

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»



Т. Ф. Первалова, Е. С. Красинская

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СРЕДИ ЛИЧНОГО СОСТАВА
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

ИРКУТСК

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования
«Восточно-Сибирский институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Т. Ф. Первалова, Е. С. Красинская

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СРЕДИ ЛИЧНОГО СОСТАВА
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Иркутск
Восточно-Сибирский институт МВД России
2018

УДК 351.74
ББК 67.7

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ФГКОУ ВО «Восточно-Сибирский институт МВД России»

Рецензенты:

М. А. Шелепова, начальник каф. кадрового и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России;

О. В. Безлепкина, начальник каф. общеправовых дисциплин Дальневосточного юридического института МВД России

Перевалова Т. Ф., Красинская Е. С. Актуальные проблемы укрепления служебной дисциплины и законности среди личного состава сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие / Т. Ф. Перевалова, Е. С. Красинская. — Иркутск: ФГКОУ ВО ВСИ МВД России. — 2018. — 32 с.

В настоящем учебно-методическом пособии раскрывается содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел, рассматриваются основные понятия (служебной дисциплины, законности, дисциплинарного проступка, его видов). Приводятся основы анализа причин и условий, способствующих нарушению законности сотрудниками, их личностные характеристики. Пособие содержит рекомендации по совершенствованию воспитательной работы с личным составом, направленной на укрепление служебной дисциплины и законности.

Предназначено для научно-педагогического состава образовательных организаций МВД России, сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел России

УДК 351.74
ББК 67.7

© Перевалова Т. Ф., Красинская Е. С., 2018

© ФГКОУ ВО «Восточно-Сибирский институт МВД России», 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Понятие, виды нарушений служебной дисциплины и законности.....	5
Глава 2. Изучение и анализ количественных и качественных характеристик сотрудников, склонных к нарушению дисциплины. Анализ причин и условий, способствующих нарушению законности сотрудниками органов внутренних дел.....	13
Глава 3. Совершенствование форм и методов воспитательной работы с личным составом. Меры, направленные на укрепление законности в подразделениях органов внутренних дел.....	20
Заключение.....	28
Список рекомендуемой литературы.....	29

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность в системе органов внутренних дел предъявляет особые требования к профессионализму и личности сотрудников. Вопрос укрепления служебной дисциплины и законности в правоохранительных органах имеет непреходящую актуальность и требует постоянного внимания.

Защита жизни, здоровья, прав и свобод граждан, противодействие преступности, обеспечение общественной безопасности являются основной задачей, стоящей перед органами внутренних дел. Вместе с тем зачастую сами сотрудники допускают нарушения требований законности и служебной дисциплины. Нарушение законности лицами, призванными охранять правопорядок, оказывает негативное влияние на уровень доверия граждан к сотрудникам органов внутренних дел и влияет на процесс формирования общественного мнения о деятельности правоохранительных органов в целом с отрицательной стороны. В этой связи задача совершенствования работы по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности приобретает особую актуальность.

Система обеспечения законности и служебной дисциплины имеет определённые особенности, которые необходимо знать и учитывать.

Служебная дисциплина является основой обеспечения и реализации функций, возложенных на правоохранительные органы, призвана регулировать служебную деятельность, взаимоотношения между сотрудниками, как по вертикали, так и по горизонтали. Надлежащий уровень дисциплины обеспечивает в служебном коллективе здоровый морально-психологический климат, высокую управляемость подразделениями, результативность их деятельности. Достойный уровень служебной дисциплины и законности в правоохранительных органах есть результат общих усилий руководителей, служебного коллектива и каждого сотрудника в отдельности.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ

Вопросам служебной дисциплины в органах внутренних дел посвящена глава 7 (статьи 47—52) Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный Указом Президента России от 14 октября 2012 года № 1377.

В соответствии с действующим законодательством сотрудники органов внутренних дел несут ответственность:

1. *Дисциплинарную.* За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на сотрудника служебных обязанностей.

2. *Административную.* За совершение административного правонарушения сотрудник органов внутренних дел несет дисциплинарную ответственность в соответствии с настоящим Федеральным законом, дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, утверждаемым Президентом Российской Федерации, за исключением административного правонарушения, за совершение которого сотрудник подлежит административной ответственности на общих основаниях в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

3. *Уголовную.* В соответствии с Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» за совершение преступления сотрудник органов внутренних дел несет уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. *Гражданско-правовую.* Вред, причиненный гражданам и организациям противоправными действиями (бездействием) сотрудника органов внутренних дел при выполнении им служебных обязанностей, подлежит возмещению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В случае возмещения Российской Федерацией

вреда, причинённого противоправными действиями (бездействием) сотрудника, федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел имеет право обратного требования (регресса) к сотруднику в размере выплаченного возмещения, для чего федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел может обратиться в суд от имени Российской Федерации с соответствующим исковым заявлением.

5. *Материальную.* За ущерб, причинённый федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и случаях, которые установлены трудовым законодательством.

В соответствии с 47 статьёй указанного закона *служебная дисциплина* — соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав¹.

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника)

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. — 2011. — № 49. — Ст. 7020

при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав².

К видам нарушения служебной дисциплины и законности можно отнести:

- дисциплинарный проступок;
- грубое нарушение служебной дисциплины;
- совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;
- утрата доверия;
- совершение сотрудником правонарушения, ответственность за которое предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации;
- совершение сотрудником общественно-опасного деяния (преступления), ответственность за которое предусмотрена Уголовным кодексом Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 49 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является:

- 1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации;
- 2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени;
- 3) нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения;
- 4) совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечёт за собой уголовную ответственность;

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон...

5) разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечёт за собой уголовную ответственность;

б) небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлёкшее его (их) утрату, если это не влечёт за собой уголовную ответственность;

7) отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством Российской Федерации;

8) неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлёкшие причинение существенного ущерба, если это не влечёт за собой уголовную ответственность;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечёт за собой уголовную ответственность;

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

14) сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

15) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.³

В соответствии с пунктом 50 Дисциплинарного устава на сотрудника, допустившего грубое нарушение служебной дисциплины, независимо от наличия или отсутствия у него дисциплинарных взысканий, может быть наложено любое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения со службы в органах внутренних дел⁴.

Совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел

Служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направлена на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности. Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин добровольно возлагает на себя обязанность соответствовать указанным требованиям и добросовестно исполнять свои обязанности.

Конституционный Суд Российской Федерации указывает, что служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направлена на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности. Законодатель, определяя правовой статус

³ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон ...

⁴ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ президента Рос. Федерации от 14 окт. 2012 г. № 1377 [Электронный ресурс] — электрон. данные. — Информационно-правовой портал Гарант. — Режим доступа: <http://base.garant.ru>.

сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц⁵.

Согласно пункту 4 ст. 7 Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции» сотрудник полиции, как в служебное, так и во внеслужебное время должен воздерживаться от любых действий, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности или нанести ущерб авторитету полиции.

В соответствии с пунктом 2 ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступков, вызывающих сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти.

Утрата доверия

«Доверие» является понятием как социальным, так и психологическим.

Рассмотрим существующие определения понятия «доверие»:

— доверие — уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь; ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно и с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами.

⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 6 июня 1995 года № 7-П, определения Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2004 года № 460-О, от 16 апреля 2009 года № 566-О-О, от 25 ноября 2010 года № 1547-О-О и от 16.07.2013 № 1064-о.

Перечень оснований для увольнения в связи *с утратой доверия* предусмотрен статьей 82.1 Федерального закона, является исчерпывающим и расширенному толкованию не подлежит. К таким основаниям относятся:

1. Непринятие сотрудником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции» под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Непринятие руководителем (начальником), которому стало известно о возникновении у подчиненного ему сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

3. Непредставление сотрудником органов внутренних дел сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений.

4. Участие сотрудника на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом.

5. Осуществление сотрудником предпринимательской деятельности.

6. Вхождение сотрудника в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации.

7. Нарушение сотрудником, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета, хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации.

Глава 2.
ИЗУЧЕНИЕ И АНАЛИЗ
КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК
СОТРУДНИКОВ, СКЛОННЫХ К НАРУШЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ. АНАЛИЗ ПРИЧИН И УСЛОВИЙ,
СПОСОБСТВУЮЩИХ НАРУШЕНИЮ ЗАКОННОСТИ
СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Продуктивная работа по укреплению законности и служебной дисциплины в подразделениях невозможна без анализа её состояния. Анализ состояния законности и служебной дисциплины представляет собой процесс изучения компонентов, составляющих дисциплину в целом, количественных, качественных характеристик, оценку работы руководителей по воспитанию личного состава и принимаемые меры по укреплению законности и служебной дисциплины в служебных коллективах.

Цель анализа дисциплины и законности — на основе достоверных данных объективно определить степень дисциплинированности сотрудников, соответствие их поведения современным требованиям; дать оценку участия руководителей служб и подразделений различных уровней и качеству проводимой профилактической, эффективности общественных организаций и формирований по воспитанию дисциплинированности личного состава определить меры по укреплению законности и служебной дисциплины.

Существует несколько форм анализа служебной дисциплины и законности:

1. Текущий (за определённый период) — неделю, месяц, квартал, на основе которого принимаются меры реагирования, вносятся необходимые коррективы и проводятся профилактические мероприятия.

2. Анализ с нарастающим итогом за отчётный период, в сравнении с предшествующим периодом.

3. Оперативный анализ за отчётный период. Проводится в случае резкого всплеска нарушений законности и служебной дисциплины в органе внутренних дел, учащении чрезвычайных происшествий с участием личного состава.

4. Проблемный анализ — для изучения отдельных проблем и вопросов в работе с личным составом.

Текущий анализ состояния служебной дисциплины за определённый период включает в себя изучение и сравнение следующих характеристик:

Анализ состояния служебной дисциплины, дисциплинарной практики и законности за определённый период, осуществляется по следующим критериям:

— количество допущенных нарушений служебной дисциплины и законности в рассматриваемом периоде;

— виды нарушений служебной дисциплины;

— причины и условия нарушения служебной дисциплины и законности;

— общее количество сотрудников, привлечённых к дисциплинарной ответственности;

— качественные характеристики сотрудников, привлечённых к ответственности (подразделение (служба), стаж службы в ОВД, в должности, неоднократность и т. д.);

— меры воздействия на сотрудников, допустивших нарушения дисциплины, не связанные с привлечением к дисциплинарной ответственности, их эффективность;

— количество поощрённых сотрудников;

— наличие, полнота и качество планирующей и отчётной документации по воспитательной работе у руководителей служб и подразделений;

— определение роли руководителей в проводимой воспитательной работе с личным составом, её эффективность.

Проанализировав уровень служебной дисциплины и законности в ряде подразделений органов внутренних дел, следует отметить, что, несмотря на снижение общего количества зарегистрированных фактов нарушения служебной дисциплины и законности, состояние работы в данном направлении требует особого внимания. Анализ состояния дисциплины и законности показал, что основными причинами нарушений дисциплины и законности является личная недисциплинированность сотрудников, их неудовлетворительные знания нормативно-правовых документов, регламентирующих служебную деятельность, а также недостаточный контроль руководителей за исполнением должностных обязанностей подчинёнными сотрудниками.

Качественный анализ нарушителей служебной дисциплины свидетельствует о том, что основными нарушителями служебной дисциплины и законности являются сотрудники, стаж службы которых составляет от 10 до 15 лет, детальный анализ по возрасту нарушителей показывает, что сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет наиболее подвержены нарушениям.

Отсутствие планомерной индивидуальной профилактической работы с сотрудниками со стороны руководителей всех уровней, несущих персональную ответственность за состояние воспитательной работы с личным составом, приводит к использованию рядом из них, в качестве основного метода воздействия на личный состав, мер дисциплинарного воздействия, подтверждением чего является неоднократное привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности. В рассматриваемом периоде не менее 20 % сотрудников (из числа привлечённых к дисциплинарной ответственности привлечены к дисциплинарной ответственности неоднократно (за аналогичные нарушения).

Анализ причин нарушения служебной дисциплины в ряде подразделений показывает, что значительная часть дисциплинарных проступков подчинённых — это следствие неправильного выбора руководителями служб и подразделений форм и методов работы с личным составом, отсутствие должного внимания вопросам профилактики.

Причины нарушения законности сотрудниками органов внутренних дел целесообразно условно разделить на две группы: объективные и субъективные:

К первой следует отнести:

- некачественный отбор кандидатов на службу;
- упущения в воспитательной работе со стороны руководящего и кадрового аппарата;
- недостатки в организации служебной деятельности со стороны руководителей;
- экономическую нестабильность, социальную напряжённость в обществе;
- слабый контроль за деятельностью подчинённых; привлечение к выполнению несвойственных им задач.

Работа по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел является одним из основных направлений управленческой деятельности.

Под профессиональным отбором в правоохранительные органы понимают комплекс мероприятий, которые позволяют на основе анализа

полученных данных сделать заключение о пригодности претендента к осуществлению служебной деятельности в ОВД. Профессиональный отбор включает в себя несколько последовательных этапов. В соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими вопросы профессионального отбора порядок поступления на службу в органы внутренних дел на первоначальном этапе руководителем структурного подразделения, в котором предполагается использовать кандидата, проводится собеседование, в ходе которого разъясняется специфический характер предстоящей службы, изучаются профессионально значимые качества, проводится проверка представленных сведений.

В качестве комплекса профессионально значимых качеств сотрудника ОВД выделяют:

— ценностные ориентации: интерес к работе, честность, ответственность, самоконтроль, трудолюбие, позитивное отношение к человеку;

— личностно-нравственные качества: справедливость, доброжелательность, открытость, способность контролировать ситуацию;

— адекватная самооценка: способность осознавать свои положительные и отрицательные качества, умение воспринимать критику, делать выводы и заниматься самовоспитанием;

— мотивация: ответственность за выполнение работы, достижение высоких результатов в служебной деятельности, самообразование;

— коммуникативные качества: умение и способность работать с людьми, деликатность, выдержка, доброжелательность, вежливость, организаторские способности, умение разрешать конфликтные ситуации;

— адаптивность: способность регулировать своё поведение, реально воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения [5].

В целях выявления у кандидата отрицательных мотивов поступления на службу, расстройств поведения, связанных с употреблением алкоголя, наркотиков и психотропных веществ, недостоверность предоставленных сведений о себе, о фактах совершения в прошлом антисоциальных поступков и различных правонарушений проводится проверка кандидата, в том числе с использованием полиграфа.

Как правило, исследование на полиграфе используется как один из самостоятельных методов профессионального отбора. Отказ в приёме на службу по результатам такого отбора защищает, во-первых, общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности,

а во-вторых, органы внутренних дел от приёма на службу лиц, имеющих личную заинтересованность, преследующих корыстные цели, имеющих неблагоприятный психолого-педагогический прогноз. Вместе с тем на практике имеют место быть факты игнорирования отрицательных заключений психологов о профессиональной психологической пригодности кандидатов, входящих в «группу риска».

К группе субъективных причин следует отнести причины, непосредственно связанные с индивидуальными особенностями сотрудников полиции:

- низкие моральные качества сотрудников, искажённые представления о служебном долге,
- вредные привычки, несдержанность, грубость и др.;
- низкий уровень правосознания и отсутствие правовой культуры;
- неблагоприятный психологический климат в служебном коллективе;
- нерешённость многих социальных проблем, бытовая неустроенность.

Искажённые представления о служебном долге могут выражаться в стремлении сотрудников к искусственному повышению результатов оперативно-служебной деятельности путём служебного подлога, фальсификации доказательств, превышения должностных полномочий, стремлении «приукрасить» достижения в служебной деятельности для достижения личных целей (продвижение по службе, получение поощрений и наград, желание завоевать лояльное отношение со стороны руководства).

Низкие моральные качества сотрудников, склонных к нарушениям служебной дисциплины, проявляются в сложных ситуациях как признак произошедшей с сотрудниками профессиональной деформации.

Любая профессиональная деятельность оказывает существенное влияние на формирование личности. Специфика деятельности органов внутренних дел заключается в том, что её выполнение нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия, необходимостью общаться с разнообразным контингентом граждан, психическими и физическими перегрузками, требует от сотрудников решительных действий, способности пойти на риск и т. д. Эти специфические особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характе-

ристики и могут приводить к развитию профессиональной деформации у сотрудников. В наиболее общем виде следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления у сотрудников ОВД, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой.

Профессиональная деформация возникает в нравственной, интеллектуальной, эмоциональной сферах и проявляется в профессиональных действиях.

В сфере нравственной — профессиональная деформация личности проявляется как утрата представления о гражданском смысле своей работы, притупление профессионального долга, рост эгоизма, как следствие — формальный подход к работе или использование профессиональной деятельности для достижения личных целей.

В сфере интеллектуальной — притупление способности к самостоятельному мышлению и принятию решений в нестандартной ситуации, склонность к шаблонности и догматизму, завышенная оценка своих знаний и способностей.

В сфере эмоциональной — «огрубление чувств», сужение эмоциональной сферы личности, ослабление способности контролировать и регулировать свои эмоции и чувства, развитие ощущения внутренней эмоциональной неуравновешенности, конфликтность.

В сфере профессиональной — сужение круга профессиональных знаний, умений, навыков, стереотипность профессиональных действий, завышенная оценка личного профессионального опыта и роли собственных действий в решении общих профессиональных задач, стремление избежать ответственности, тяга к мелочной регламентации своих действий со стороны руководства, подмена профессиональной деятельности составлением разного рода бумаг, формальное отношение к коллегам.

Работа руководителей служб и подразделений, направленная на профилактику профессиональной деформации у сотрудников, должна включать комплекс мер. К таким мерам относятся:

— выбор гибкого и адекватного стиля руководства служебным коллективом;

— адекватное распределение обязанностей между сотрудниками, организация труда;

— создание условий для возможности профессионального роста, самообразования сотрудников;

— взаимодействие с сотрудниками подразделений по морально-психологическому обеспечению, проведение социально-психологических тренингов, направленных на сплочение коллектива, организация работы с личным составом с учётом их психологических характеристик, рекомендаций психологов и т. д.

Глава 3.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И МЕТОДОВ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ. МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА УКРЕПЛЕНИЕ ЗАКОННОСТИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Поддержание служебной дисциплины является условием эффективного функционирования системы МВД России. Это комплексная задача, включающая воспитательную работу, повышение профессионального уровня, создание необходимых условий для служебной деятельности, контроль и применение дисциплинарных поощрений и взысканий.

В связи с этим необходимо определение основных направлений повышения эффективности воспитательной, профилактической работы с личным составом, выработка рекомендаций по применению дисциплинарной практики.

Совершенствование дисциплинарной практики. Дисциплинарная практика — это сложившийся в конкретном органе внутренних дел опыт применения к сотрудникам мер поощрения и дисциплинированного взыскания с целью укрепления служебной дисциплины и предупреждения её нарушений. Руководители всех рангов в целях совершенствования дисциплинарной практики должны: добиваться единства и согласованности в применении дисциплинарных полномочий различными категориями начальствующего состава; добиваться соблюдения начальниками правовых норм и требований МВД России в оценке тяжести совершенных проступков; по каждому случаю нарушения законности проводить тщательную служебную проверку, своевременно выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению; добиваться от всех начальников, имеющих подчинённых (особенно младших), твёрдого знания ими прав и обязанностей по применению мер поощрения и взыскания; учить начальников практике применения дисциплинарной власти (обоснование меры дисциплинарного воздействия, его соразмерности совершённой проступку; своевременность применения мер воздействия; учет особенностей личности работника при определении поощрения или взыскания; добиваться оптимального сочетания право-

вых мер с организационно-кадровыми и воспитательными мероприятиями.

Важными средствами обеспечения законности и эффективности укрепления служебной дисциплины являются воспитание личного состава, умелое сочетание норм поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

Привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности должно осуществляться исходя из следующих *принципов*:

- законность;
- справедливость;
- неотвратимость;
- целесообразность;
- своевременность;
- виновность ответственности;
- недопустимость удвоения ответственности.

Принцип законности подразумевает:

— применение только установленных видов дисциплинарных взысканий;

— предоставление права налагать дисциплинарные взыскания исключительно определённым должностным лицам;

— соблюдение определённой процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

Принцип справедливости подразумевает:

— соответствие дисциплинарного взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка;

— индивидуализацию наказания.

Принцип неотвратимости подразумевает нормативное закрепление права начальника применять в отношении провинившегося сотрудника дисциплинарные взыскания и заключается в обязанности начальника реагировать на каждый случай нарушения служебной дисциплины подчинёнными.

Принцип целесообразности заключается в необходимости соответствия дисциплинарной ответственности её основным целям, а именно — воспитанию сотрудников и предупреждению совершения ими новых дисциплинарных проступков.

Принцип своевременности реализуется в нормативном закреплении сроков наложения дисциплинарных взысканий.

Принцип виновной ответственности означает, что сотрудник подлежит дисциплинарной ответственности только за те дисциплинарные проступки, в отношении которых установлена его вина.

Принцип недопустимости удвоения ответственности означает, что сотрудник за одно правонарушение может быть привлечён только к одному виду ответственности. Исключением является возможность привлечения сотрудника одновременно к дисциплинарной и материальной ответственности.

Порядок проведения служебных проверок по фактам нарушения служебной дисциплины и законности регламентирован приказом МВД России от 26 марта 2013 года № 161. Пункт 36.8 Порядка предписывает в ходе проверки устанавливать и указывать в описательной части заключения обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность сотрудника⁶. При этом ни настоящим приказом, ни Дисциплинарным уставом перечень этих обстоятельств не установлен.

В целях более полной реализации принципа справедливости при проведении служебных проверок по фактам нарушений служебной дисциплины и законности следует нормативно закрепить обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность.

К смягчающим дисциплинарную ответственность обстоятельствам можно отнести:

— непродолжительность службы в замещаемой должности, если нарушение связано с ненадлежащим исполнением новых для сотрудника должностных обязанностей;

— наличие объективных причин виновного деяния — непреднамеренное виновное деяние;

— добровольное возмещение причинённого ущерба или устранение причинённого вреда (кроме виновного деяния, при котором предусмотрено увольнение с использованием формулировки «в связи с утратой доверия»);

— своевременное сообщение руководству о возникшей ситуации;

— раскаяние сотрудника.

К отягчающим дисциплинарную ответственность обстоятельствам следует отнести:

⁶ Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ М-ва внутр. дел Рос. Федерации от 26 марта 2013 г. № 161 [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70392292/> (дата обращения: 13.08.2018).

— нарушение служебной дисциплины повторно (при условии наличия дисциплинарного наказания за аналогичное нарушение (в течение года));

— совершение дисциплинарного проступка, подрывающего авторитет органов внутренних дел, получившего большой общественный резонанс.

Устанавливая в Дисциплинарном уставе подобные нормы, следует обязательно внести пояснение о том, что список обстоятельств, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность, исчерпывающим не является.

Профилактическая работа

Термин «профилактика» означает предупреждение, предотвращение совершений ЧП, нарушений законности и служебной дисциплины личным составом.

Профилактика — систематическая целенаправленная деятельность всех субъектов воспитательной работы, направленная на исключение или сведение к минимуму детерминант совершений нарушений (т. е. причин, условий и факторов), а также воздействия на личность с целью формирования установок на неукоснительное соблюдение требований к поведению и служебной деятельности.

Любая профилактическая деятельность начинается с разъяснения положений, характеризующих правовой статус обучающихся, лиц, проходящих службу в подразделении, а также требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел и локальными нормативными и организационно-распорядительными документами.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности, предупреждению чрезвычайных происшествий и преступлений требует четкой и слаженной деятельности по организации и проведению профилактической работы с личным составом.

Говоря о профилактике, необходимо выделить такой её вид, как *ранняя профилактика*, которая заключается в пристальном, глубоком и полном изучении личности кандидата, принимаемого на службу (его морально-деловые качества, уровень образования, коммуникабельность и др., а главное — мотивацию поступления на службу в ОВД).

При этом надо чётко представлять отличие индивидуальной профилактической работы и мероприятий, направленных на предупреждение нарушений служебной дисциплины и законности в коллективе. Работу с только что поступившими на обучение или принятыми на службу сотрудниками, а также лицами, уже имеющими определённый стаж службы в должности.

Профилактика нарушений включает следующие элементы:

— обеспечение профилактического наблюдения во всех коллективах;

— изучение всего контингента сотрудников, сбор и проверка первичной информации о правонарушениях служебного характера, а также на службе и в быту;

— инициативное осуществление мероприятий в целях обнаружения признаков планирования и подготовки преступлений и служебных проступков сотрудниками;

— планирование и практическая организация комплекса воспитательных профилактических мероприятий в отношении лиц, стоящих на профилактических учётах, принятие мер к устранению факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;

— установление состояния социально-психологического климата в служебных коллективах, изучение общественного мнения, степени эффективности принимаемых мер профилактического воздействия.

Устранению условий, облегчающих совершение правонарушений, возникновение остроконфликтных ситуаций в служебных коллективах, нравственно-правовой деформации личности сотрудников, способствуют меры общей профилактики:

— эффективная система нравственно-правового воспитания;

— атмосфера утверждения законности и правопорядка, охраны и защиты прав и свобод граждан;

— безусловная личная примерность руководителей всех степеней;

— широкая гласность в применении мер дисциплинарного воздействия.

Помимо общих профилактических мероприятий для предупреждения нарушений служебной дисциплины и законности применяются меры индивидуально-профилактического воздействия. Данные меры носят как открытый, так и негласный характер (последние позволяют не компрометировать сотрудника).

Индивидуальная профилактика включает в себя три направления:

— раннюю (в отношении лиц, склонных к нарушениям, не имеющих чётких установок на строгое соблюдение порядка);

— непосредственную (в отношении лиц, на которых имеется информация о совершении проступков, недостойном поведении во время проведения досуга или в быту);

— последующую (в отношении лиц, уже подвергнутых дисциплинарной ответственности).

В процессе осуществления индивидуального профилактического воздействия:

— осуществляются мероприятия по устранению (нейтрализации) причин и условий, способствующих совершению преступлений;

— проводится плановое непрерывное профилактическое воздействие на лиц, состоящих на оперативно-профилактическом учёте;

— принимаются меры к прекращению общения профилактируемого лица с источниками аморального или криминогенного воздействия на него;

— устанавливаются и реализуются дополнительные требования и ограничения поведения профилактируемых лиц, осуществляется дисциплинарная и морально-психологическая корректировка их поведения;

— разобщаются неформальные группы сотрудников, в которых доминируют антиобщественные взгляды, правовой негативизм и нигилизм, пренебрежительное отношение к служебному долгу и уставному порядку;

— в служебных коллективах оказывается моральная, психологическая, организационная и материальная поддержка сотрудникам, находящимся в затруднительных жизненных ситуациях.

Планирование и проведение профилактической работы, а также контроль за качеством её проведения, осуществляется руководителями подразделений всех уровней.

В связи с вышеизложенным в целях активизации работы по профилактике нарушений законности и служебной дисциплины, приведения её в единую систему, связывающую все направления общими задачами и путями разрешения, целесообразна такая форма, как единый «День дисциплины».

Единый день дисциплины может состоять из подготовительного, основного и заключительного этапов. Подготовительный этап включает в себя информирование личного состава о дате проведения «Дня дисциплины», анализ состояния служебной дисциплины в служебных

коллективах, выработку мер, направленных на устранение причин и условий недисциплинированности сотрудников.

Основной этап рекомендуется начать с проверки наличия и соответствия служебных удостоверений и жетонов, состояния форменного обмундирования. В продолжение мероприятия проводится общее собрание коллектива, на котором доводится информация о чрезвычайных происшествиях с участием сотрудников правоохранительных органов, обзора судебной практики по преступлениям, совершенным сотрудниками органов внутренних дел, разбираются конкретные факты нарушения служебной дисциплины и законности, допущенные сотрудниками. Рассматриваются меры, которые были применены к данным сотрудникам, достаточное ли воздействие они произвели. Такие мероприятия целесообразно проводить ежеквартально. В рамках проведения единых дней дисциплины проводить проверку знания сотрудниками нормативных правовых актов МВД, регулирующих вопросы служебной дисциплины и законности.

При проведении профилактических мероприятий привлекаются общественные формирования. Таким формированиям может быть *комиссия по служебной дисциплине и профессиональной этике*, к основным задачам которой относится профилактика и предупреждение нарушений служебной дисциплины и законности.

Действовавший ранее Приказ МВД России от 27 июля 2009 г. № 579 «Об утверждении Типового положения о комиссии органа, подразделения, учреждения системы Министерства внутренних дел Российской Федерации по служебной дисциплине и профессиональной этике» предусматривал основные задачи комиссии: «7.1. Обеспечение соблюдения сотрудниками органов внутренних дел принципов и норм профессиональной этики, повышения на этой основе степени общественного доверия и моральной поддержки органов внутренних дел со стороны общества, укрепления престижа органов внутренних дел».

Профилактика и предупреждение нарушений служебной дисциплины и законности.

Предупреждение и урегулирование конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, подразделений, учреждений системы МВД России, а также содействие руководству органов, подразделений, учреждений системы МВД России в его урегулировании.

Урегулирование межличностных конфликтов среди сотрудников органов внутренних дел.

Воспитание сотрудников органов внутренних дел, допускающих порочащие органы внутренних дел нарушения законности, служебной дисциплины, норм профессиональной этики.

Приказом МВД России от 30 марта 2016 г. № 148 данный приказ был отменен, комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике прекратили своё существование, и в настоящее время в органах и подразделениях МВД действуют комиссии, созданные для выполнения задач, поставленных перед МВД России, по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов основной задачей которых является содействие МВД России в обеспечении соблюдения работниками организации ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Перечень оснований для проведения этой комиссии установлен приказом МВД России от 10 мая 2016 г. № 231.

Представляется целесообразным вернуться к практике работы комиссий по служебной дисциплине и профессиональной этике, на заседаниях которых рассматривать сотрудников, совершивших дисциплинарный проступок небольшой тяжести впервые в случае принятия решения о возможности воспитательного воздействия без применения мер дисциплинарного наказания. Такая форма воспитательной работы, на наш взгляд, как публичность рассмотрения, обсуждения, порицания, будет оказывать более эффективное воздействие на сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях особую актуальность приобретают порядок и организованность среди личного состава. Нарушения законности и служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел представляют серьёзную опасность для эффективности их оперативно-служебной деятельности, дискредитируют в глазах населения Министерство внутренних дел Российской Федерации как институт государственной власти.

Поддержание служебной дисциплины является условием эффективного функционирования системы МВД России. Это комплексная задача, включающая воспитательную работу, повышение профессионального уровня, создание необходимых условий для служебной деятельности, контроль и применение дисциплинарных поощрений и взысканий.

Необходимо помнить, что дисциплинарная практика должна исключать принятие неправомерных и необоснованных решений по применению дисциплинарных поощрений и взысканий, иное ведёт к напряжённости в служебных коллективах и существенному снижению моральных стимулов к достижению социально значимых результатов службы.

Важными средствами обеспечения законности и эффективности укрепления служебной дисциплины являются воспитание личного состава, умелое сочетание норм поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12 дек. 1993 г.: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изменениями, внесёнными указами президента РФ от 9 янв. 1996 г. № 20, 10 февр. 1996 г. № 173, 9 июня 2001 г. № 679, 25 июля 2003 г. № 841; федеральными конституционными законами от 25 марта 2004 г. № 1-ФКЗ, от 14 окт. 2005 г. № 6-ФКЗ, от 12 июля 2006 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2007 г. № 5-ФКЗ, от 21 июля 2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.

2. О полиции: федер. закон Рос. Федерации от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. — 2011. — № 7. — Ст. 900.

3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. — 2011. — № 49 (часть I). — Ст. 7020.

4. О противодействии коррупции: федер. закон от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ с посл. изм. от 15 февр. 2016 г. // СЗ Р—— № 52. — Ст. 6228.

5. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ президента Рос. Федерации от 14 окт. 2012 г. № 1377: [Электронный ресурс] — электрон. данные. — Информационно-правовой портал Гарант. — Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 13.08.2018).

6. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ М-ва внутр. дел Рос. Федерации от 1 февр. 2018 г. № 50: [электронный ресурс] — электрон. данные. — Информационно-правовой портал Гарант. — Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 13.08.2018).

7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 дек. 2010 г.) (протокол № 21): [Электронный ресурс] — электрон. данные. — Информационно-правовой портал Гарант. — Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 13.08.2018).

8. Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних

дел Российской Федерации: приказ М-ва внутр. дел Рос. Федерации от 26 марта 2013 г. № 161 [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70392292/> (дата обращения: 13.08.2018).

9. По делу о проверке конституционности абзаца 2 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР от 18 апреля 1991 года «О милиции» в связи с жалобой гражданина В. М. Минакова: пост. Конституционного суда Рос. Федерации от 6 июня 1995 г. № 7-П [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-06061995-n/> (дата обращения: 13.08.2018).

10. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Журавлева Анатолия Петровича на нарушение его конституционных прав положениями части первой статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции», части пятой статьи 11 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и части первой статьи 221 Кодекса законов о труде Российской Федерации: определение Конституционного суда Рос. Федерации от 21 дек. 2004 г. № 460-О [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-21122004-n-460-o-ob/> (дата обращения: 13.08.2018).

11. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кузнецова Андрея Викторовича на нарушение его конституционных прав частью седьмой статьи 54 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: определение Конституционного суда Рос. Федерации от 16 апр. 2009 г. № 566-О-О [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-1604-2009-n/> (дата обращения: 13.08.2018).

12. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дмитриева Юрия Александровича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части второй статьи 133 уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, статьей 5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и пунктом «м» части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции»: определение Конституционного суда Рос. Федерации от 25 нояб. 2010 г. № 1547-О-О [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_9648.htm (дата обращения: 13.08.2018).

13. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Падышевой Екатерины Юрьевны и Ризатдинова Рината Мэхмутовича на нарушение их конституционных прав абзацем тридцатым статьи 346.27

Налогового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда Рос. Федерации от 16 июля 2013 г. № 1064-о [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-16072013-n-1075-o-ob/> (дата обращения: 13.08.2018).

Литература

14. Буданов А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел. — М.: Юрист, 1992.

15. Котов Д. П., Шиханцов Г. Г. Психология следователя. — Воронеж, 1997.

16. Шамаров В. М., Лойг Х. Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: пособие / Под ред. А. А. Прошина. — М.: УВР ГУК и КП МВД России, Академия управления МВД России, 2000. — 128 с.

17. Петров А. С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. — № 2 (14). — Омск: Ом. акад. М-ва внутр. дел России, 2000.

18. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов.: учеб. пособ. / Под ред. А. В. Опалева, Г. В. Дубова. — М.: Щит-М, 1998.

19. Ведерников Л. М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства её обеспечения: автореф. дис... канд. юрид. наук / Л. М. Ведерников. — М., 1996.

20. Маюров Н. П. Роль товарищеских судов чести рядового и начальствующего составов в укреплении служебной дисциплины сотрудников милиции в 60—80-е годы XX века / Н. П. Маюров // История государства и права. — 2006. — № 1. — С. 43—46.

Учебное издание

**Первалова Татьяна Фёдоровна,
Красинская Елена Сергеевна**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ
СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ
СРЕДИ ЛИЧНОГО СОСТАВА СОТРУДНИКОВ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Редактор
А. В. Андреев

Подписано в печать 24.09.2018
Усл. печ. л. 2,0 Тираж 50 экз.

Формат 60 x 84/16
Заказ № 62

НИ и РИО ФГКОУ ВО «Восточно-Сибирский институт МВД России»,
ул. Лермонтова, 110