условий, способствующих их совершению.

3. Третья часть сотрудников может использоваться по иным линиям работы для выявления лиц, подозреваемых в фальшивомонетничестве, спекуляции, взяточничестве, коммерческом подкупе).

В деятельности полиции расстановка сотрудников обычно осуществляется исходя из того, что основная их часть должна активно участвовать в выявлении лиц, причастных к совершению преступлений. Другая часть сотрудников должна быть сосредоточена в местах сбыта имущества и ценностей, добытых преступным путем (комиссионных, скупочных магазинах, рынках, ломбардах и т. п.), а также в местах наиболее вероятного появления преступников (в притонах, ночлежках, на вокзалах и т. д.). Третью часть сотрудников полиции целесообразно использовать для розыска скрывающихся преступников, выявления и

разработки преступников-гастролеров и лиц, вовлекающих несовершеннолетних в преступную деятельность.

Правильная организация деятельности сотрудников полиции зависит от количественно-качественной характеристики ситуации, которая, в свою очередь, определяется следующими факторами:

- территориальной распространенностью преступлений и распределением отдельных видов преступлений по временам года, объектам посягательства;
- территориальной размеренностью объектов, требующих оперативного обслуживания;
- наличием и количеством мест возможного сбыта, похищенного имущества.

Правильно организовать личный состав подразделения - значит добиться такого положения, чтобы своевременно выявлять ситуации совершения преступлений, и чтобы имеющиеся в распоряжении сотрудники могли активно участвовать в проведении мероприятий, проводимых руководством органов внутренних дел.

Таким образом, количество необходимых сотрудников и организация их деятельности определяются конкретной оперативной обстановкой, складывающейся в той или иной местности.

Большое значение для поддержания служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел имеет моральная ответственность. Моральные нормы стали регулировать общественные отношения еще задолго до возникновения государства и права, но до сих пор сохраняют немаловажное значение.

Моральная ответственность, равно как и всякая иная связанная с нарушением неюридических социальных норм ответственность, - это, как и юридическая ответственность, та же обязанность, но исполняемая под воздействием принуждения. Разумеется, существенное различие между

действием норм права и действием иных социальных норм состоит в том, что право обеспечивается государственным принуждением со всеми вытекающими отсюда важными последствиями. К сожалению, моральная норма таким средством не обеспечена. Моральная ответственность не вносит изменений в имущественное, правовое и политическое положение должностных лиц, которым она адресована, не закрепляет свою отрицательную оценку каким-либо реальным наказанием. И все же сведение способов защиты нарушенного права только лишь к государственному принуждению исполнения обязанностей было бы большим заблуждением.

В государственном управлении категория моральной ответственности выступает как самостоятельно, так и в сочетании с другими видами социальной ответственности. Самым типичным в управленческих отношениях является взаимодействие моральной и юридической оценок. Моральная оценка - обязательный элемент, сопутствующий отрицательной юридической оценке. Так, совершение преступления предполагает не только уголовную ответственность виновного лица, но и его моральное осуждение. Наложение дисциплинарного взыскания на служащего за упущение в работе представляет собой процесс, в котором также присутствует отрицательное, нравственно-этическое осуждение, часто незаметное, но психологически ощущаемое виновным лицом.

Императив ответственного поведения приходит к человеку не только извне, но вырабатывается и в нем самом, создавая ряд устойчивых стереотипов: сознание долга, чести, достоинства и вины. Моральная ответственность проявляется также в форме стыда и угрызений совести, то есть в форме психологического переживания за содеянное. Наиболее ярким переживанием является чувство раскаяния, которое может быть довольно острым и причинять человеку постоянные страдания.

Категория совести составляет субъективную сторону моральной

ответственности. Совесть - сложный и тонкий душевный инструмент, обязывающий человека отчитываться перед собой, постоянно оценивать свои действия и решения, «она есть тот высший судья, перед которым человек считает себя обязанным ответить и на приговоры которого нет апелляции». С совестью неразрывно связано понятие чести. Честь - это особая гордость за свою профессию, своего рода благородство. Честь в управленческих отношениях выступает как осознание служащим ценности своего труда, заслуг перед обществом. Значение понятий совести и чести состоит, прежде всего, в том, что они являются внутренними регуляторами, обеспечивающими должное поведение без внешнего воздействия, на основе самоконтроля и самооценки.

Вместе с тем нужно сказать, что нравственная обязанность не всегда исполняется в результате внутреннего побуждения и убеждения. В практической действительности моральная ответственность, как объективная реальность, чаще локализуется и действует в виде общественного мнения. Общественное мнение в государственном управлении - это общественное отношение по поводу оценки управленческой деятельности, проявляющееся в коллективных суждениях граждан о государственной политике, работе государственного аппарата и его отдельных должностных лиц. Такие суждения отличаются распространенностью, интенсивностью и устойчивостью, чем создают ощутимое влияние на должностных лиц. Сила общественного мнения, являясь своеобразной мерой принуждения, удерживает от безнравственного поступка. Давление со стороны общественного мнения виновное лицо может испытывать и после того, как перестала действовать послужившая поводом для его возникновения негативная юридическая оценка.

Моральная ответственность органически связана с реализацией ответственности в государственном управлении. И это закономерно,

поскольку действия руководителя должны иметь нравственную основу и в значительной степени определяться нравственными принципами. В связи с этим показательна, на наш взгляд, процедура приведения к присяге высшего должностного лица государства.

Конституции многих стран мира, в том числе и России, содержат ряд общественно важных морально-политических и гражданских обязательств, которым должен следовать президент на протяжении всего срока своих полномочий. При всей своей декоративности торжественное обязательство, даваемое президентом перед лицом своего народа, при всех обстоятельствах соблюдать Конституцию и другие законы, имеет большое общественно-политическое значение. Такого рода обязательства и официально установленные стандарты деятельности президента направлены на всемерное укрепление авторитета и достоинства поста главы государства. Если же президент, вопреки взятому на себя обязательству, допускает серьезное нарушение конституции или законодательства, то в отношении его на вполне законных основаниях может быть применена процедура отстранения от должности, получившая название «импичмент». Практику приведения к присяге, применяемую, кстати, также к лицам, несущим специфичную государственную службу (военнослужащим, судьям, дипломатам и некоторым другим), можно было бы распространить на весь круг должностных лиц государства (и должностных лиц местного самоуправления). Это создало бы предпосылки формирования государственного аппарата нового, этического типа, для должностных лиц которого высшей ценностью стали бы человеческая жизнь, права и свободы.

Подводя итог вышеизложенному, следует подчеркнуть, что ответственность в сфере управленческих отношений, выступая важнейшим средством обеспечения законности и обеспечения исполнения обязанности, обладает рядом особенностей, отличающих её от

ответственности в других сферах общественных отношений. Прежде всего, это характерные лишения, которые претерпевают субъекты управленческих отношений в связи с ответственностью за принятие неправомερных управленческих решений, а также непосредственная реализация данной ответственности путём проведения определённых управленческих процедур. Для их осуществления нами предлагается создать систему управленческих административных судов, специально предназначенных для рассмотрения дел, связанных с нарушениями в сфере принятия субъектами управления неправомερных управленческих решений.

1.3. Система ответственности в организации деятельности полиции

При совершении правонарушения действующие сотрудники органов внутренних дел привлекаются как к уголовной, административной, дисциплинарной, а также и к гражданско-правовой ответственности. Сотрудники из числа руководящего состава чаще сталкиваются с проблемой ответственности, так как исполнение их служебных обязанностей напрямую связано с принятием и осуществлением организационных решений. Соответственно, чем выше статус начальника, тем более значительна ответственность, которая наступает за принятие неверных решений, что находится в прямой зависимости от его полномочий, в рамках исполнения служебных обязанностей. Так, следует проследить прямую зависимость между расширенными полномочиями руководителя, влекущими злоупотребление полномочиями и недостаточным уровнем полномочий, влекущим за собой несостоятельность и неэффективность деятельности руководителя.

Сегодня, когда управленческое решение на уровне низовых структурных подразделений полиции принималось на общем совещании, ответственность за указанное управленческое решение все равно лежит на его руководителе. В некоторых случаях, вопросы ответственности в системе организации деятельности органов внутренних дел недооцениваются, поскольку в рамках текущей работы руководители порой упускают принятие принципиально значимых управленческих решений, что, несомненно, крайне негативно отражается на эффективности деятельности подразделения полиции в целом.

Компетенция руководителя подразделения полиции, прежде всего, должна базироваться на тех ресурсах, которыми располагает подразделение на текущий момент времени, без необходимости привлечения ресурсов вышестоящего органа внутренних дел, что требует

согласования с вышестоящим руководством, а также необходимо планировать работу в рамках той численности подчиненного личного состава, который находится в распоряжении указанного руководителя. Таким образом, следует подчеркнуть, что в зависимости от масштабов полномочий начальника подразделения полиции увеличивается его ответственность.

При делегировании полномочий внутри органа внутренних дел ответственность начальника не перекладывается на заместителей, однако значительно повышается эффективность принятия решений и контроля за их исполнением. Наиболее важным критерием здесь является норма управляемости (диапазон контроля) – это число сотрудников (подразделений, уровней управления), которыми может эффективно управлять руководитель. Верхний уровень управления – 3-5 человек, средний – 10-12 человек, низший – 25-30 человек. Считается, что наиболее оптимальное число в норме управляемости – 7. Психологи установили связь этого с особенностями работы головного мозга человека. НИИ труда рекомендует использовать следующие нормы: верхний уровень управления – 3-7 чел.; средний – 8-20 чел; нижний – 21-40 чел. Таким образом, здесь прослеживается взаимосвязь между сложностью работ, требующих интеллектуальной подкованности, тонуса интеллекта руководителя и количеством непосредственно подчинённых ему сотрудников.

Дисциплинарные полномочия руководителя подразделения полиции содержат четко определенные полномочия. Среди которых закреплённые в различных нормативных правовых актах, правила применения без заранее предусмотренного согласования с вышестоящими подразделениями к подчинённым сотрудникам из числа начальствующего и рядового состава в целях обеспечения высокого уровня дисциплины, четкого выполнения служебных задач, предусмотренных законом мер дисциплинарного

воздействия и видов поощрения. Указанные полномочия находятся в прямой взаимосвязи с реализацией задач руководителя отдела полиции по обеспечению дисциплины во вверенном подразделении, путем применения мер дисциплинарной ответственности к сотрудникам допустившим нарушения служебной дисциплины и поощрительных мер к добросовестным сотрудникам.

В случае совершения сотрудником дисциплинарного проступка руководитель обязан напомнить сотруднику о необходимости соблюдения служебных обязанностей и определить меру дисциплинарного взыскания в соответствии со степенью грубости совершенного деяния.

Сотрудники в отношении которых были применены меры дисциплинарного взыскания не могут быть освобождены от уголовной ответственности, в случаях, когда в совершенных деяниях усматривается состав какого-либо преступления в соответствии с Уголовным кодексом РФ.

К принудительным мерам, которые могут применяться в целях поддержания дисциплины, обеспечения законности и правопорядка субъектами государственного управления, относятся, прежде всего, меры уголовного и дисциплинарного принуждения.

Основаниями привлечения к данным видам ответственности начальника органа внутренних дел является, прежде всего, нарушение их основных обязанностей, которые заключаются:

- в добросовестном и заботливом управлении деятельностью подразделения органов внутренних дел;
- в осуществлении руководства деятельностью органа внутренних дел исключительно в интересах государства;
- в разумном руководстве вверенным ему подразделением органов.

Таким образом, начальник органа внутренних дел, осуществляя руководство его деятельностью, должен действовать как в интересах

государства, так и в интересах граждан. Начальник ОВД не вправе - под угрозой привлечения к ответственности (вплоть до уголовной) - принимать определяющее для подразделения решение прежде, чем дать ему надлежащую и всеобъемлющую оценку в первую очередь с точки зрения соответствия интересам общества и государства.

В связи с вышеизложенным необходимо подчеркнуть, что само по себе привлечение начальника органа внутренних дел к уголовной ответственности свидетельствует, прежде всего, о крайней форме неосуществления контрольного механизма в системе МВД со стороны вышестоящего руководства, что привело к такого рода противоправным проявлениям. Поэтому детальное изучение особенностей привлечения начальника органа внутренних дел к уголовной ответственности не является основным предметом нашего исследования. Мы считаем, что при изучении заявленной темы основной упор следует сделать на особенностях дисциплинарной ответственности начальствующего состава ОВД.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. Так, Дисциплинарный устав органов внутренних дел в ст. ст. 22-25 даёт перечисление прав, обязанностей и определяет ответственность начальников по наложению дисциплинарных взысканий.

Во многих случаях те решения, которые принимаются руководителями подразделений полиции, на первый взгляд кажутся недостаточно квалифицированными. Так бывает в случаях, когда сотрудники подразделений полиции и их руководители исполняют не свойственные им функциональные обязанности, что напрямую связано с неквалифицированным делегированием своих полномочий начальником подразделения. Руководители должны исполнять свои обязанности по текущему планированию и контролю за деятельностью вверенного им подразделения, а не включаться в работу, входящую в обязанности

подчиненных им по должности сотрудников полиции. Таким образом руководитель обязан четко знать пределы своей компетенции и ответственности, что неразрывно связано со иерархической структурой системы органов внутренних дел и взаимной подчиненностью сотрудников полиции. Принцип единоначалия является одним из главных принципов в системе управления органов внутренних дел. В целях поддержания указанного принципа особенно важным становится чтобы приказ или распоряжение подчиненным сотрудникам приходило от непосредственного начальника. Однако в деятельности подразделений органов внутренних дел зачастую происходит обратная ситуация, когда распоряжения доводятся напрямую от прямого начальника, минуя непосредственного, что несомненно подрывает эффективность системы управления органами внутренних дел в целом.

Низкий уровень руководителей может находить свое выражение в низкой эффективности принятых руководящих решений, в которых на первый план выходят противоречивость и рассогласованность действий в рамках их исполнения. Само управленческое решение, исходящее от непосредственного начальника, должно обладать точностью и понятностью формулировок, не должно иметь противоречий с уже принятыми ранее приказами и распоряжениями руководителя. В случаях, когда новое распоряжение не укладывается в общую стратегию, то его необходимо аннулировать, с соблюдением процедуры отмены управленческого решения и заменить его новым согласованным с вышестоящим руководством управленческим решением. Во всех иных случаях подчиненные по должности сотрудники при реализации указанного решения будут трактовать противоречия в удобную для них сторону по желанию и, таким образом, избегать исполнения прямых распоряжений, либо исполнять их недостаточно качественно.

Непрофессионализм руководителя может также выражаться в

неконкретности решения - это еще одно важное требование к качеству управления независимо от того, относится ли оно к системе в целом или к отдельным её подразделениям и процессам в их рамках.

В практике деятельности ОВД нередки случаи, когда непринятие того или иного управленческого решения, либо непринятие его в установленные сроки выгодно руководителю. Иными словами, не принимая управленческое решение, либо создавая волокиту при его принятии, руководитель либо пытается повысить свою собственную значимость, авторитет среди подчинённых и граждан, напрямую зависящих от этого решения, либо провоцирует, таким образом, потенциального взяткодателя, что является уголовно наказуемым деянием. Зачастую очень сложно определить, каковы истинные причины непринятия начальником ОВД управленческого решения. Мы предлагаем определить перечень основных предпосылок, определяющих принятие рационального управленческого решения (Рис. 1).

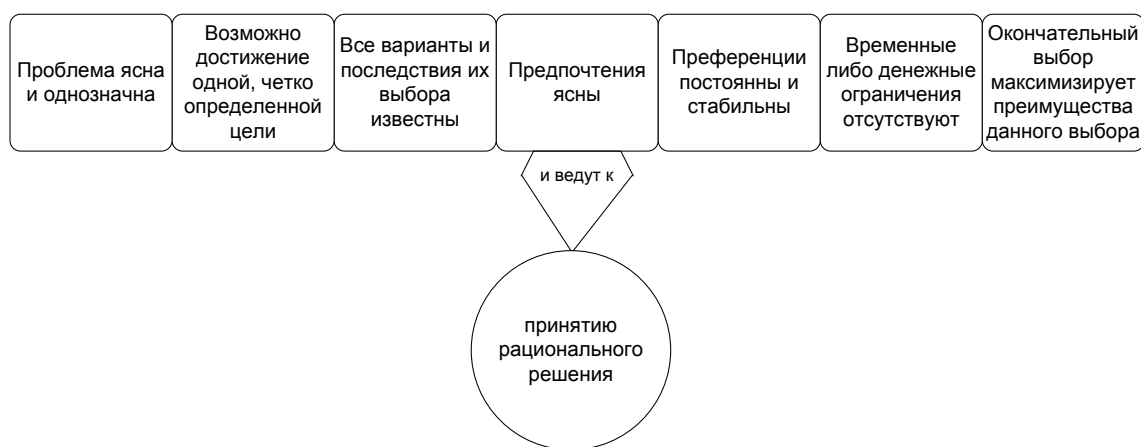


Рис. 1 Предпосылки, определяющие рациональность решения

Рассмотрим детально представленные на рис. 1 предпосылки рациональности принятия управленческого решения.

- Определенность проблематики. Для повышения эффективности управленческих решений на первый план выходит точность определения существующей проблемы. Руководитель, принимая стратегическое решение обязан обладать всей полнотой информации о сложившейся оперативной обстановке.

- Определение кратчайшего пути для достижения цели. В рамках стратегически верного подхода к решению позитивной задачи, руководитель обязан производить закупку необходимых материалов и технических средств, корректировать существующие планы и инструкции, а также вести верную кадровую политику. Так, руководитель, реализуя поставленные задачи, стремится к достижению основных целей подразделения.

- Вариативность действий. Здесь имеется в виду определенный творческий подход к реализации поставленных задач, что находит свое выражение в вариативности принимаемых решений и действий руководителя. Кроме того, руководитель должен в полной мере осознавать ответственность, лежащую на нем при выборе имеющихся вариантов.

- Определенность предпочтений. Последовательность принятия решений дает основания считать, что все возможные ситуации можно распределить по степени важности.

- Константа предпочтений. В дополнение к постоянно существующей структуре предпочтений в рамках поставленной цели определяются постоянные критерии выбора, влияющие на принятие окончательного решения руководителя, которые имеют определенное постоянство и распределяются строго в зависимости от важности произошедшего события.

- Неограниченность во времени и материальных затратах. Следует

исходить из того, что руководитель принимает управленческое решение ориентируясь на целесообразность и рациональность, не ограничиваясь временными критериями или финансовыми затратами.

- Получение оптимальных результатов. Руководитель подразделения полиции, обязан всегда принимать целесообразные управленческие решения и применять наиболее эффективный способ достижения результата.

Указанные критерии лежат в основе целесообразности принимаемых руководителем решений и могут применяться во всех без исключения случаях. Целесообразность управленческих решений обуславливается, прежде всего, интересами подразделения полиции, то есть имеется ввиду, что руководитель, инициирующий управленческое решение, ставит на первое место исключительно интересы государства. Когда использованы все предпосылки, а управленческое решение, так и не принято, то становится очевидной личная заинтересованность начальника подразделения в принятии указанного решения.

Однако, как показывает практика, определение личной заинтересованности начальника ОВД при принятии либо непринятии управленческого решения определить достаточно сложно, так как каждая перечисленная предпосылка имеет большое количество аспектов. Например, «четкость проблемы» подразумевает, что для принятия рационального решения проблема должна быть определена четко и однозначно и лицо, принимающее решение, имеет полную информацию о ситуации, относительно которой принимается решение, но на практике полная информация зачастую отсутствует и т.д.

Когда перед руководителем стоит наиболее простая управленческая задача, имеются четко определенные цели и для их достижения не существует большого количества различных вариантов, реализация принятого управленческого решения не ограничена во времени и не

стеснена в материальных средствах, в таких случаях можно говорить о том, что предполагаемые результаты управленческой деятельности измеримы. К сожалению, на практике преимущественно встречаются случаи, не отвечающие перечисленным критериям¹². Таким образом, можно констатировать, что абсолютная целесообразность невозможна. Начальник подразделения полиции в рамках принимаемого управленческого решения всегда ограничен в реализации принципа целесообразности. Так, чтобы иметь возможность принимать исключительно рациональные управленческие решения начальнику нужно руководствоваться строго определенным порядком действий, принимать во внимание все существующие варианты развития событий, а также обладать полным объёмом информации о скрадывающейся оперативной обстановке, действовать решительно, но предусмотрительно. Таким образом, подчиненные ожидают от руководителя поступательной линии поведения, а также последовательности в принятии управленческих решений. Принимая эту линию поведения начальник подразделения полиции получает возможность показать, как подчиненным, так и вышестоящим руководителям свою компетентность и работоспособность, умение взаимодействовать с коллективом. В некоторых случаях руководители маскируют свою некомпетентность, либо личную заинтересованность принятием коллегиальных решений.

Зачастую руководители органов внутренних дел допускают нарушения порядка осуществления контрольных функций, что выражается в проведении спонтанных контрольных проверок, проводимых без явно выраженных оснований и поводов. Кроме того, такие проверки зачастую проводятся с нарушением процедуры оформления мероприятий, не соблюдается периодичность проведения проверок, а также указанные проверки иногда проводят не уполномоченные на то сотрудники.

¹² Литвак Б.Г. Управленческие решения. М.: Экмос, 2005. С. 104.

Смысл любой формы контроля в конечном итоге сводится к выявлению нарушений, совершаемых исполнителями и подрывающих нормальное функционирование органов внутренних дел, а также системы государственного функционирования в целом. Деятельность руководителя в органах внутренних дел должна быть направлена только поддержание режима законности, а также на устранение всего, что нарушает нормальное функционирование подразделений полиции и подрывает эффективную реализацию принятых управленческих решений. Однако, в рамках такой работы руководитель должен следить за тем, чтобы не ущемлялись законные интересы рядовых сотрудников полиции.

Многие управленческие решения не дают желаемого эффекта. Причины проблем, в основном, кроются в избыточной зарегулированности их реализации, а также в неправомерных действиях начальника ОВД, выполняющего контрольные функции. В ряде случаев такая деятельность излишне заорганизована, а это создает административные барьеры. Начальником ОВД по собственной инициативе вводятся непредусмотренные никакими законами и приказами требования, расширяется документооборот, который порождает излишнюю бюрократизацию деятельности органов внутренних дел.

Существуют и такие факты, когда начальник ОВД без необходимости наделяет дублирующими контрольными функциями руководителей тех подразделений, которым это не свойственно в силу должностной инструкции, либо руководителей хозяйствующих организаций, не относящихся к системе органов внутренних дел. Например, сотрудники подразделений вневедомственной охраны находятся под контролем руководителей охраняемых объектов и вынуждены подчиняться им, выполняя порой поручения, не связанные с охранными функциями. Несомненно, это связано с недостаточной принципиальной позицией руководителей подразделений органов внутренних дел.

Недобросовестные руководители зачастую используют свои контрольные полномочия вопреки интересам службы либо грубо вмешиваются в сложившуюся практику работы подразделений, практикуя различного рода внеплановые проверки.

Особую тревогу вызывают уголовно наказуемые действия начальника ОВД, призванного осуществлять контрольные функции. Например, наряду с укрывательством сотрудников, формально числящихся на службе и получающих заработную плату, получила широкое распространение ситуация, когда учащаются проверки как в отношении всего личного состава подразделения, либо в отношении определённого круга его сотрудников в преддверии получения премии по итогам года (так называемой «тринадцатой зарплаты»). Таким образом начальник подразделения получает взятку от подчинённого взамен на освобождение последнего от дисциплинарной ответственности. Общественная опасность этих преступлений состоит в том, что в результате их совершения seriously нарушается нормальная, регламентированная соответствующими правовыми актами деятельность органов внутренних дел, а в целом ущемляются интересы общества и государства. Отличительной чертой данного рода противоправных действий является то, что, посягая на нормальное функционирование указанных органов и учреждений, они не только снижают авторитет руководителя подразделения, но и формируют противоправные установки у подчинённых по отношению к гражданам. Зачастую на практике формируются целые преступные «цепочки», основанные на распределении преступных доходов между руководителями и их подчинёнными.

В рамках вопроса усиления дисциплинарной ответственности в ОВД особую важность имеют вопросы ответственности руководителей подразделений полиции в области кадровой работы. Такие проблемные вопросы как реализация кадровой политики и привитие корпоративной

культуры традиционно остаются за начальствующим составом, так как они напрямую зависят от личностных качеств руководителя. От решения указанных вопросов зависит позитивная атмосфера в служебных коллективах. Такой коллектив способен к продуктивной работе с применением современных средств и методов деятельности. Таким образом, руководитель подразделения определяет позитивную направленность деятельности всего коллектива органов внутренних дел.

Использование эффективных методов руководства в полиции основано на четком определении уровней ответственности между сотрудниками подразделения, где каждый отвечает за качество работы на своем участке, кто-то отвечает за кадровую работу, кто-то за тыловое обеспечение. Практика показывает, что наиболее целесообразной в применении является так называемая трех-уровневая система управления, которая в настоящее время используется в МВД России, субъектов РФ, а также на уровне низовых подразделений полиции. Такая система, несомненно, оправдывает себя. Благодаря применению такой системы удалось добиться значительных результатов в повышении эффективности деятельности органов внутренних дел в целом.

- Первый (или наивысший) уровень руководства - это министр внутренних дел России, его заместители, министры внутренних дел и начальники главных управлений внутренних дел субъектов Российской Федерации и их заместители, а также начальники городских и районных управлений и отделов ОВД и их заместители.

- Второй уровень представлен подразделениями по работе с личным составом, такие как, образовательные организации системы МВД России, тыловая служба, отдел кадров, психологи, и т.д.

- На третьем уровне располагается непосредственная деятельность руководителей подразделений с подчиненным личным составом.

Начальнику ОВД необходимо разработать и утвердить должностные инструкции сотрудников кадровой службы, в которых целесообразно сформулировать основной принцип работы кадровых подразделений – жесткую личную ответственность каждого сотрудника отдела по работе с личным составом за выполнение кадровых решений точно в определенный срок с заданным качеством. Начальник ОВД несёт личную ответственность за соблюдение системы квалификационных требований при назначении и перемещении по должности сотрудников подразделения, поскольку от правильно выбранных приоритетов в кадровой работе зависят уровень профессионализма и авторитет всей системы органов внутренних дел.

При принятии кадрового решения начальник ОВД должен обращать особое внимание на ряд принципов, несоблюдение которых может значительно снизить эффективность деятельности всего подразделения и, соответственно повлечь, за собой его ответственность как руководителя.

Во-первых, процедура по поиску и отбору лиц на замещение должностей в органах внутренних дел не должна расцениваться руководителем как обычное приискание работоспособного гражданина для осуществления служебных обязанностей. Поиск кандидата на замещение вакантной должности должен рассматриваться в контексте всей кадровой политики ОВД, должны учитываться необходимые квалификационные требования для каждой конкретной должности.

Во-вторых, руководители должны иметь в виду не столько высокий уровень компетентности рассматриваемой кандидатуры, но и способность изучаемого лица приспособиться к социальной структуре служебного коллектива. Несомненно, на коллектив подразделения органов внутренних дел скорее окажет негативное влияние, чем позитивное если на службу будет принят сотрудник с высокой квалификацией, но не способного

налаживать добрые отношения с сослуживцами, с гражданами и юридическими лицами.

В-третьих, руководитель, реализуя кадровую политику органов внутренних дел обязан в полной мере учитывать все требования служебного и трудового законодательства, а также придерживаться принципа справедливости по отношению ко всем без исключения претендентам на службу.

В современных условиях многие руководители органов внутренних дел решают проблему подбора кадров так называемым методом «латания дыр», что во многом обусловлено сложившейся практикой конца 90-х годов, когда наблюдался сильный отток кадров из органов внутренних дел. В настоящих условиях данный подход крайне губителен, поскольку необходимо ставить проблему кадровых назначений на научную основу, то есть начинать с анализа состояния имеющихся кадров и их сопоставления с задачами, которые решают органы внутренних дел.

Сложности в реализации ответственности руководителя подразделения полиции, особенно в связи с ведением неэффективной кадровой работы, всегда имеют место. Это всегда связано со сложностью указанных вопросов, которые зачастую тесно связаны с проблемами, существующими в обществе. Поэтому при решении указанных проблем следует иметь ввиду, что с одной стороны решение кроется в формировании простых межличностных отношений, а с другой стороны требуется изменение в системе государственных механизмов управления.

При первом варианте развития событий государство в рамках системы органов внутренних дел берет на себя задачу по созданию благоприятных условий для стимулирования творческого подхода к управленческой деятельности, устанавливает единые правила кадровой политики. Основной задачей кадровой политики становится увеличение количества

кадровых назначений, создающих условия для поступательного развития всей системы государственных органов.

В другом случае можно говорить о кадровой политике, определяющей общие принципы ответственности начальствующего состава за проводимые назначения, которая формирует систему отбора, которая бы исключала прием на службу в органы внутренних дел лиц, обладающих низкой квалификацией.

Таким образом, должность начальника подразделения полиции скрывает в себе не только перспективные возможности по принятию управленческих решений, но и значительную часть рисков и высокую степень ответственности.

При помощи установления объективной системы критериев служебного риска в служебном контракте с начальником подразделения полиции становится возможным однозначно решить вопрос отсутствия в Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации пункта, аналогичного пункту 9 статьи 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), тогда в необходимых случаях можно будет применить пункт «д» ст. 58 Положения (основание для увольнения из органов внутренних дел в связи с нарушением условий контракта).

Однако, отсутствие в современном законодательстве внятных определений «необоснованного решения» и «однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей» не позволяет исключить их широкую трактовку. Такой законодательный пробел провоцирует необоснованные увольнения, всевозможные злоупотребления со стороны начальствующего состава органов

внутренних дел, появляется возможность производить незаконные увольнения с должности неугодных сотрудников для продвижения по службе более лояльных кандидатов.

Глава 2. Механизм реализации дисциплинарной ответственности в организации деятельности полиции

2.1. Организация учета и контроля в деятельности органов внутренних дел

Непременными элементами организации деятельности органов внутренних дел являются учет и контроль. Функции учета и контроля в процессе их осуществления неразрывно связаны. Осуществление функции учета есть в то же время и осуществление функции контроля. Взаимосвязь указанных функций проявляется в том, что, с одной стороны, затруднительно, а порой невозможно осуществить контроль определенного вида деятельности, не имея показателей о ее результатах, сосредоточенных в учетах. С другой стороны, в ходе осуществления контроля проверяется правильность ведения учета.

Однако контроль нельзя сводить лишь к учету, в процессе осуществления которого выявляются в основном количественные показатели. Контроль предполагает получение не только количественной, но и качественной информации.

Учет - это процесс получения, обработки и систематизации сведений о результатах деятельности подразделений полиции, а также о результатах выполнения конкретными исполнителями порученных им заданий, выраженных, как правило, в количественных показателях.

Контроль представляет собой систему наблюдения и проверки результатов деятельности подразделений органов внутренних дел с целью

выявления отклонений от порядка осуществления этой деятельности, установленного законом и нормативными актами МВД России, и устранения допущенных нарушений.

Организация и осуществление контроля и учета деятельности органов внутренних дел возложена на руководителей органов внутренних дел. При этом необходимо исходить из того, что главная задача контроля - не столько «ловить», «изобличать», сколько «уметь поправить». Главная задача контроля – умелое и своевременное исправление недостатков. Из данного положения следует, что необходимо объективно разобраться в обстановке и положении дел на местах, контролирующий должен иметь ясное представление о критериях оценки результатов деятельности проверяемого органа за определенный период времени.

Таким образом, основой квалифицированного контроля за деятельностью подразделений органов внутренних дел являются статистические данные о результатах работы оперативных аппаратов органов внутренних дел. Однако было бы неправильно сводить контроль только к проверке результатов работы. Необходимым атрибутом контроля является и проверка исполнения мероприятий, намеченных в плане. В этой связи Министр внутренних дел указывал: «Необходимо так организовать контроль, чтобы добиться фактического исполнения каждого планируемого мероприятия, имея в виду, что самый хороший, детально разработанный план неизбежно останется пустой бумажкой, если не обеспечить его выполнения».

Таким образом, основными формами контроля за деятельностью подразделений органов внутренних дел являются:

- личная проверка руководителем органа выполнения отдельных запланированных мероприятий и указаний, которые были даны по их осуществлению, путем заслушивания устных докладов сотрудников или

изучения служебной документации, где отражаются ход и результаты деятельности сотрудников;

- заслушивание отчетов отдельных сотрудников органов внутренних дел о результатах их работы за определенный период времени на оперативном совещании;

- инспектирование, которое преследует цель непосредственно на месте изучить постановку работы того или иного подразделения с целью вскрыть недостатки и принять меры к их устранению;

- проведение комплексной проверки городских и районных органов внутренних дел, для осуществления которой в УВД и МВД создаются комплексные бригады из числа сотрудников различных служб, во главе с одним из руководителей Управления или начальником отдела. Такая проверка проводится не реже, чем один раз в пять лет.

Для обеспечения эффективной организации контроля должны соблюдаться следующие требования:

1. Контроль должен быть систематическим, регулярным. Лицо, осуществляющее функцию контроля, обязано проводить его постоянно, ежедневно.

2. Контроль должен быть объективным. Он достигает своей цели при условии, если дает возможность объективно и всесторонне оценить фактические результаты работы органа (аппарата) и выявить действительные причины, препятствующие успешному выполнению намеченных мероприятий, и лиц, виновных в неисполнении.

3. Контроль должен быть гласным. Гласность контроля означает, что его результаты следует незамедлительно доводить до соответствующих руководителей, чтобы они могли своевременно устранить выявленные в ходе проверки недостатки, принять меры к виновным в невыполнении принимаемых решений или их некачественном исполнении и поощрить добросовестных работников.

Значение контроля заключается в том, что он обеспечивает повышение чувства ответственности у подчиненных сотрудников, способствует укреплению социалистической законности в деятельности подразделений полиции, а также повышает эффективность их деятельности.

Таким образом, уяснение элементов организации деятельности подразделений полиции позволяет получить целостное представление о направлениях повышения эффективности деятельности органов внутренних дел в целом.

2.2. Значение дисциплины в организации взаимодействия между подразделениями органов внутренних дел и представителями общественности

Необходимость взаимодействия между полицией и общественностью обусловливается тем, что успешное решение задач, стоящих перед сотрудниками полиции, органами внутренних дел в целом в борьбе с преступностью, требует объединения усилий различных подразделений и служб органов внутренних дел, согласования действий со спецслужбами, прокуратурой, а также использования помощи общественности.

Сотрудникам полиции необходимо разбираться в вопросах внутреннего и внешнего взаимодействия. При этом следует исходить из того, что внутреннее взаимодействие осуществляется внутри системы между ее составными элементами, в данном случае между органами внутренних дел и между отдельными службами и подразделениями самого органа внутренних дел. Являясь одной из функций организаций деятельности полиции, внутреннее взаимодействие тем самым способствует реализации подразделениями полиции их внутренних функций по предупреждению и раскрытию преступлений, розыску скрывшихся преступников и лиц, без вести пропавших.

Необходимость внутреннего взаимодействия вызывается следующими обстоятельствами:

- общностью задач в борьбе с преступностью, определенных ведомственными нормативными актами;
- различием в компетенции подразделений и служб органов внутренних дел;
- наличием у каждого аппарата и службы органов внутренних дел различных возможностей по предотвращению, раскрытию преступлений и розыску скрывшихся преступников, наиболее полное использование

которых может быть достигнуто путем объединения усилий или согласованных действий;

- концентрацией усилий различных служб и подразделений органов внутренних дел на наиболее сложных участках борьбы с преступностью.

От взаимодействия сотрудники должны отличать координацию, которая включает в себя деятельность субъектов управления, направленную на согласование действий объектов управления. Объединение усилий подразделений полиции, не подчиненных друг другу, и согласование их действий осуществляется координационным центром.

Внешнее взаимодействие подразделений полиции проявляется в их связях с органами и организациями, не входящими в систему органов внутренних дел (органами ФСБ, прокуратурой).

В данном случае взаимодействие с указанными органами проявляется в форме совместных действий различных систем и имеет свое выражение в виде систематического оказания помощи сотрудникам органов внутренних дел в решении общих и частных задач в борьбе с преступностью.

Сотрудники полиции должны понимать, что оказание им помощи со стороны органов ФСБ и прокуратуры может осуществляться как по их просьбе, так и по инициативе указанных органов, но во всех случаях эти органы обязаны оказывать помощь.

Необходимо знать материальную и правовую основы взаимодействия подразделений полиции. При этом следует исходить из того, что материальной основой взаимодействия является план, т.е. мероприятия по взаимодействию, и формы взаимодействия должны заранее планироваться и осуществляться в соответствии с планом. При изучении правовых основ взаимодействия следует обратиться к нормам уголовно-процессуального законодательства

При изучении форм взаимодействия сотрудники полиции должны исходить из того, что основными формами взаимодействия являются:

- взаимный устный или письменный обмен информацией, представляющей обоюдный интерес;
- совместная разработка организационных мероприятий, планируемых на определенный период или по конкретному делу;
- совместное осуществление намеченных мероприятий;
- проведение согласованных по времени, месту и цели отдельных действий.

Изучая вопросы взаимодействия подразделений полиции с общественными формированиями, сотрудники должны обратить внимание на особенности организации и осуществления этого взаимодействия, которые заключаются в том, что:

- инициаторами обеспечения взаимодействия с представителями общественности в таких случаях, как правило, выступают отдельные сотрудники полиции;
- общественные формирования оказывают помощь сотрудникам полиции при осуществлении ими оперативно-розыскных мероприятий по их просьбе, но оказание помощи не является прямой обязанностью представителей общественности и строится на началах добровольности;
- помощь представителей общественности используется сотрудниками полиции, как правило, при решении отдельных задач в борьбе с преступностью.¹³

Сотрудникам необходимо знать круг общественных формирований, с которыми взаимодействуют органы внутренних дел, конкретные формы взаимодействия с общественностью. Формами взаимодействия отдельных сотрудников с представителями общественности являются:

¹³ См.: Гуткин И. М. Правовые вопросы взаимодействия следователей и органов дознания в уголовном процессе. М., 1967.

- совместное участие в проведении рейдов и комплексных операций;
- поручения сотрудников полиции представителям общественности по выполнению отдельных мероприятий;
- взаимный обмен информацией о фактах и лицах, представляющих интерес для органов внутренних дел.

Правильная и четкая организация взаимодействия оперативных аппаратов с общественностью может быть достигнута при соблюдении следующих требований:

1. Нельзя допускать подчинения общественных формирований оперативным аппаратам. Следует строить свои взаимоотношения с представителями общественности на принципе добровольности.

2. При поручении представителям общественности проведения конкретных мероприятий должна быть исключена подмена ими органов дознания, в функции которых входит как осуществление неотложных следственных действий, так и мероприятий оперативно-розыскного характера.

3. Сотрудники оперативных аппаратов, привлекая представителей общественности к осуществлению отдельных мероприятий, должны проинструктировать их о способе выполнения.

4. Привлекая представителей общественности к осуществлению мероприятий оперативно-розыскного характера, сотрудники оперативных аппаратов должны принимать меры к исключению возможности расшифровки негласных сил, средств и методов, имеющихся на их вооружении, и меры, обеспечивающие личную безопасность и здоровье представителей общественности.

Повышение эффективности взаимодействия оперативных аппаратов с общественностью обеспечивается творческим подходом сотрудников оперативных аппаратов к поиску новых форм взаимодействия, контролем со стороны руководителей оперативных аппаратов и органов внутренних

дел за организацией и осуществлением взаимодействия, а также системой мер поощрения отличившихся представителей общественности при выполнении ими поручений сотрудников оперативных аппаратов.

2.3. Повышение эффективности системы дисциплинарной ответственности сотрудников полиции

Система привлечения к ответственности сотрудников полиции на сегодняшний момент с научной точки зрения, недостаточно проработана. Определены следующие виды ответственности в различных сферах общественной жизни: экономическая (материальная), социальная, юридическая (в том числе уголовная), административная, профессиональная, экологическая, политическая, этическая, дисциплинарная и т.д. Так, например, профессиональная ответственность включает в себя дисциплинарную, юридическую и экономическую ответственность.

Законодательные акты и нормы, такие как Уголовный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, а также Трудовой кодекс РФ, определяют систему государственного регулирования вопросов, связанных с реализацией различных видов ответственности. Юридическая ответственность находит свое выражение в виде заключения под стражу, ареста, выполнения предписанных действий, замечаний и т.д. Система дисциплинарной ответственности за бездействие или неисполнение приказов и распоряжений находит свое выражение в виде увольнения, перевода на другую должность, выговора, и замечания.

Сотрудники полиции и их руководители выполняют множество обязанностей, но одновременно с этим они обладают и значительными правами. Нужно помнить, что руководитель также является сотрудником органов внутренних дел, но должность руководителя ОВД в сфере дисциплинарной ответственности обладает определенными особенностями. Несомненно, в системе организации начальник определяется управляющим звеном, деятельность которого определена Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

Гражданским кодексом РФ. Начальник и сотрудники подчиненного ему подразделения рассматриваются как целостная система. Непосредственные действия руководителя находят свое выражение в ведомственных нормативных актах. Таким образом, начальник, реализуя свои управленческие функции, влияет на деятельность всего коллектива сотрудников подразделения органа внутренних дел. Так, например, руководитель, реализуя задачи стоящие перед подразделением полиции, осуществляет планирование деятельности подчиненных.

Организация планирования деятельности полиции. Успешное выполнение задач, стоящих перед полицией, зависит от правильной организации планирования работы МВД, УВД, их отраслевых служб и горрайорганов внутренних дел.

Планирование является стержнем организации деятельности полиции. Целеустремленное использование всех сил, средств и методов, имеющихся на вооружении органов внутренних дел, в борьбе с преступностью обеспечивается лишь при условии научно обоснованного планирования, исходными данными для которого являются результаты анализ: и оценки оперативной обстановки.

Планирование - это, с одной стороны, мыслительная деятельность, а с другой стороны, планирование выступает как функция управленческого процесса, заключающаяся в постановке обоснованных и реально достижимых целей и определении путей и средств решения конкретных задач, а также их организационно. правовом обеспечении путем составления планов, содержащих обязательные предписания, адресованные конкретным исполнителям.

Таким образом, уже в самом понятии наблюдается разноплановая характеристика деятельности по планированию. С точки зрения психологии управления, планирование определяется как сложная

умственная деятельность, состоящая в отыскании наиболее рациональных способов и средств, ведущих к достижению цели.

Планирование выступает как элемент моделирования предстоящих действий в ходе моделирования учитываются все возможные трудности и препятствия, дается оценка результатов предстоящих действий.

Как управленческая функция руководителей органов внутренних дел, оперативных аппаратов и отдельных сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, планирование заключается в постановке задач отдельным подразделениям и сотрудникам.

Составлению плана должна предшествовать кропотливая работа, заключающаяся в анализе и оценке предварительно полученной информации, в выработке на ее основе определенных решений, которые и будут составлять содержание конкретного плана.

Следовательно, сущность планирования деятельности органов внутренних дел заключается, во-первых, в определении основных задач органа внутренних дел на планируемый период, во-вторых, в определении комплекса мероприятий, осуществление которых обеспечит выполнение стоящих перед органами задач, в определении конкретных исполнителей.

Необходимо знать условия (требования), соблюдение которых позволит правильно планировать работу. Требованиями, предъявляемыми к планам, являются:

Конкретность. При планировании необходимо обращать внимание на то, чтобы исключалось формулирование мероприятий в неопределенных выражениях. В планах должны предусматриваться конкретные мероприятия, цели их осуществления, сроки исполнения и ответственные за это сотрудники.

Системность. Включаемые в план мероприятия должны быть взаимно согласованы, располагаться последовательно по времени и целям их проведения.

Напряженность. В планах следует предусматривать оптимальную нагрузку на исполнителей. Для обеспечения должной напряженности работы отдельных сотрудников необходимо планировать мероприятия таким образом, чтобы сам план не был заниженным и исключалась бы неполная затрата сил при осуществлении намеченных мероприятий.

Учет сил и возможностей при планировании. При составлении планов следует исходить из реально имеющихся в наличии сил, средств. В плане необходимо предусматривать определенные резервы, так как отсутствие необходимого резерва времени, сил и средств для проведения непредвиденных мероприятий может создать затруднения в достижении целей.

Преимственность. При постановке новых задач следует учитывать результаты выполнения мероприятий, осуществленных в предшествующий период и особенно тех, по которым требуется принятие дополнительных мер, т.е. нельзя допускать, чтобы очередной процесс планирования начинался как бы вновью, без учета итогов предшествующей работы. Стабильность планов. Соблюдение этого требования предполагает недопущение необоснованных уточнений и корректив в ходе выполнения намеченных планом мероприятий.

Реальность планируемых мероприятий. В планах могут предусматриваться только реально выполнимые мероприятия. В них не всегда должны содержаться показатели в цифровых выражениях. Например, можно и нужно определять приобретение необходимого количества негласных сотрудников за определенный период времени или для достижения определенных целей. Однако не следует устанавливать пределы сокращения преступности в целом или по отдельным ее видам. К этому нужно стремиться, но определить конкретный процент сокращения преступности заранее невозможно.

Экономичность планирования. Планирование должно предполагать максимальную экономию сил, средств и времени. В этой связи необходимо учитывать и определять оптимальный предел сил и средств, задействуемых в проведении планируемых мероприятий, и сроков осуществления мероприятий.

Сотрудники должны знать виды планов, составляемых в органах внутренних дел. Классификация планов проводится по различным основаниям.

1. В зависимости от сроков выполнения:

- текущие планы, составленные на год, квартал;
- перспективные планы, рассчитанные на несколько лет.

2. В зависимости от уровня конкретных служб и подразделений органов внутренних дел:

- сводный план отдела внутренних дел;
- планы отдельных подразделений органов внутренних дел;
- индивидуальный план отдельного сотрудника.

Следует иметь в виду, что планы работы органа внутренних дел служат основой планирования деятельности отдельных подразделений и индивидуального планирования. Следовательно, планомерной деятельности органа должна соответствовать планомерная деятельность его сотрудников.

Особое внимание сотрудники должны уделить изучению вопросов, связанных с индивидуальным планированием. При этом особенность личных (индивидуальных) планов заключается в том, что они составляются и выполняются, как правило, самим сотрудником, что в эти планы включаются не только служебные дела, но и вопросы личного характера (например, сдача экзаменов в вузе, посещение установочных лекций и т.п.).

Сотрудники полиции должны понимать значение планирования, которое состоит в том, что оно:

- определяет основные задачи на планируемый период и способы их решения;

- придает деятельности целенаправленный характер, дает возможность сосредоточить основные усилия на наиболее важных текущих и перспективных проблемах;

- создает условия для эффективного (более полного и в то же время экономного) использования сил и средств;

- способствует наиболее рациональному использованию рабочего времени;

- обеспечивает четкое взаимодействие между подразделениями и их сотрудниками, а также осуществление контроля и учета работы.

Заключение

Подводя итог, следует констатировать, что система дисциплинарной ответственности в полиции не находится на высоком качественном уровне. Кроме того, состояние служебной дисциплины и законности органах внутренних дел требуют пристального внимания и постоянной планомерной работы со стороны руководящего состава. Указанные проблемы, прежде всего, связаны с недостатками в сфере персональной ответственности в том числе и в системе управления полиции. Наиболее распространенными нарушениями законности являются: незаконное привлечение к административной и уголовной ответственности, искажение статистической отчетности, незаконное применение физической силы, превышение должностных полномочий, укрытие преступлений от учета, получение взяток и т.п.

Рассматривая проблемы ответственности в системе управления подразделениями полиции и их сотрудниками в современных условиях становится очевидной их взаимосвязь с недостаточным качеством отбора граждан, претендующих на замещение должностей в органах внутренних дел, прежде всего это касается назначений на должности начальствующего состава. Здесь на первый план выходит требование к высокой степени личной ответственности таких сотрудников, направленности на обучение и воспитание личного состава подразделений.

Начальствующий состав подразделений полиции находится на переднем плане борьбы с преступностью, защиты интересов государства, общества и отдельных граждан. Вот почему, на руководителей подразделений полиции ложится самая строгая юридическая ответственность.

В рамках данной работы следует сделать закономерный вывод о том, что система дисциплинарной ответственности в подразделениях полиции отличается разнообразием и многоаспектностью. Так, имеют место как минимум три основных направления в деятельности современной полиции,

где находят своё применение меры дисциплинарной ответственности. Во-первых, это сфера деятельности полиции по обеспечению охраны общественного порядка и личной безопасности граждан, в сфере осуществления их прав и свобод. В данном случае руководители используют дисциплинарную ответственность для оказания воспитательного воздействия непосредственно на сотрудников полиции, которые нарушили требования служебной дисциплины, что выразилось в нарушении правил порядка общения с гражданами. Во-вторых, юридическая ответственность проявляется в связи с нарушением действующими сотрудниками полиции правил внутреннего распорядка или совершением ими нарушений в сфере управления органами внутренних дел. Так, в рамках необходимости достижения целей внешнего управления органами внутренних дел обеспечивается правомерность деятельности сотрудников. В-третьих, система дисциплинарной ответственности создает основу для правомерных действий начальствующего состава подразделений полиции, что закреплено в действующей ведомственной нормативно-правовой базе.

Следует обратить особое внимание, на тот факт, что особенностью дисциплинарной ответственности может являться именно статус руководителя органов внутренних дел, поскольку он предполагает повышенную ответственность указанной категории сотрудников. Практика требует современного подхода в выявлении неправомерного поведения должностных лиц, что может быть реализовано только в рамках действующей системы правовых норм, запрещающих такое поведение среди сотрудников полиции. Среди личного состава органов внутренних дел должно быть выработано приоритетное отношение к защите прав и законных интересов граждан, должно формироваться понимание необходимости соблюдения прав граждан, не только в связи с опасностью юридической ответственности, сколько в потребности адекватного отношения к службе и интересам общества.

Список литературы

1. Законодательные, нормативные и иные официальные документы:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. М.: Юрид. лит., 1993.

2. Уголовный кодекс РФ // СЗ РФ. -1996. - № 25. – С. 2954.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2008 г.) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (часть 1). - Ст. 3; СЗ РФ. - 2009.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996. № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1996.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 25.11.2008 г.) // СЗ РФ. - 2002. - № 46. - Ст. 4532; СЗ РФ. - 2008. - № 48.

6. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021), п.7, ст. 17.

7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

8. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

9. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ, ст. 47.

10. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации

морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации»: [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. Ежегодный обзор о состоянии служебной дисциплины и законности в подразделениях МВД России 2012 – 2020 гг.

12. Состояние преступности в России 2017-20г.г. // Министерство внутренних дел Российской Федерации ФКУ «Главный информационно-аналитический центр» <http://10.5.0.15/onti/now.html>

2. Научная, учебная и справочная литература

1. Агапов А.Б. Административная ответственность. Учебник./ А.Б. Агапов.- М., 2000. – 123с.

2. Смоленский М.Б. Административное право. / М.Б. Смоленский. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 346 с.

3. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве / Л.Н. Анисимов. - М., 2007. – 168 с.

4. Аснис А.Я. Служебное преступление: понятие и субъект /А.Я. Аснис. - М., 2003. – 227 с.

5. Атаманчук Г.В. Управление - фактор развития. Размышления об управленческой деятельности / Г.В. Атаманчук. - М.: Экономика, 2002. – 684 с.

6. Большая советская энциклопедия / под ред. О. Ю. Шмидта.- М.: Советская энциклопедия. 1947. – 20500 с.

7. Большой словарь русского языка. Т.П. – М.: Русский язык, 1986. - 327с.

8. Большой Энциклопедический словарь. - Изд. 2-е, перераб. и доп. / глав. ред. А.М. Прохоров. – М.: Большая Российская Энциклопедия,

1998. – 1257 с.

9. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерки теории) / С.Н. Братусь.- М., 2001. – 185с.

10. Волженкин Б.В. Российская криминологическая энциклопедия / Б.В. Волженкин. - М., 2000. – 232 с.

11. Волженкин Б.В. Служебные преступления / Б.В. Волженкин.- М., 2000. – 161 с.

12. Галенко В.П. Менеджмент / В.П. Галенко. – СПб.: Питер, 2003. – 254 с.

13. Государственная служба: сборник нормативных документов. – 2 изд. - М.: Дело, 2018. - 273 с.

14. Гусятникова Д.Е. Кадровая служба без кадровика: пособие для руководителя и главного бухгалтера / Д.Е. Гусятникова. - М., 2007. – 124 с.

15. Иоффе О.С. Вина и ответственность по советскому праву / О.С. Иоффе. // Советское государство и право. – 1972. - № 9. – 218с.

16. Кабанов П.А. Коррупция в России: понятие, сущность, причины, противодействие: учеб. пособие / П.А. Кабанов, Р.Р. Газимзянов. – Набережные Челны, 2003. – 221 с.

17. Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний/ С.О. Календжян. - М.: Дело, 2003. – 229 с.

18. Кикоть В.Я. Правовая и социальная защита сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие / В.Я. Кикоть, В.А. Рыбин. - М.: ЦОКР МВД России, 2009. - 357 с.

19. Кикоть В.Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: Учебник / Под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 512 с.

20. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления / В.И. Кнорринг. - М.: Норма. 2004. – 269 с.

21. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / под ред. Ю.М.Козлова. - М.: Юристъ, 2002. – 415с.
22. Комментарий к ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (постатейный) / под ред. В.А. Козбаненко. СПб.: ООО «Питер Пресс», 2008. – 326 с.
23. Лесниевски-Костарева Т.А. Уголовное право: словарь-справочник / Т.А. Лесниевски-Костарева. - М., 2000. – 344 с.
24. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Д.А. Липинский; Ассоц. «Юридический центр». - 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. – 481 с.
25. Ляпунов Ю.И. Комментарии к Уголовному кодексу РФ / Ю.И. Ляпунов; под общ. ред. В.М. Лебедева и Ю.И. Скуратова. - М., 2002. – 883 с.
26. Маллинз Лори. Менеджмент и организационное поведение / Л. Маллинз. – Минск, 2003. – 781 с.
27. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2004. – 469 с.
28. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2003. – 134 с.
29. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций. учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. - СПб.: Союз, 2000. – 294 с.
30. Омигов В.И. Криминология: курс лекций. / В.И. Омигов. - Пермь, 2000. – 323 с.
31. Поршнев А.Г. Управление организацией: энциклопедический словарь / А.Г. Поршнев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 158 с.
32. Резник С.Д. Персональный менеджмент / С.Д. Резник. - М.: Инфра-М, 2004. – 316 с.

33. Российская криминологическая энциклопедия. - М., 2000. – 292 с.
34. Словарь терминов и определений по административному праву, финансовому праву, информационному праву и административной деятельности органов внутренних дел / авт.-сост. В. В. Кардашевский и др. – М. : КноРус, 2009. – 206 с.
35. Сыроватская Л.А.Трудовое право: учебник / Л.А. Сыроватская. – 2-е издание, доп. перераб.- М., ЮРИСТЪ, 2001. – 168с.
36. Чистяков А.А. Уголовная ответственность и механизм формирования ее основания: монография / А.А. Чистяков. - М., 2002. – 210 с.
37. Юридическая энциклопедия / под общ. ред. акад. Б.Н. Топорнина. –М.: Юристъ, 2001. – 535 с.
38. Яковлев Г.С. Аппарат управления: принципы организации / Г.С. Яковлев. - М., 1974. – 196 с.

3. Диссертации и авторефераты

1. Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук. М, 2011.
2. Кириченко В.Ф. Должностные преступления по советскому уголовному праву: дис... д-ра юрид. наук // В.Ф. Кириченко. - М., 1965. – 675с.
3. Купцов В.А. Социальная свобода и ответственность в современном демократическом обществе: дис. ... канд. филос. наук / В.А Купцов; М-во образования и науки РФ. – Чебоксары: [б.н.], 2006. – 25с.
4. Лазарев В.М. Юридическая ответственность как форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе: дис. ...канд. юрид. наук / В.М. Лазарев. - М., 1990. – 227с.

5. Патюлин В.А. Советское социалистическое государство и личность: автореферат дис. ... доктора юрид. наук / В.А. Патюлин. - М., 1974. – 27с.

6. Селиверстов В.И. Правовое положение лиц, отбывающих наказание (теория и прикладные проблемы): дис. ... доктора юрид. наук / В.И. Селиверстов. - М., 1992. – 853с.

7. Токарев Е.В. Министр внутренних дел союзной, автономной республики, начальник управления внутренних дел крайоблисполкома как старший оперативный начальник (организационные и правовые проблемы деятельности): дис. канд. юрид. наук / Е.В. Токарев. - М.: Академия МВД СССР, 1980. – 246с.

8. Хантуев А.А. Принцип единоначалия и его реализация в управлении органами внутренних дел: дис. канд. юрид. наук / А.А. Хантуев. - М.: Академия управления МВД России, 2003. – 217с.

9. Шабуров А.С. Политические и правовые аспекты социальной ответственности личности: дис. ...-ра юрид. наук / А.С. Шабуров. - Екатеринбург, 1992. – 710 с.

4. Периодические издания и интернет-ресурсы

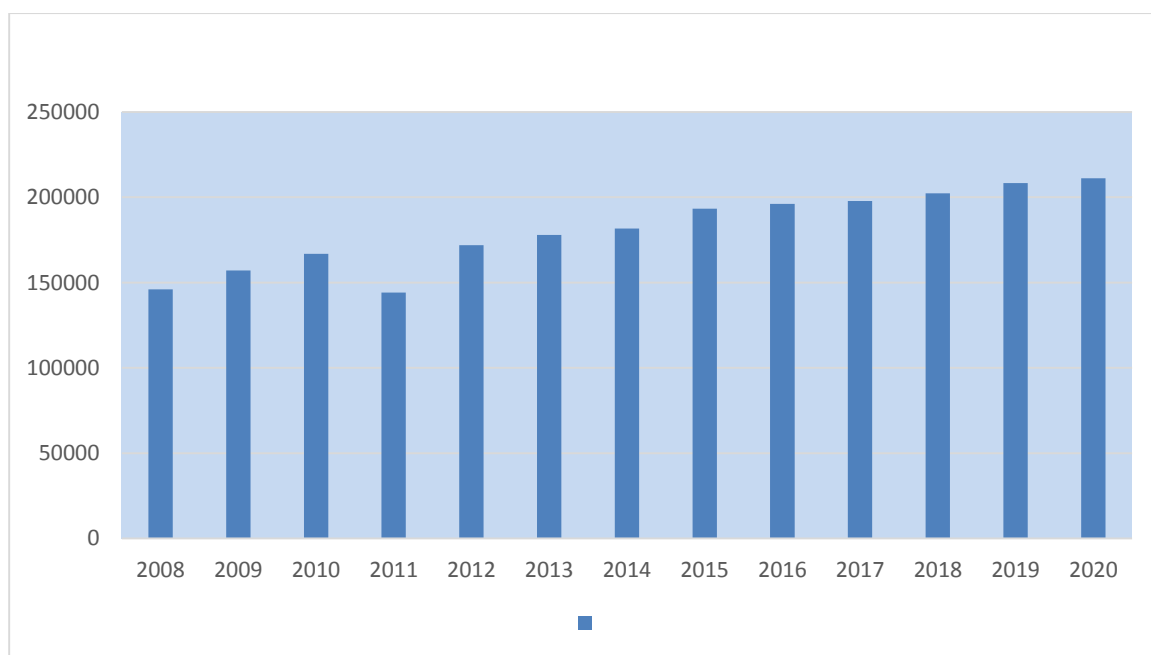
1. Анисимов А. Л. Понятие, юридическая природа контракта о службе в органах внутренних дел и порядок его заключения // Трудовое право. – 2009. N2. URL: [http:// www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

2. Бельский К.С. Административная ответственность: генезис, основные признаки, структура / К.С. Бельский // Государство и право. - 1999. - № 4.

3. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) / Р.Ф. Галиева. // Юрист. 2003. - № 3.

4. Канунникова Н.Г. К вопросу об управлении деятельностью органов внутренних дел и правовом воспитании их сотрудников // Административное право и процесс. 2015. № 10. С. 30 - 33.
5. Малков В.П. Назначение наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью / В.П. Малков // Военно-юридический журнал. – 2006. - №3.
6. Мальцев Е.П. «Нарушение служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел: актуальность проблемы, причины и некоторые пути её решения» // Молодой ученый. — 2012. (№12. — С. 382-384).
7. Мехович А.М., Мордовец А.С., Силантьева А.В. Законность и уважение прав человека в деятельности органов внутренних дел // Правоведение. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1999, № 3. – 162с.
8. Нургалиев Р.Г. МВД России: концепция собственной безопасности. Приоритеты // Щит и меч. – 2009. - 13 августа.
9. Родионова Е.В. Социальная ответственность офицера / Е.В. Родионова // Военно-юридический журнал. - 2007. - № 2.
10. Свобода и ответственность. Цитаты и афоризмы. URL: <http://www.cpsy.ru>
11. Спецназ против взяточников. Генпрокуратура усиливает борьбу с коррупцией // Российская газета. – 2007. – 23 августа.
12. Трунцевский Ю.В. О четырех методах искоренения коррупции // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 12. С. 30 - 36.

Диаграмма
динамики совершенных дисциплинарных нарушений
сотрудниками милиции и полиции в период с 2007 по 2020 гг.¹⁴



¹⁴ См.: Ежегодный обзор о состоянии служебной дисциплины и законности в подразделениях МВД России 2007 – 2020 гг.

**Диаграмма роста количества совершенных дисциплинарных нарушений сотрудниками полиции в период с 2011 по 2020гг.
(после реформирования)**



**Проект квалификационных требований
к сотрудникам, замещающим различные должности в полиции**

Пояснительная записка.

При разработке квалификационных требований к руководящему составу ОВД, необходимо исходить из следующих основных положений (принципов), которые отражают сущность, целевую направленность и организационные формы реализации кадровой политики МВД России с руководящей категорией сотрудников:

1. Разработка квалификационных требований к руководителям подразделений ОВД обусловлена необходимостью существенного повышения эффективности деятельности ОВД, сокращения фактов нарушения законности сотрудниками полиции, повышения служебной дисциплины личным составом путем организации кадровой работы с руководящим составом ОВД на принципиально новой основе. Введение новой системы отбора руководящего состава подразделений ОВД на основе разработанных квалификационных требований является составным элементом современной системы кадровой работы в органах внутренних дел. Преимуществом новой системы является ее нацеленность на существенное обновление порядка подбора, расстановки, воспитания, обучения и мотивации сотрудников и руководителей подразделений ОВД. Реализация предлагаемой системы должна способствовать привлечению в качестве руководителей подразделений ОВД сотрудников, способных по

своим профессиональным и деловым качествам эффективно организовать реализацию возложенных правоохранительных задач.

2. Квалификационные требования должны состоять из трех блоков:

- совокупность теоретических знаний, которыми должен обладать кандидат на руководящую должность в подразделениях ОВД;

- система практических действий, которые должен уметь совершать кандидат в процессе организации правоохранительной деятельности подразделения ОВД в целях принятия адекватного складывающейся ситуации управленческого решения;

- наличие практических навыков работы кандидата с личным составом и гражданами, с применением современных методов и приемов воздействия, с учетом психологических и индивидуальных особенностей личности.

3. Вопрос о соответствии кандидата на должность руководителя подразделения ОВД квалификационным требованиям определяется в процессе сдачи квалификационного экзамена комиссии, создаваемой в порядке, установленном Министром внутренних дел РФ. В состав комиссии включаются представители ДКО МВД РФ, практические работники, видные ученые и представители общественности.

4. Положения квалификационных требований с учетом конкретной должности и назначения подразделения или учреждения должны быть детализированы в должностных инструкциях, включающих функциональные обязанности, служебные права и систему ответственности.

5. К квалификационным экзаменам в качестве кандидата на руководящую должность в подразделениях ОВД могут быть допущены лишь те сотрудники, которые соответствуют базовым требованиям, разрабатываемым к каждой категории должностей.

6. По результатам квалификационных экзаменов принимается решение о назначении (или об отказе в назначении) кандидата на соответствующую руководящую должность ОВД, которое оформляется приказом.

1. Основные (общие) требования к руководящему составу главных управлений органов внутренних дел России

1.1 Начальник управления:

Должен соответствовать следующим требованиям:

- а) иметь высшее юридическое образование;
- б) поощряется наличие ученой степени или ученого звания;
- в) стаж работы в практических органах внутренних дел не менее 15-ти лет;
- г) опыт работы в должностях заместителя начальника управления, не менее 3-х лет;
- д) постоянно заниматься научно-исследовательской работой, в том числе иметь не менее одной работы по проблемам организации деятельности ОВД, опубликованной за последние 3 года в Вестнике МВД России или в других рецензируемых центральных изданиях.

Должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов и служебных документов, регулирующих соответствующую сферу деятельности, применительно к исполнению своих должностных обязанностей;

- антикоррупционное законодательство РФ и принимаемые на его основе нормативно-правовые акты, направленные на формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД;

- стратегию государственной политики в сфере борьбы с преступностью, кадрового обеспечения государственной службы и образования;

- теорию управления ОВД, в том числе и в особых условиях, основы делопроизводства, организации труда, прохождения службы в органах внутренних дел и государственной гражданской службы;

- основы педагогики и психологии в ОВД;

- правила делового поведения;

- правила охраны труда и противопожарной безопасности, а также задачи, возложенные на Министерство, подчиненные ему органы внутренних дел и внутренние войска;

- формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления, а также систему и особенности информационного обеспечения ОВД на современном этапе;

- порядок и особенности работы со служебной информацией;

- с учетом особенностей оперативной обстановки и территории обслуживания могут быть предложены дополнительные требования.

Должен уметь:

- организовать работу управления и руководить деятельностью органов внутренних дел и внутренних войск;

- установить и распределить обязанности между заместителями, определить полномочия других должностных лиц системы органов внутренних дел, проверку исполнения в системе Министерства приказов, положений, наставлений, инструкций, правил, уставов и иных нормативных актов;

- выявлять противоречащие законодательству Российской Федерации приказы и распоряжения, изданные руководителями органов, подразделений и учреждений системы органов внутренних дел, командующим внутренними войсками и его заместителями, вести в отношениях с органами государственной власти Российской Федерации, предприятиями, учреждениями и организациями Российской Федерации и иностранных государств на территории России, в пределах своих полномочий переговоры в установленном порядке;

- организовать постоянное совершенствование профессиональной подготовки личного состава в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, а также существующих потребностей органов внутренних дел;

- организовать подбор, расстановку и воспитание аттестованного и вольно наемного состава в соответствии с их квалификационными требованиями и функциональными обязанностями;

- организовать и осуществлять выполнение правоохранительных задач на обслуживаемой территории в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей;

- на основе анализа оперативной обстановки и правоохранительной практики разрабатывать предложения и осуществлять мероприятия по совершенствованию организации борьбы с преступностью, охраны общественного порядка, обеспечению общественной безопасности, а также системы подготовки кадров;

- пользоваться современными информационными системами и технологиями;

- обеспечивать в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей защиту прав и свобод личного состава;

- в установленном порядке организовать изучение и внедрение передового опыта в различных направлениях деятельности ОВД.

Заместитель начальника главного управления органов внутренних дел России:

Должен соответствовать следующим требованиям:

- а) иметь высшее юридическое образование;
- б) поощряется наличие ученой степени или ученого звания;
- в) стаж работы в практических органах внутренних дел не менее 12-ти лет;
- г) опыт работы в должности начальника управления не менее 3-х лет.
- д) иметь не менее одной работы по проблемам организации борьбы с преступностью в органах внутренних дел, опубликованной за последние 3 года в Вестнике МВД России или в других рецензируемых центральных изданиях.

Должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов и служебных документов, регулирующих соответствующую сферу деятельности, применительно к исполнению своих должностных обязанностей;
- основ управления, делопроизводства, организации труда, прохождения службы в органах внутренних дел и государственной гражданской службы;
- правил делового поведения; форм и методов работы с применением автоматизированных средств управления;
- служебного распорядка;
- порядка работы со служебной информацией;
- правил охраны труда и противопожарной безопасности;

- наиболее важные вопросы деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в связи с участием в работе коллегии Министерства внутренних дел;

- стратегию государственной политики в сфере борьбы с преступностью;

- антикоррупционное законодательство РФ и принимаемые на его основе нормативно-правовые акты, направленные на формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД;

- теорию организации воспитательной деятельности в ОВД;

- основы педагогики и психологии в ОВД.

Должен уметь:

- организовать работу в соответствующей сфере деятельности применительно к исполнению своих должностных обязанностей, обеспечения выполнения поставленных задач, оперативной реализации управленческих решений, ведения деловых переговоров, взаимодействия с представителями субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, планирования работы, пользования современной оргтехникой и программными продуктами, систематического повышения профессиональных знаний, подготовки деловой корреспонденции и актов территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации;

- организовать постоянное совершенствование профессиональной подготовки личного состава в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, а также существующих потребностей органов внутренних дел;

- постоянно оказывать помощь руководителю в подборе, расстановке и воспитании личного состава в соответствии с их квалификационными требованиями и функциональными обязанностями;

- во взаимодействии с МВД РФ и подчинёнными органами внутренних дел организовать и осуществлять выполнение правоохранительных задач в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей;

- на основе анализа оперативной обстановки и правоохранительной практики разрабатывать предложения и осуществлять мероприятия по совершенствованию борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечению общественной безопасности;

- пользоваться современными информационными системами и технологиями;

- обеспечивать в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей защиту прав и свобод личного состава вверенных подразделений органов внутренних дел;

- в установленном порядке организовать изучение и распространение передового опыта ОВД.

1. Основные (общие) требования к руководящему составу райотделов органов внутренних дел субъектов РФ.

1.1 Начальник райотдела внутренних дел:

Должен соответствовать следующим требованиям:

- а) иметь высшее юридическое образование;
- б) стаж работы в практических органах внутренних дел не менее 5-ти лет;

- в) опыт работы в должностях заместителя начальника райотдела, не менее 2-х лет;

- д) постоянно заниматься научно-исследовательской работой, в том числе иметь не менее одной работы по проблемам организации

деятельности ОВД, опубликованной за последние 3 года в Вестнике МВД России или в других рецензируемых центральных изданиях.

Должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов и служебных документов, регулирующих соответствующую сферу деятельности, применительно к исполнению своих должностных обязанностей;

- антикоррупционное законодательство РФ и принимаемые на его основе нормативно-правовые акты, направленные на формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД;

- стратегию государственной политики в сфере борьбы с преступностью, кадрового обеспечения государственной службы и образования;

- теорию управления ОВД, в том числе и в особых условиях, основы делопроизводства, организации труда, прохождения службы в органах внутренних дел и государственной гражданской службы;

- основы педагогики и психологии в ОВД;

- правила делового поведения;

- правила охраны труда и противопожарной безопасности, а также задачи, возложенные на Министерство, подчиненные ему органы внутренних дел и внутренние войска;

- формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления, а также систему и особенности информационного обеспечения ОВД на современном этапе;

- служебный распорядок;

- порядок работы со служебной информацией;

- полномочия своих заместителей.

Должен уметь:

- организовать работу отдела и руководить деятельностью его подразделений;

- установить и распределить обязанности между заместителями, определить полномочия других должностных лиц во вверенном ему подразделении, организовать проверку исполнения приказов, положений, наставлений, инструкций, правил, уставов и иных нормативных актов;

- выявлять противоречащие законодательству Российской Федерации приказы и распоряжения, изданные руководителями органов, подразделений и учреждений системы органов внутренних дел, командующим внутренними войсками и его заместителями, вести в отношениях с органами государственной власти Российской Федерации, предприятиями, учреждениями и организациями Российской Федерации и иностранных государств на территории России, в пределах своих полномочий переговоры в установленном порядке;

- организовать постоянное совершенствование профессиональной подготовки личного состава в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, а также существующих потребностей органов внутренних дел;

- организовать подбор, расстановку и воспитание аттестованного и вольно наемного состава в соответствии с их квалификационными требованиями и функциональными обязанностями;

- организовать и осуществлять выполнение правоохранительных задач на обслуживаемой территории в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей;

- на основе анализа оперативной обстановки и правоохранительной практики разрабатывать предложения и осуществлять мероприятия по

совершенствованию организации борьбы с преступностью, охраны общественного порядка, обеспечению общественной безопасности, а также системы подготовки кадров;

- пользоваться современными информационными системами и технологиями;

- обеспечивать в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей защиту прав и свобод личного состава;

- в установленном порядке организовать изучение и внедрение передового опыта в деятельность вверенного подразделения.

Заместитель начальника райотдела органов внутренних дел субъекта РФ:

Должен соответствовать следующим требованиям:

- а) иметь высшее юридическое образование;
- в) стаж работы в практических органах внутренних дел не менее 3-х лет;

- г) опыт работы старшего по должности в практических органах внутренних дел не менее 1-го года.

- д) иметь не менее одной работы по проблемам организации борьбы с преступностью в органах внутренних дел, опубликованной за последние 3 года в Вестнике МВД России или в других рецензируемых центральных изданиях.

Должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов и служебных документов, регулирующих соответствующую сферу деятельности, применительно к исполнению своих должностных обязанностей;

- основ управления, делопроизводства, организации труда, прохождения службы в органах внутренних дел и государственной гражданской службы;
- правил делового поведения;
- форм и методов работы с применением автоматизированных средств управления;
- служебного распорядка;
- порядка работы со служебной информацией;
- правил охраны труда и противопожарной безопасности;
- наиболее важные вопросы деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в связи с участием в работе коллегии Министерства внутренних дел;
- стратегию государственной политики в сфере борьбы с преступностью;
- антикоррупционное законодательство РФ и принимаемые на его основе нормативно-правовые акты, направленные на формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД;
- теорию организации воспитательной деятельности в ОВД.

Должен уметь:

- организовать работу в соответствующей сфере деятельности применительно к исполнению своих должностных обязанностей, обеспечения выполнения поставленных задач, оперативной реализации управленческих решений, ведения деловых переговоров, планирования работы, пользования современной оргтехникой и программными продуктами, систематического повышения профессиональных знаний, подготовки деловой корреспонденции и актов территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации;

- организовать постоянное совершенствование профессиональной подготовки личного состава в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, а также существующих потребностей органов внутренних дел;

- постоянно оказывать помощь руководителю в подборе, расстановке и воспитании личного состава в соответствии с их квалификационными требованиями и функциональными обязанностями;

- во взаимодействии с ГУВД субъекта РФ организовать и осуществлять выполнение правоохранительных задач в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей;

- на основе анализа оперативной обстановки и правоохранительной практики разрабатывать предложения и осуществлять мероприятия по совершенствованию борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечению общественной безопасности;

- пользоваться современными информационными системами и технологиями;

- обеспечивать в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей защиту прав и свобод личного состава вверенного подразделения органов внутренних дел;

- в установленном порядке организовать изучение и распространение передового опыта ОВД.

Участковый уполномоченный райотдела органов внутренних дел субъекта РФ:

Должен соответствовать следующим требованиям:

- а) иметь средне-специальное или высшее юридическое образование;
- в) стаж работы в практических органах внутренних дел не менее 3-х лет;

г) опыт работы старшего по должности в практических органах внутренних дел не менее 1-го года.

д) иметь не менее одной работы по проблемам организации борьбы с преступностью в органах внутренних дел, опубликованной за последние 3 года в Вестнике МВД России или в других рецензируемых центральных изданиях.

Должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов и служебных документов, регулирующих соответствующую сферу деятельности, применительно к исполнению своих должностных обязанностей;

- основ управления, делопроизводства, организации труда, прохождения службы в органах внутренних дел и государственной гражданской службы;

- правил делового поведения;

- форм и методов работы с применением автоматизированных средств управления;

- служебного распорядка;

- порядка работы со служебной информацией;

- правил охраны труда и противопожарной безопасности;

- наиболее важные вопросы деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в связи с участием в работе коллегии Министерства внутренних дел;

- стратегию государственной политики в сфере борьбы с преступностью;

- антикоррупционное законодательство РФ и принимаемые на его основе нормативно-правовые акты, направленные на формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД;
- теорию организации воспитательной деятельности в ОВД.

Должен уметь:

- организовать работу в соответствующей сфере деятельности применительно к исполнению своих должностных обязанностей, обеспечения выполнения поставленных задач, оперативной реализации управленческих решений, ведения деловых переговоров, планирования работы, пользования современной оргтехникой и программными продуктами, систематического повышения профессиональных знаний, подготовки деловой корреспонденции и актов территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации;
- организовать постоянное совершенствование профессиональной подготовки личного состава в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, а также существующих потребностей органов внутренних дел;
- постоянно оказывать помощь руководителю в подборе, расстановке и воспитании личного состава в соответствии с их квалификационными требованиями и функциональными обязанностями;
- во взаимодействии с ГУВД субъекта РФ организовать и осуществлять выполнение правоохранительных задач в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей;
- на основе анализа оперативной обстановки и правоохранительной практики разрабатывать предложения и осуществлять мероприятия по совершенствованию борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечению общественной безопасности;

- пользоваться современными информационными системами и технологиями;
- обеспечивать в пределах своих полномочий и функциональных обязанностей защиту прав и свобод личного состава вверенного подразделения органов внутренних дел;
- в установленном порядке организовать изучение и распространение передового опыта ОВД..