

**Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего образования
«Орловский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.В. Лукьянова»**



ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Методические (практические) рекомендации

**Орел
ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова
2018**

© ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2018

Об издании – 1, 2, 3

УДК 351
ББК 67.99 (2) 116.1

[Оглавление](#)

Авторы: Харыбин Александр Юрьевич,
Меркулов Сергей Викторович,
Павлова Евгения Васильевна,
Давыдов Максим Вячеславович

Дисциплинарное производство в органах внутренних дел [Электронный ресурс] : методические (практические) рекомендации / Орловский юридический институт МВД России имени В.В. Лукьянова. – Электр. текстовые данные (944 КБ). – Орел : ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2018. – 1 электр. опт. диск (CD-R): 12 см. – Систем. требования: процессор Intel с частотой не менее 1,3 ГГц; ОЗУ 512 Мб; операц. система семейства Windows; Adobe Reader v. 4.0 и выше; дисковод; мышь. – Загл. с титул. экрана.

В работе рассматриваются вопросы организации и осуществления дисциплинарного производства в органах внутренних дел в соответствии с действующим законодательством.

Издание представлено в авторской редакции.

Минимальные системные требования: процессор Intel с частотой не менее 1,3 ГГц; ОЗУ 512 Мб; операц. система семейства Windows; Adobe Reader v. 4.0 и выше; дисковод; мышь.

Текстовое электронное издание.

© ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2018

Оглавление

Электронное издание создано
при использовании программного обеспечения:
Microsoft Word, Adobe Acrobat Reader.
Технический редактор *Е.В. Мурашев*.

Дата подписания к использованию: 28.12.2018.

Объем издания: 944 КБ.

Комплектация издания: 1 электр. опт. диск (CD-R): 12 см.

Тираж: 7 эл. опт. дисков.

**Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего образования
«Орловский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.В. Лукьянова».**

302027, Россия, Орел, ул. Игнатова, 2.

Тел. 8 (4862) 423114.

E-mail: orui@mvd.ru.

<http://www.orui.mvd.ru>.

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1. Институт законности и дисциплины в деятельности полиции	11
§ 1.1. Законность в деятельности полиции: теоретический аспект.....	11
§ 1.2. Понятие и основы служебной дисциплины в деятельности полиции	18
§ 1.3. Правовое регулирование законности и служебной дисциплины в деятельности полиции	25
Глава 2. Особенности организации дисциплинарного производства в ОВД.....	32
§ 2.1. Стадии дисциплинарного производства в ОВД.....	32
§ 2.2. Служебная проверка как способ обеспечения служебной дисциплины в деятельности полиции	42
§ 2.3. Обжалование неправомерных действий сотрудников полиции как фактор обеспечения законности. Ответственность сотрудников органов внутренних дел за незаконные действия	55
§ 2.4. Основные направления совершенствования дисциплинарного производства в ОВД: региональный опыт	64
Заключение	81
Список литературы	85
Приложение 1	88
Приложение 2	89

Введение

В последние годы в системе государственных органов органы внутренних дел и входящая в их состав полиция выполняет особую роль в поддержании должного правопорядка в обществе, реализуя в повседневной действительности принуждение, раскрывает и пресекает преступления и административные правонарушения, взаимодействует с другими государственными органами по пресечению сопротивления их законной деятельности. Наделенная широким спектром полномочий полиция ассоциируется в глазах граждан как орган государственной власти, по поведению сотрудников которого судят о государстве в целом.

Изучение в юриспруденции таких категорий как «законность» и «дисциплина» в последние годы не имеет статичного состояния, тем самым оказывая воздействие на правоприменительную практику. В настоящее время, к полиции в области служебной дисциплины, предъявляется множество требований. Среди них: это и присяга сотрудника органов внутренних дел, и специализированный дисциплинарный устав, и четкий перечень прав и обязанностей полиции, определенный федеральным законом, и ненормированный рабочий день, и специальная форма с жесткими требованиями к ее ношению, и строевые смотры, и многое другое. Требования к соблюдению законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел (полиции) постоянно совершенствуются в процессе расширения законодательства, например, в ведении оперативных и криминалистических учетов полицией; в содержании банков данных полицией и доступу к ним; в обеспечении защиты прав и свобод граждан; в автоматизированной фиксации фактов нарушения правил дорожного движения и ряда других. Бесспорно, вопросы обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел имеют первостепенное значение, что обеспечивает исследуемой теме должную степень актуальности.

Проблемы обеспечения законности и соблюдения служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел (полиции) всегда находились в центре внимания общественности, а также органов власти и управления. В этой связи практически каждое происшествие с участием сотрудников МВД вызывает определенный общественный резонанс и привлекает к себе

внимание граждан, институтов гражданского общества, а также их должностных лиц.

Укрепление дисциплины и законности является одной из важных задач, стоящих перед государством. На необходимость строгого соблюдения законности указывает Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем ежегодном Послании Федеральному Собранию, определяя задачей номер один строгое соблюдение чиновниками законности¹.

Состояние законности и служебной дисциплины в органах, организациях и подразделениях системы МВД России находятся на особом контроле у руководства МВД России, что находим свое подтверждение в выступлении Министра МВД России В.А. Колокольцева на расширенных заседаниях коллегии МВД России. Он постоянно отмечает, что первостепенное внимание уделялось не только совершенствованию кадровой работы с личным составом, повышению профессионального уровня сотрудников, но и укреплению служебной дисциплины и законности². Для защищенности системы МВД России от негативных проявлений была обновлена модель отбора на службу граждан, с использованием современных психологических и диагностических методов, способствующих более качественному проведению проверок граждан, дабы исключить попадания на службу в органы внутренних дел лиц с коррупционной и криминальной направленностью, а также имеющих алкогольную или наркотическую зависимость. По результатам таких мероприятий каждому седьмому кандидату на службу в органы внутренних дел было отказано в приеме. Кроме того, существенно ужесточены требования к соблюдению должностными лицами ограничений и запретов, связанных с прохождением службы, постоянно совершенствуются формы контроля за их соблюдением.

Полагаем, что укрепление законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации осуществляется благодаря серьезной работе подразделений по работе с личным составом ОВД, а также благодаря возрастающей

¹ Профилактика нарушений служебной дисциплины и законности в ОВД [Электронный ресурс]. URL: <http://stav-roo.ru/blog-rukovoditelya/438-ugujmagov.html> (дата обращения: 17.03.2017).

² Выступление В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России 9 марта 2017 года [Электронный ресурс]. URL: <https://мвд.пф/news/item/7392148>.

управленческой компетентности руководителей, способствующие обеспечению условий к формированию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах.

Бесспорно, за последние годы достигнуто значительное количество положительных результатов в сфере соблюдения служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел (полиции). Сократилось количество сотрудников, допустивших грубые нарушения дисциплины, а также подвергнутых уголовному преследованию. Причем, самими же органами внутренних дел ведется работа по выявлению фактов совершения правонарушений непосредственно сотрудниками подразделений. В 2017 году было выявлено более двух третей¹.

Вместе с тем остается значительный массив неурегулированных, либо недостаточно урегулированных вопросов, требующих их разрешения в данной сфере. Немало проблем и недостатков существует в кадровой работе. Ведь, достаточно единичного факта нарушения законности и служебной дисциплины со стороны сотрудника полиции – «предательства интересов службы», который негативным образом отражается не только на всем коллективе, но и порочит деятельность добросовестных и законопослушных полицейских.

В настоящее время, МВД России и его структурные подразделения продолжают целенаправленную работу по исполнению требований Директивы МВД России от 27 февраля 2015 г. № 1 дсп «О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации», а также, по реализации Концепции обеспечения собственной безопасности в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации², а также Концепции кадровой политики Министерства внутренних дел РФ (на период до 2020г.)³, направленной на воспитание новой

¹ Выступление В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России 9 марта 2017 года [Электронный ресурс]. URL: <https://мвд.рф/news/item/7392148>.

² Об утверждении Концепции обеспечения собственной безопасности в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ МВД России от 02.01.2013 № 1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел РФ в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://skuvdt.ru/know/i/13> (дата обращения: 15.03.2017).

формации сотрудников и руководителей, в виде построения жесткой вертикали по кадрам и усиление персональной ответственности руководителей за подчиненного. Кадровая вертикаль должна работать с момента подбора кадров и до момента выхода человека на пенсию. Всё это время лица, ответственные за кадры, должны контролировать поведение сотрудника в рамках подразделения.

В результате реализации комплекса мер в 2017 году наблюдается снижение количества сотрудников, нарушивших служебную дисциплину почти в 1,4 % рост по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Уменьшилось число грубых нарушений служебной дисциплины (-6,7 %), в то числе злоупотреблений спиртными напитками на службе (-23,7 %), прогулов (-20,1 %), но имеет место рост массива нарушений исполнительской дисциплины¹. Количество сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины, составило 195081 человек. Причем, наибольшее количество сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины, отмечено в подразделениях по организации дознания, участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних, уголовного розыска, предварительного следствия, обеспечения безопасности дорожного движения.

Продолжается сохраняться положительная тенденция к сокращению (-19,2 %) количества дорожно-транспортных происшествий, совершаемых сотрудниками, находящимися в состоянии алкогольного опьянения.

В целом в МВД России уменьшилось количество сотрудников, подвергнутых уголовному преследованию (-11,5 %), из них за превышение должностных полномочий (-12,5 %) и злоупотребление должностными полномочиями (-12 %). Сократилось число сотрудников, совершивших общеуголовные преступления (-21,2 %), в том числе связанные с мошенничеством (-7,2 %), незаконным оборотом наркотиков (-38,7 %).

Указанные тенденции говорят об улучшении морально-психологического состояния личного состава, позволяющего успешно выполнять оперативно-служебные задачи, эффективности проводимой в органах внутренних дел профилактической,

¹ Обзор о состоянии служебной дисциплины и законности в органах, организациях и подразделениях системы МВД России за 2017 год: письмо ДГСК МВД России от 10.07.2018 № 21/9/128.

воспитательной работы, направленной на укрепление служебной дисциплины и законности.

Основными законодательными актами, регулирующими вопросы о соблюдении служебной дисциплины в органах внутренних дел, являются: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», а также приказ МВД Российской Федерации от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации», приказ МВД России от 6 мая 2013 г. № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации».

Несмотря на изложенные обстоятельства, общее количество сотрудников, привлеченных к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности, остается значительным. Это свидетельствует о том, что темпы повышения уровня служебной дисциплины в отдельных органах внутренних дел (полиции) не соответствуют поставленным руководством МВД России задачам. Да и проверки сотрудниками ДГСК МВД России состояния служебной дисциплины и законности подтверждают, что несмотря на относительную стабилизацию, в целом в органах внутренних дел ситуация продолжает оставаться сложной. Причиной тому является как отсутствие наступательности в организации воспитательной и профилактической работы, нацеленной на выявление и искоренение причин преступлений и чрезвычайных происшествий, грубых нарушений служебной дисциплины, так и в недостаточной управленческой компетентности отдельных руководителей (37 руководителей территориальных органов МВД России на региональном уровне и 4 УТ МВД России по федеральным округам, допустили ухудшение состояния служебной дисциплины), а также в ненадлежащем выполнении требований Директивы. Кроме того, не всегда объективная оценка дается противоправному поведению личного состава, что способствует последующим нарушениям. До сих пор, имеют место факты увольнения сотрудников по положительным

основаниям, несмотря на то, что совершен проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел (полиции).

В отдельных территориальных органах нарушаются требования по проведению служебных проверок по фактам нарушения служебной дисциплины и законности, в части касающейся выявления причин и условий, способствующих их совершению, а также пути искоренения не вырабатываются.

Анализ состояния служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел (полиции) показал, проблемы обусловлены в основном имеющимися в деятельности отдельных руководителей недостатками в организации работы по укреплению служебной дисциплины и законности в подчиненных им подразделениях, во-первых, в воспитательной, профилактической работе с подчиненными; во-вторых, в требовании ужесточения ответственности виновных; в-третьих, в принципиальной оценке деятельности руководителей, игнорирующих данное направление работы.

На основании вышеизложенного в данном учебном пособии основное внимание уделяется анализу проблем обеспечения законности и дисциплины в полиции – огромному и важному блоку общественных отношений, в которые вступают сотрудники органов внутренних дел (полиции) при осуществлении профессиональной деятельности, что обеспечивает проведенному исследованию должную степень актуальности. В сложившихся условиях возрастает необходимость совершенствования нормативно-правовой основы производства по дисциплинарным делам, которая отвечала бы современным потребностям системы ОВД.

Глава 1. Институт законности и дисциплины в деятельности полиции

§ 1.1. Законность в деятельности полиции: теоретический аспект

В настоящее время, законность в любом ее понимании, относится к проблемным вопросам права, изучению которых посвящено множество работ. Вместе с тем, законность в деятельности полиции и способы ее обеспечения в современных условиях актуализируют ее изучение, поскольку содержательные аспекты исследованы значительно меньше.

Законность в юридической науке понимается как неуклонное исполнение законов и иных правовых актов органами государства, должностными лицами, гражданами и общественными организациями. Ее трактуют также и как систему юридических правил, норм, средств и гарантий с соответствующими им государственными структурами, призванную обеспечивать практическую реализацию законов и других правовых актов. Законность при исполнении обязанностей государственной службы формирует необходимый характер отношений между властью и гражданами, обществом в целом, обеспечивают авторитетность и эффективность социального управления.

Законность одновременно является универсальным конституционным и общеправовым принципом, соблюдение которого обязательно в практической деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, их должностных лиц и служащих, а также предприятий и организаций (независимо от формы собственности и организационно-правовой формы), их руководителей, граждан, иностранцев и апатридов. Истинная законность может быть обеспечена лишь в демократическом правовом и социальном государстве, безусловно признающим приоритет прав, свобод и законных интересов человека во всех

сферах общественных отношений¹, и обеспечивающим ему достойную жизнь в социально-экономическом и нравственно-культурном отношении. Эффективное государство, строящее свои взаимоотношения с личностью на основе признания высокой значимости ее легитимных ценностей, выступает гарантом социального и культурного благополучия своих граждан. Современное демократическое государство не может существовать как правовой феномен, не воплощая в своей повседневной практике гражданские и политические права и свободы.

Исследуя содержание законности применительно к отдельным сферам общественно-правовой и государственно-правовой деятельности, И.А. Краснов подчеркивает, что «законность является неотъемлемым элементом любой правовой деятельности. На стадии реализации норм права законность означает строгое следование государственных органов и должностных лиц действующим законам, иным нормативным правовым актам, которыми закреплена их компетенция, порядок разрешения дел и пересмотра актов применения права, вступивших в законную силу»².

В.С. Афанасьев отмечает, что содержание законности в значительной степени зависит от состава ее субъектов. «Исключение кого-либо из состава субъектов законности создает иллюзию необязательности исполнения ими правовых предписаний. Происходит сужение законности, и она из общесоциального, политико-правового явления превращается в явление значительно более узкое, связанное с деятельностью ограниченного круга субъектов. Сужение круга субъектов законности разрушает идею всеобщности, общеобязательности правовых предписаний, равенства всех перед законом, что на деле приводит к размыванию режима законности»³.

Служебная дисциплина и законность тесно взаимосвязаны. Выполняя служебные обязанности, сотрудник должен использовать средства, соблюдать процессуальные правила и тактические приемы, предусмотренные либо допускаемые законами и иными

¹ Берекашвили Л.Ш. Обеспечение прав человека и законности в деятельности правоохранительных органов: учебное пособие. М.: МА МВД России; М.: Щит-М., 2000. С. 127.

² Краснов И.А. Специфика законности в федеративном государстве: на примере Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2007. С. 12.

³ Денисова А.В. К вопросу о понятии законности в административном процессе // Научный портал МВД России. 2014. № 1 (25). С. 77.

правовыми актами. Все требования законности, обращенные к государственным служащим, и, в первую очередь, проходящим правоохранительную и военную службу, составляют одновременно и содержание дисциплины. С другой стороны, дисциплинарные нормы могут основываться и на моральных требованиях, служебных обрядах, ритуалах, этикете и традициях, прямо не регламентированных правовыми предписаниями¹.

Таким образом, законность, являясь принципом деятельности органов внутренних дел (полиции), требует от каждого сотрудника правильного исполнения законов и ведомственных нормативных актов, усвоения и использования в своей служебной деятельности правовых знаний, правомерного поведения как при исполнении должностных обязанностей, так и вне службы, предупреждения и пресечения противоправных действий со стороны граждан и должностных лиц. Нарушения законности, допускаемые сотрудниками органов внутренних дел (полиции) в процессе осуществления правоохранительной деятельности, в отличие от дисциплинарных проступков, всегда отрицательно сказываются на обеспечении правопорядка и ущемляют права, свободы, законные интересы граждан и организаций.

Важным фактором, обеспечивающим надлежащее осуществление прав и свобод человека и гражданина, является основанная на строгом соблюдении законности деятельность полиции, которая носит ярко выраженный публичный характер и во многом отождествляется с действиями государственной власти. Оценивая соответствие этих действий закону, граждане определяют, насколько государство обеспечивает их права и свободы.

В связи с этим особо недопустимо, если сотрудник полиции в своей служебной деятельности не соблюдает предписания правовых норм и сам нарушает права и свободы человека. На этом фоне создается атмосфера страха и неуверенности граждан, усиливается их беспокойство, растет отчуждение и недоверие к власти, происходит культивирование вседозволенности, правового нигилизма и пренебрежения к закону.

¹ Лазарев В.В., Афанасьев В.С., Гранат Н.Л. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел. М., 1993. С. 5.

Федеральный закон «О полиции»¹ рассматривает законность в качестве принципа деятельности полиции, который, обладая признаками всеобщности и повсеместности, выражается в следующем: 1) полиция осуществляет свою деятельность в точном соответствии с законом; 2) всякое ограничение прав, свобод и законных интересов граждан, а также прав и законных интересов общественных объединений, организаций и должностных лиц допустимо только по основаниям и в порядке, предусмотренным федеральным законом; 3) запрещается подстрекать, склонять, побуждать в прямой или косвенной форме кого-либо к совершению противоправных действий; 4) в оправдание своих действий (бездействия) при выполнении служебных обязанностей запрещается ссылаться на интересы службы, экономическую целесообразность, незаконные требования, приказы и распоряжения вышестоящих должностных лиц или какие-либо иные обстоятельства; 5) применение мер государственного принуждения для выполнения обязанностей и реализации прав полиции допустимо только в случаях, предусмотренных федеральным законом; 6) МВД России обеспечивает контроль законности решений и действий должностных лиц полиции.

Указанные нормы определяют также порядок их действий, которому они должны следовать. Это и есть законодательное выражение законности как базового правового режима деятельности правоохранительных органов².

Таким образом, законность можно определить как принцип функционирования полиции, при котором реализация служебных полномочий осуществляется в строгом соответствии с требованиями нормативных правовых актов. Другими словами – сотрудник ОВД (полиции), с одной стороны, сам должен соблюдать закон, а с другой – стоять на его страже, демонстрируя образец законопослушания и неотвратимости государственного порицания нарушителей строго в правовых рамках.

Высокая степень значимости законности в деятельности ОВД обусловлена тем, что:

- органы внутренних дел представляют собой самую многочисленную правоохранительную государственную структуру;

¹ О полиции: Федер. закон Рос. Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Рос. газ. 2011. 8 февр. № 25.

² Румянцев Н.В. Законность как базовый правовой режим деятельности органов внутренних дел // Закон и право. 2015. № 6. С. 102.

- ОВД имеют особое функциональное предназначение, круглосуточный режим работы, достаточно разветвленную сеть служб и подразделений, наиболее приближенных к местам проживания и нахождения граждан, что предполагает для них постоянный контакт с населением по широкому спектру правоохранительных вопросов. В последнее время наметился положительный сдвиг в оценке гражданами российской полиции. Об этом свидетельствует опрос, проведенный в 2017 году ФГКУ «ВНИИ МВД России» граждан России, в 85 субъектах РФ о деятельности полиции. Причем, замер был осуществлен на 3 уровнях: общефедеральном, окружном и региональном, в данном исследовании приняло участие 94 тысячи россиян. Полученные данные показали, что в целом россияне чувствуют себя защищенными органами внутренних дел от преступных посягательств. В целом уровень уверенности в защищенности своих интересов со стороны органов внутренних дел указали 40,6 %. Причем, отмечается, что данный уровень в 2017 году улучшился, по сравнению с 2016 годом (38,2 %) ¹.

Необходимо отметить, что среди респондентов, наиболее критичными в оценке деятельности полиции были москвичи, а наиболее удовлетворенными нынешней деятельностью полиции – граждане субъектов РФ: жители сел, поселков и малых городов. Так, доверие к сотрудникам полиции своего региона в 2016 г. выражают 47 % россиян (в 2015 г. – 46 %). Причем доверие в основном выражает молодежь (55 %). Однако другая половина граждан (47 %) пока еще относится к полицейским с недоверием.

Впервые, за последние годы, наблюдается увеличение тех, кто считает, что отношение населения к полиции положительное, и соответственно перекрывает количество тех, кто уверен в критическом отношении сограждан к полицейским ²;

- ОВД обладают внушительными властными полномочиями, предоставляющими возможность применения различных мер принуждения; они принимают большое количество правовых актов управления, в том числе нормативного и процессуального характера, имеющих существенное значение для конкретных индивидов, законность которых должна быть предметом постоянного внимания;

¹ Работа полиции: доверие и оценки [Электронный ресурс]. URL: <https://мвд.рф> (дата обращения: 10.07.2018).

² Там же.

- права и обязанности сотрудников органов внутренних дел не могут быть законодательно урегулированы до мельчайших деталей и в этой связи нередко реализуются в рамках служебного усмотрения в соответствии с конкретной юрисдикционной ситуацией. Таким образом, сотрудники наделяются дискретными полномочиями, относительной свободой административного и уголовно-процессуального усмотрения, позволяющей исполнять служебные функции наиболее эффективно. Подобное неизменно порождает определенное противоречие между законностью и целесообразностью, требующее своего обязательного разрешения;

- сотрудникам органов внутренних дел приходится соблюдать режим законности в обстановке упреждающей активности правонарушителей, используя предусмотренный законом арсенал различных мер противодействия, делая это строго персонифицировано в необходимых и достаточных количественных и качественных параметрах, не посягая на права и интересы законопослушных граждан.

Большое влияние на состояние законности в органах внутренних дел оказывает морально-психологический климат в коллективе, уровень профессиональной подготовленности сотрудников, обстановка требовательности и нетерпимости к нарушениям дисциплины в сочетании с комплексной воспитательной работой и социальной обеспеченностью личного состава.

Не меньшее значение имеет правильный подбор и расстановка сотрудников на конкретные должности, повышение их квалификации, своевременная ротация кадров, системно выстроенная дисциплинарная практика, материально-техническое и информационное обеспечение служебной деятельности и др.

Законности как режиму, методу или принципу деятельности органов внутренних дел угрожают различные обстоятельства и явления действительности, наиболее значимым из которых является коррупция. Коррупция изменяет сущность законности, деформирует правовую основу функционирования ОВД, делает соблюдение правовых норм выборочным, а весь механизм обеспечения правопорядка неэффективным. Министерством внутренних дел Российской Федерации осуществляется комплекс организационных и практических мероприятий, направленных на предупреждение, выявление, пресечение и раскрытие преступлений коррупционной направленности.

В 2017 году сотрудниками правоохранительных органов выявлено 7600 преступлений, предусмотренных ст. 290 УК РФ, в том числе 523 – совершенных в крупном или особо крупном размере.

Установлено 1749 лиц, совершивших данные преступления, из которых 1663 привлечено к уголовной ответственности за получение взятки. Кроме того, выявлено 514 фактов посредничества во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ), из которых 135 совершено в крупном или особо крупном размере.

Установлено 235 лиц, совершивших данные преступления, из которых 176 привлечено к уголовной ответственности за посредничество во взяточничестве. Общая сумма взяток по выявленным преступлениям по ст. 290 УК РФ составила 771,8 млн рублей, по ст. 291.1 УК РФ – 282 млн рублей¹.

В этой связи проблемы противодействия коррупции и обеспечения собственной безопасности в органах внутренних дел (полиции) приобретают особое значение, без их решения говорить о режиме законности в системе МВД не имеет смысла².

Таким образом, законность имеет под собой конституционную основу и означает, что вся деятельность органов внутренних дел и их должностных лиц должна осуществляться на основе строгого и неуклонного соблюдения требований действующего российского законодательства.

Что касается законности в деятельности органов внутренних дел (полиции), то она проявляется: в верховенстве законов над издаваемыми МВД России правовыми актами; в необходимости единообразного применения норм права всеми органами внутренних дел независимо от каких-либо условий (кроме оговоренных в законодательстве); в недопустимости противопоставления требований норм законодательства и целесообразности их применения; в открытости форм и методов реализации органами внутренних дел своих задач и функций и возможности обжалования их решений и действий.

¹ О ходе реализации мероприятий по противодействию коррупции в системе МВД России в 2016 году [Электронный ресурс]. URL: <https://mvd.ru> (дата обращения: 04.05.2017).

² Бочарова С.Н. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие. М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 11.

§ 1.2. Понятие и основы служебной дисциплины в деятельности полиции

В юридической литературе наблюдается различный подход к выяснению сущности дисциплины. Одни исследователи рассматривают ее как цель и результат воспитания, средство достижения определенных целей (А.С. Макаренко, М.И. Калинин и др.)¹. Другие анализируют дисциплину комплексно, с двух взаимосвязанных сторон: в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле дисциплина – это определенный порядок в организации и деятельности какого-либо коллектива, одна из форм общественной связи; в субъективном – подчинение этому порядку, его соблюдение членами коллектива (А.А. Абрамова, Д.А. Гавриленко, В.М. Манохин, Е.В. Шорина, Ц.А. Ямпольская и др.)². То есть комплексное понимание дисциплины наиболее полно охватывает ее содержание и форму.

В самом широком смысле слова дисциплина — это определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям той или иной организации. Исторический опыт свидетельствует, что ни одна область в жизни и деятельности любого общества, государства не может обходиться без определенной организации и дисциплины, обязательного выполнения общепринятых правил и норм поведения³.

Исследователи выделяют такие виды дисциплины, как социальную, государственную, трудовую, учебную и др. Среди указанных видов дисциплины важнейшее место занимает государственная дисциплина, которая базируется на правовых нормах, установленных государством. Она заключается в соблюдении гражданами установленных норм и правил, обеспечивающих согласованное функционирование всех структур государства и общества.

¹ Макаренко А.С. Сочинения. В 7 т. М., 1957. Т. 1. С. 133–134.

¹ Калинин М.И. Избранное. М., 1958. С. 333.

² Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: (Сущность, функции, значение) / Под ред. А.П. Шергина. М.: Наука и техника, 1988.

³ Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: учебное пособие / Под общ. ред. канд. пед. наук В.Л. Кубышко. М.: ЦОКР МВД России, 2008. С. 6.

Служебная дисциплина является разновидностью государственной дисциплины. Служебная дисциплина выступает как один из принципов организации правоохранительной деятельности, и имеет для органов внутренних дел особое значение.

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

Л.М. Ведерников понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел рассматривает как систему общественных отношений, субъектами которых являются сотрудники органов внутренних дел, строго и точно исполняющие в соответствии с порядком и правилами, установленными законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямыми начальников, должностные обязанности, реализующие полномочия и соблюдающие ограничения по должности в процессе своей профессиональной деятельности. Иными словами, служебная дисциплина в органах внутренних дел – это правовой режим осуществления службы (выполнение служебных обязанностей, реализация прав и соблюдение установленных ограничений сотрудниками органов внутренних дел)¹.

К.А. Павленко предлагает следующее определение служебной дисциплины в системе правоохранительной службы, выработанное на основе анализа положений законодательства и научной доктрины. «Служебная дисциплина в системе правоохранительной службы – это обязательное для государственных служащих правоохранительной службы соблюдение запретов и ограничений, предусмотренных регулирующими профессиональную деятельность служащих законами и подзаконными актами,

¹ Кадровая политика в органах внутренних дел и ее влияние на укрепление дисциплины и законности среди личного состава: сборник научных трудов Минской ВШ МВД СССР. Минск, 1991. С. 12.

должностным регламентом, служебным контрактом, надлежащее выполнение возложенных на них обязанностей»¹.

В теории служебная дисциплина понимается как наиболее общее понятие, охватывающее соблюдение служащими органов внутренних дел предписаний и требований законов и подзаконных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, а также индивидуальных правовых предписаний, включая такие как должностные инструкции, распоряжения и указания непосредственных руководителей, т.е. вся совокупность правовых предписаний, обязательных к исполнению сотрудниками органов внутренних дел².

Детальная правовая регламентация института служебной дисциплины в органах внутренних дел представлена в Федеральном законе Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»³. На этом правотворческая деятельность, связанная с установлением норм о дисциплине в органах внутренних дел не была завершена. Ч. 2 ст. 39 ФЗ «О полиции» установлено, что служебная дисциплина в полиции регулируется дисциплинарным уставом органов внутренних дел. В связи с этим Указом Президента Российской Федерации был утвержден Дисциплинарный устав⁴, детально регламентирующий механизм служебных взаимоотношений и регламентирующий проблемные вопросы служебной дисциплины и дисциплинарной ответственности.

Глава 7 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» называется «Служебная дисциплина в органах внутренних дел». Данная глава содержит 6

¹ Павленко К.А. Соблюдение служебной дисциплины как принцип правоохранительной службы в Российской Федерации // Вестник Воронежского гос. ун-та. Серия: Право. 2011. № 2(11). С. 333.

² Административное право: Часть первая: учебник. М.: ЦОКР МВД России, 2015. С. 207.

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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

⁴ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43, ст. 5808.

статей, в своей совокупности составляющих механизм правового регулирования служебной дисциплины в ОВД в его содержательных и процедурных аспектах: ст. 47 «Служебная дисциплина»; ст. 48 «Меры поощрения»; ст. 49 «Нарушение служебной дисциплины»; ст. 50 «Дисциплинарные взыскания»; ст. 51 «Порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел мер поощрения и наложения на них дисциплинарных взысканий»; ст. 52 «Служебная проверка».

Согласно закрепленному в ст. 47 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определению, служебная дисциплина – это 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.

Таким образом, служебная дисциплина есть, во-первых, знание сотрудниками законов и иных нормативных актов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел, во-вторых, их точное, строгое и сознательное исполнение.

Правовые и нравственные нормы, которые регламентируют деятельность правоохранительных органов, являются правовыми и нравственными компонентами служебной дисциплины в органах внутренних дел и образуют содержательный аспект данного понятия.

Нравственный компонент служебной дисциплины представлен в Типовом кодексе этики и служебного поведения

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹.

В соответствии с данным документом сотрудники органов внутренних дел, призваны исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами, проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа, принимать меры по предупреждению коррупции и т.д.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел обеспечивается за счет:

- 1) личной ответственности сотрудника за выполнение своих должностных обязанностей;
- 2) установления внутреннего распорядка органа внутренних дел (подразделения), прав и должностных обязанностей сотрудников;
- 3) неукоснительного выполнения сотрудником приказов (распоряжений) начальника, не противоречащих закону;
- 4) соблюдения сотрудником профессионально-этических норм и принципов, правил внутреннего распорядка, ношения форменной одежды, взаимного приветствия и иных требований к служебному поведению сотрудников;
- 5) поддержания сотрудником уровня квалификации, необходимого для исполнения служебных обязанностей;
- 6) контроля со стороны прямого и непосредственного начальников за исполнением подчиненными служебных обязанностей, грамотного сочетания и умелого применения мер убеждения и принуждения;
- 7) формирования у сотрудника высоких деловых, нравственных и личностных качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;
- 8) уважения начальником личного достоинства подчиненных, стимулирования их служебной деятельности.

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Официальные документы в образовании. 2011. № 36.

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

Таким образом, можно сделать вывод, что служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел (полиции) имеет ряд присущих только ей специфических особенностей, основывается на строгом единоначалии, которое является важным условием поддержания служебной дисциплины и твердого порядка в органах внутренних дел, не ограничивается пределами исполнения обязанностей по службе и распространяется на поведение сотрудников органов внутренних дел вне служебной деятельности.

Служебная дисциплина состоит в обязательном для всех сотрудников органов внутренних дел выполнении своих должностных обязанностей, установленных нормами федерального законодательства, нормативно-правовыми актами МВД России, должностными регламентами, приказами начальников, а также условиями контракта о службе в органах внутренних дел.

Служебная дисциплина в деятельности органов внутренних дел (полиции) обеспечивается за счет личной ответственности каждого сотрудника, в том числе и сотрудника полиции за выполнение им своих должностных обязанностей; строгого соблюдения правил внутреннего распорядка в органах внутренних дел, порядка работы со служебной документацией, установленных правил ношения форменной одежды, корректного поведения как по отношению к участникам административной деятельности, так и во взаимоотношениях с сослуживцами; поддержания каждым сотрудником уровня квалификации, необходимой для исполнения им своих должностных обязанностей; постоянного контроля начальниками органов за исполнением подчиненными своих должностных обязанностей, умелого сочетания и справедливого применения начальниками мер убеждения и принуждения в ходе осуществления ими контрольных функций за состоянием служебной дисциплины в коллективе.

Бесспорно, высокий уровень служебной дисциплины – это не только показатель здоровой атмосферы в коллективе, но и один из факторов обеспечения эффективной работы не только в масштабе ведомства, но и в локальном масштабе (совокупность сотрудников ОВД (полиции) подразделения). Низкие показатели соблюдения служебной дисциплины, в свою очередь, свидетельствуют о негативном воздействии на функционирование органа, осуществляющего правоохранительные функции.

§ 1.3. Правовое регулирование законности и служебной дисциплины в деятельности полиции

Совокупность правовых норм поведения сотрудника органа внутренних дел (полиции) регламентируется достаточно широким перечнем нормативно-правовых актов, среди которых, Конституция России (глава 2), ФЗ РФ «О полиции» (раздел 3), ФЗ РФ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, ведомственные приказы и директивы и др..

Кроме того, законодатель достаточно четко определил полномочия руководителей разного уровня по применению к сотруднику органов внутренних дел (полиции) в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины мер как позитивного, так и негативного характера, в виде поощрений и соответственно дисциплинарных взысканий, предусмотренные статьями 48 и 50 Федерального закона «О службе в ОВД.....»¹.

Ч. 2 ст. 39 ФЗ «О полиции» установлено, что «служебная дисциплина в полиции регулируется дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Президентом Российской Федерации»².

В главе 2 Дисциплинарного устава сформулированы обязанности сотрудников органов внутренних дел по соблюдению дисциплинарных требований³.

Каждый сотрудник обязан:

1) соблюдать законодательство Российской Федерации, Присягу сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, Дисциплинарный устав, нормативные правовые акты МВД России, приказы, распоряжения и указания прямых

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

² О полиции: Федер. закон Рос. Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // Рос. газ. 2011. 8 февр. № 25.

³ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012.

начальников, не противоречащие закону, должностной регламент (должностную инструкцию), внутренний распорядок органа внутренних дел (подразделения), требования к служебному поведению, обязательства, предусмотренные контрактом о службе;

2) добросовестно выполнять служебные обязанности, охранять установленный в Российской Федерации правовой порядок, защищать права и свободы человека и гражданина, собственность, интересы общества и государства от противоправных посягательств;

3) точно и в срок исполнять отдаваемый начальником приказ, за исключением приказа, противоречащего закону;

4) хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, не разглашать ставшие известными в связи с исполнением служебных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан, а также сведения, затрагивающие деловую репутацию индивидуальных предпринимателей и юридических лиц;

5) содействовать начальнику в поддержании служебной дисциплины, информировать его о ставших ему известными фактах правонарушений, нарушений служебной дисциплины и норм профессиональной этики сотрудниками;

6) беречь вверенные ему оружие, боеприпасы, спецсредства, имущество, технику, служебное удостоверение и жетон с личным номером;

7) поддерживать уровень профессиональной подготовки в соответствии с требованиями в занимаемой должности, а физической – в соответствии с медиковозрастной группой и особенностями по занимаемой должности;

8) выполнять требования старших по должности и по специальному званию в части соблюдения служебной дисциплины;

9) проявлять уважение ко всем сотрудникам вне зависимости от служебного положения и места работы, с достоинством вести себя в общественных местах;

10) соблюдать профессионально-этические нормы и принципы, внутренний распорядок органа внутренних дел (подразделения), правила ношения форменной одежды, взаимного приветствия;

11) сообщать начальнику о невозможности прибытия на службу с указанием причин и места своего нахождения.

Основным средством обеспечения и укрепления служебной дисциплины является применение руководителем органа внутренних дел к сотруднику мер поощрения и дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарной ответственности сотрудника, допустившего нарушение служебной дисциплины (совершившего дисциплинарный проступок), применяемая начальником в рамках предоставленных полномочий.

В соответствии со ст. 50 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания¹:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

Для курсантов и слушателей вузов МВД России, наряду с перечисленными ранее, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);
- 2) лишение очередного увольнения из расположения образовательного учреждения;
- 3) отчисление из образовательного учреждения.

Сотрудники, направленные на профессиональное обучение, считаются находящимися в служебной командировке. При нарушении ими дисциплины и законности в соответствии с ч. 9 ст. 51 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

Федерации» приказы о наложении на них дисциплинарных взысканий издаются после возвращения из командировки.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

В чч. 4 и 5 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» детализировано содержание отдельных мер дисциплинарного взыскания. Так, при наложении дисциплинарных взысканий в виде:

- предупреждения о неполном служебном соответствии;
- перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- увольнение со службы в органах внутренних дел, фамилия сотрудника исключается из книги почета или с доски почета соответствующего ОВД.

Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел может применяться в случае совершения сотрудником органов внутренних дел грубого нарушения служебной дисциплины либо неоднократного нарушения им служебной дисциплины и при наличии наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания.

Необходимо отметить, что до сих пор нет четкого определения понятия «грубое нарушение». Законодатель предусмотрел лишь исчерпывающий перечень грубых нарушений служебной дисциплины, указанный в ч. 2 ст. 49 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Наряду с такими, как нахождение на службе в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения прогул – есть и такие грубые нарушения дисциплины, которые встречаются и выявляются достаточно редко, и дисциплинарные меры по ним применяются соответственно нечасто. К числу таких грубых нарушений относится: 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; причинение иного

существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечёт за собой уголовную ответственность и др. Что касается понятия «неоднократность» нарушения служебной дисциплины, то под ним признается наличие дисциплинарного взыскания, наложение которого осуществлено в письменной форме.

Кроме того, необходимо отметить, что в последние годы, достаточно активно в дисциплинарной практике ОВД реализуется, провозглашенный руководством МВД России постулат о персональной ответственности за состояние и поддержание служебной дисциплины в подразделении ОВД руководителем (начальником). Данная норма закреплена в Дисциплинарном уставе ОВД. Думается, что это не совсем верно. Поскольку данная норма на практике способствует руководителю высшего управленческого звена привлекать к ответственности нижестоящих руководителей без установления связи фактов нарушения служебной дисциплины, допущенными их подчиненными с причинной связью служебной деятельности непосредственных руководителей.

Считаю, что недопустимо вменять в обязанности руководителей как прямых, так и непосредственных нести ответственность за все случаи нарушения служебной дисциплины их подчиненными.

Что касается института поощрения в органах внутренних дел (полиции), то под ним понимается признание и одобрение начальником в рамках предоставленных полномочий отличий (заслуг) в службе подчиненного сотрудника, образцового исполнения им служебных обязанностей, выраженное в определенной форме.

В соответствии со ст. 48 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение задач повышенной сложности к сотруднику органов внутренних дел (полиции) применяются следующие меры поощрения¹:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- 6) награждение ведомственными наградами;
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 9) награждение огнестрельным или холодным оружием.

В качестве меры поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

Наряду с указанными мерами поощрения в вузах МВД России к курсанту, слушателю могут применяться следующие меры поощрения:

- 1) предоставление внеочередного увольнения из расположения образовательного учреждения;
- 2) установление именной стипендии.

Допускается применение к сотруднику органов внутренних дел одновременно нескольких мер поощрения.

За заслуги перед государством сотрудник органов внутренних дел может быть представлен к награждению государственной наградой Российской Федерации, поощрению Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

Необходимо отметить, что законодателем определен Порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел мер поощрения, в соответствии с приказом МВД России от 06.05.2013 № 241 «О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел». Полагаю, что стимулирование служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел (полиции) в настоящее время имеет важное значение, и соответственно, для успешности их применения, необходимо учитывать своевременность, объективность их применения.

Таким образом, проанализировав отдельные положения нормативно-правового регулирования служебной дисциплины в

органах внутренних дел (полиции), можно сделать вывод о том, что перечень поощрений и дисциплинарных взысканий применяемые в органах внутренних дел (полиции) необоснованно разнообразен, что не в полной мере отвечает дисциплинарной практике, нацеленной на поддержание служебной дисциплины. Отсутствует внятное различие между отдельными дисциплинарными взысканиями, как например «замечание», «выговор», «неполное служебное соответствие», тем самым создается правовой вакуум в дифференциации оснований их применения к сотрудникам органов внутренних дел (полиции).

Кроме того, те правоотношения, которые складываются в рамках реализации дисциплинарной ответственности в настоящее время направлены не только на повышение этических требований к личности сотрудника и соответственно эффективности его деятельности, но и ужесточение юридической ответственности (дисциплинарной, уголовной), повышение внимания к его поведению как в служебное время, так и вне его. Ведь имидж правоохранительного органа формируется на основе личного контакта с его сотрудниками. Важность данного вопроса не вызывает сомнения в виду того, что особое внимание уделено повышению профессиональных и личностных требований к кадровому составу, а от того каков он, будет зависеть эффективность деятельности МВД России в целом, подразделения в частности.

Таким образом, от четкости правового регулирования дисциплинарного инструментария в органах внутренних дел (полиции), их содержательных аспектов, а также оснований применения и правовых последствий их применения зависит успешность их применения в дисциплинарной практике.

Глава 2. Особенности организации дисциплинарного производства в ОВД

§ 2.1. Стадии дисциплинарного производства в ОВД

Являясь деятельностью по применению права, дисциплинарное производство представляет собой сложный процесс, состоящий из нескольких логически следующих друг с другом последовательных стадий, анализ которых позволяет раскрыть их сущность и содержание.

Для стадий характерны соответствующие цели, последовательность и сроки совершения процессуальных действий, круг участников, специфика процессуальных документов.

Исследователи административно-юрисдикционной деятельности выделяют следующие стадии дисциплинарного производства.

Так, А.П. Коренев в дисциплинарном производстве выделил стадии возбуждения дела о дисциплинарном проступке, служебное расследование, рассмотрения дела о дисциплинарном проступке и принятие решения по делу, обжалования решения по делу о дисциплинарном проступке, исполнения решения о наложении дисциплинарного взыскания¹. А.А. Абрамова разделяет дисциплинарное производство на такие стадии как выявление дисциплинарного нарушения и подготовка дела, рассмотрение дела, исполнение дисциплинарного взыскания и его обжалования, прекращение дисциплинарного процесса. О.Э. Лейст при осуществлении специальной дисциплинарной ответственности разграничивает стадии возбуждения дисциплинарного дела, проверка и подготовка решения, его вынесение (право обжалования), исполнения взыскания и течение срока его действия². По мнению Е.А. Никонорова, к стадиям дисциплинарного производства следует отнести: возбуж-

¹ Коренев А.П. Административное право России: учебник. В 3 частях. Ч. I. М., 1999. С. 235.

² См.: Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву: (теоретические проблемы). М.: Изд-во МГУ, 1981. С. 137.

дение дисциплинарного производства, выяснение обстоятельств совершенного дисциплинарного правонарушения, принятие решения по делу, пересмотр принятого решения, исполнение принятого решения. При этом институт служебной проверки исследователь рассматривает не как стадию, а как часть дисциплинарного производства, в содержание которой входит возбуждение дисциплинарного производства и выяснение обстоятельств совершенного дисциплинарного правонарушения. На любом из этапов проведения служебной проверки возможно обжалование действий лиц, назначивших служебную проверку либо осуществляющих такую проверку¹.

Е.В. Климкина разделяет стадии дисциплинарного производства на возбуждение дела о совершенном дисциплинарном проступке, служебную проверку (расследование), рассмотрение материалов по результатам служебной проверки (расследования) и принятие решения, исполнение решения, обжалование дисциплинарного взыскания и досрочное снятие дисциплинарного взыскания².

Анализ указанных научных взглядов свидетельствует о том, что в отношении стадий дисциплинарного производства существуют различные подходы, среди которых вычленяются 4-6 стадий. Среди них имеются основные (обязательные) и факультативные. При этом факультативной всеми учеными признается стадия обжалования дисциплинарного взыскания и пересмотра решения по дисциплинарному делу.

Некоторые авторы выделяют упрощенное и обычное (полное) дисциплинарное производство. В упрощенном дисциплинарном производстве стадии разбирательства, рассмотрения дела, принятия и исполнения решения ими объединяются. Четко выраженной стадией при этом является лишь стадия рассмотрения дела и принятия решения. Упрощенное дисциплинарное производство производится от начала и до конца одним и тем же должностным лицом, по его результатам возможно применение только тех дисциплинарных взысканий, которые объявляются устно. Обычное же дисциплинарное

¹ См.: Никоноров Е.А. Институт служебной проверки в административном праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 49.

² См.: Климкина Е.В. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего России: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 119.

производство состоит из стадий возбуждения дисциплинарного производства, дисциплинарного разбирательства, принятия решения, исполнения решения, пересмотра решения¹.

Другие авторы, разделяя мнение о двустадийности дисциплинарного производства, различают простое производство и полное. При этом реализацию простого производства видят в случаях, не требующих дополнительной проверки по факту нарушения служебной дисциплины, в содержание которого включают три стадии: возбуждение дела, принятие решения о привлечении к дисциплинарной ответственности и исполнение принятого решения².

Анализ статей 51, 52 Закона о службе в органах внутренних дел, подзаконных актов, регулирующих правоотношения по привлечению сотрудников к дисциплинарной ответственности, научной литературы в рассматриваемой сфере применительно к органам внутренних дел позволяют выделить три формы осуществления дисциплинарного производства – упрощенное, усеченное, полное. Каждая форма характеризуется собственной структурой, различным субъектным составом, сроками осуществления, спецификой документального оформления.

Наиболее простым вариантом развития дисциплинарного производства является упрощенное. Дисциплинарное производство в указанном случае осуществляется в связи с совершением сотрудником явного, т.е. не требующего получения дополнительно информации, малозначительного по правовым последствиям нарушения служебной дисциплины. Осуществляется одним должностным лицом, как правило, непосредственным руководителем. По результатам такого производства возможно применение дисциплинарных взысканий как замечание, выговор и только в устной форме, что обуславливает его оперативность. Несмотря на то, что легальный срок этого производства не превышает двух недель, на практике он фактически составляет несколько дней. Его особенность заключается в том, что при его осуществлении невозможно процессуально четко разграничить стадии. Наиболее выраженными являются стадии рассмотрения дела (с вынесением решения), исполнения решения о дисциплинарном проступке (объявление

¹ См.: Пономарева Т.Л. Дисциплинарное производство в таможенных органах Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2012. С. 89–90.

² См.: Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 94.

дисциплинарного взыскания в публичной форме) и пересмотр вынесенного решения (только в случае обжалования).

Вторая форма – это усеченное дисциплинарное производство. В отличие от предыдущей, данная форма связана с изданием письменного акта о наложении дисциплинарного взыскания, и соответственно, в нем могут участвовать помимо должностного лица, наделенного дисциплинарной властью, иные лица. Данная форма возможна в случаях, не требующих проверки обстоятельств совершения дисциплинарного проступка (служебной проверки), но когда применение устных дисциплинарных взысканий является недостаточным или неэффективным. Для этой формы дисциплинарного производства характерны стадии возбуждения дисциплинарного дела; рассмотрение дела и вынесение решения; исполнения решения; пересмотр решения (факультативная). По результатам такого производства возможно применение дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии.

Третья форма – полное дисциплинарное производство, является наиболее распространенным видом дисциплинарно-процессуальной деятельности органов внутренних дел, предусматривающим необходимость проведения служебной проверки по факту нарушения служебной дисциплины. Данная форма развития дисциплинарного производства характеризуется четко выраженными стадиями – возбуждение дисциплинарного производства, дисциплинарное разбирательство; рассмотрение дела и вынесение решения о дисциплинарном взыскании, исполнение решения, пересмотр принятого решения (факультативная стадия), более длительными сроками, документальным оформлением стадий, широким кругом субъектов, участвующих в его осуществлении как единолично, так и коллегиально, применением по его результатам, как правило, более строгих мер дисциплинарной ответственности, включая перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнение со службы в органах внутренних дел.

Наибольший интерес для исследования представляет, именно, полное дисциплинарное производство, поскольку в нем раскрываются все стадии дисциплинарного производства в органах внутренних дел.

Начальной стадией полного дисциплинарного производства является стадия возбуждения дела о дисциплинарном проступке. Ее суть заключается в инициировании должностным лицом, наделенным дисциплинарной властью вопроса о привлечении виновного к дисциплинарной ответственности либо установлении такового и его наказании¹.

Стадия возбуждения дисциплинарного производства является основополагающей, базовой для дальнейшего дисциплинарного производства, поскольку последующие процессуальные действия совершаются только после возбуждения дисциплинарного дела.

Субъектами, которые вправе возбудить дело о дисциплинарном проступке, являются прямые руководители (начальники), имеющие право налагать дисциплинарные взыскания в пределах прав, предоставленных им руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Дисциплинарное производство возбуждается по факту обнаружения нарушения служебной дисциплины либо в отношении конкретного лица, в отношении которого имеются достаточные данные, содержащие в его деянии признаки дисциплинарного проступка.

Для возбуждения дисциплинарного производства необходимо наличие повода, под которым понимается первичный источник информации о нарушении служебной дисциплины. Действующее законодательство не предусматривает конкретизацию поводов. В связи с чем, можно предположить, что допускается неограниченное количество возможных вариантов доведения до должностного лица, наделенного дисциплинарной властью, сведений о нарушении служебной дисциплины. Представляется, что при наличии нескольких поводов для возбуждения дисциплинарного производства одновременно, поводом будет являться тот, который первым поступил к компетентному должностному лицу, поскольку повод может быть только один.

Анализ правоприменительной практики позволяет выделить следующие поводы для возбуждения дисциплинарного производства:

- непосредственное обнаружение дисциплинарного проступка лицом, наделенным дисциплинарной властью;

¹ См.: Бялт В.С. Указ. соч. С. 95.

- информация непосредственного либо прямого руководителя об обнаружении признаков нарушения служебной дисциплины;
- информация контрольных и надзорных органов, а также иных государственных органов и органов местного самоуправления;
- заявления, жалобы граждан и юридических лиц, публикации средств массовой информации, информация других сотрудников, гражданских государственных служащих, работников о не исполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нарушении их прав;
- судебные постановления, признающие действия (бездействия), решения органов внутренних дел, их должностных лиц незаконными;
- материалы служебных и иных проверок, акты ревизии;
- постановления о прекращении производства по делу об административном правонарушении по основанию, предусмотренному частью 2 статьи 24.5 КоАП РФ (отсутствие состава административного правонарушения) в случае, когда за административное правонарушение сотрудники органов внутренних дел несут дисциплинарную ответственность.

Наличие только повода не порождает возбуждение дисциплинарного дела, для которого необходимо наличие еще и основания – достаточных данных, указывающих на признаки дисциплинарного проступка.

Таким образом, для принятия решения о возбуждении дисциплинарного производства субъект дисциплинарной власти оценивает имеющиеся повод и основания, обстоятельства исключаящие производство по делу (смерть, увольнение, сотрудника, допустившего нарушение служебной дисциплины, отсутствие события или состава дисциплинарного проступка, привлечение к дисциплинарной ответственности за этот же проступок).

Истечение установленных сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, а также наличие по факту проступка возбужденного уголовного дела, полагаем, не являются безусловными основаниями для исключения производства по делу.

В соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях производство по делу об административном правонарушении не может быть начато, а начатое подлежит прекращению в случае

истечения сроков давности привлечения к административной ответственности. Исключением из данного правила являются случаи, когда постановление о прекращении производства по делу в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности либо решение по результатам рассмотрения жалобы на это постановление обжалуется лицом, в отношении которого составлялся протокол об административном правонарушении, настаивающим на своей невиновности, то ему не может быть отказано в проверке и оценке доводов об отсутствии в его действиях (бездействии) состава административного правонарушения в целях обеспечения судебной защиты прав и свобод этого лица (часть 3 статьи 30.6, часть 3 статьи 30.9). Если при рассмотрении жалобы будет установлено, что в действиях лица, в отношении которого составлен протокол об административном правонарушении, не содержится состава административного правонарушения либо отсутствовало само событие административного правонарушения, то такое постановление подлежит отмене с вынесением решения о прекращении производства по делу¹.

В законодательстве, регулирующем дисциплинарное производство в органах внутренних дел такие особенности его осуществления не предусмотрены. Исходя из целей дисциплинарного производства в органах внутренних дел, считаем, что отсутствие подобных правовых норм не может рассматриваться как пробел правового регулирования, а истечение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, соответственно, не означает, что сам факт дисциплинарного проступка не подлежит рассмотрению, а дисциплинарное дело возбуждению либо прекращению, если было возбуждено. Факт совершения сотрудником дисциплинарного проступка, даже если на него не было наложено дисциплинарное взыскание, характеризует его деловые и моральные качества, отношение к выполнению служебным обязанностям, имеющиеся результаты служебной деятельности, что может учитываться, например, при аттестации, рассмотрении вопроса о назначении на вышестоящую должность либо при переводе в другой орган внутренних дел, применении мер поощрения.

¹ О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 24.03.2005 № 5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Наличие же по факту проступка возбужденного уголовного дела является не обстоятельством, исключающим производство по делу, а обстоятельством, увеличивающим срок осуществления дисциплинарного производства, в случае если окончательное решение по уголовному делу не влечет уголовную ответственность, поскольку в соответствии с ч. 6 ст. 51 Закона о службе в органах внутренних дел дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее чем через две недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, а в случае возбуждения уголовного дела – не позднее чем через один месяц со дня вынесения окончательного решения по уголовному делу.

Перевод сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, также не исключает возможности его привлечения к дисциплинарной ответственности, и, соответственно, возбуждения дисциплинарного производства, при условии, что такой перевод осуществлен в пределах, например, одного территориального органа, руководитель которого обладает правом наложения дисциплинарного взыскания в отношении всех подчиненных сотрудников, либо в другой территориальный орган, но в пределах одного субъекта Российской Федерации (дисциплинарное взыскание может быть наложено вышестоящим руководителем регионального уровня), либо наложения дисциплинарного взыскания Министром внутренних дел Российской Федерации.

Немаловажное значение на стадии возбуждения дисциплинарного производства имеет усмотрение субъекта дисциплинарной власти. Так, ст. 38 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации устанавливает, что при нарушении служебной дисциплины подчиненным руководителем (начальником) обязан предупредить его о недопустимости таких действий (бездействия), а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, наложить дисциплинарное взыскание. Таким образом, учитывая характер дисциплинарного проступка, личность сотрудника, его совершившего, а также обстоятельства его совершения, субъект дисциплинарной власти вправе не возбуждать дисциплинарное производство, а ограничиться мерами убеждения.

В юридической науке к термину «по усмотрению» сложилось, как правило, отрицательное отношение. Однако нельзя забывать, что он служит для обозначения определяемой законом степени оперативной самостоятельности, в том числе должностного лица в принятии решения о том, вступать или не вступать в правоотношения в том или ином случае, в выборе момента вступления в действие и наиболее целесообразного, по мнению этого лица, решения вопроса из нескольких допускаемых законом вариантов. «Усмотрение» в этом смысле есть, по сути дела, волевая сторона проблемы соотношения целесообразности и законности¹.

Действующим законодательством документальное оформление рассматриваемой стадии не предусмотрено. Как свидетельствует практика, решение о возбуждении дисциплинарного производства оформляется в виде резолюции, содержащей требование о необходимости проверки достоверности поступившей информации и внесению предложений, в том числе, в виде проекта приказа о наложении дисциплинарного взыскания, либо о проведении служебной проверки (в полном дисциплинарном производстве).

Дисциплинарное разбирательство является обязательной стадией при возбуждении дисциплинарного производства в полном дисциплинарном производстве. Цель данной стадии заключается в том, чтобы обеспечить субъекта дисциплинарной власти подробной информацией, необходимой для законного и объективного решения дела². Достижению указанной цели предшествуют сбор и анализ информации, имеющей отношение к дисциплинарному делу.

Процессуальные действия на данной стадии в полном дисциплинарном производстве осуществляются, как правило, не субъектом дисциплинарной власти, а по его поручению другими лицами.

Основными способами установления обстоятельств совершения дисциплинарного проступка на данной стадии являются: направление запросов и поручений об истребовании документов как из органов, организаций или подразделений МВД России, так из иных органов, учреждений и организаций, использование оперативных учетов и информационных систем МВД России, изготовление копий документов, опрос сотрудников, государственных

¹ Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. М.: Юрид. издат., 1972. С. 92.

² См.: Адушкин А.С. Дисциплинарное производство в СССР. С. 88.

гражданских служащих и работников системы МВД России, а также граждан, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах нарушения служебной дисциплины, сбор документов и материалов, характеризующих личные и деловые качества сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок.

Кроме того, на данной стадии от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, за требуется объяснение в письменной форме. Более подробно порядок проведения служебной проверки будет рассмотрен далее.

§ 2.2. Служебная проверка как способ обеспечения служебной дисциплины в деятельности полиции

Дисциплинарное производство является относительно самостоятельной правовой категорией, вместе с тем оно рассматривается в теории административного права как составная часть, структурный элемент правовой категории более общего порядка – «административного процесса». Как отмечает Ю.М. Козлов, «процесс получает свое непосредственное выражение в осуществлении соответствующего вида административного производства»¹, соответственно, дисциплинарное производство обладает основными свойствами административного процесса и в то же время имеет свои особенности, отличающие его от иных видов административных производств.

В науке административного права среди множества насущных проблем немаловажное значение имеет проблема определения понятия и сущности административных производств². Дело в том, что в научной литературе и в законодательстве отсутствует общепринятое определение административного производства. В специальной литературе обосновываются различные подходы к вопросу о том, что следует понимать под административным производством.

Действительно, в научной и учебной литературе нет единого мнения относительно трактовки административных производств. При этом имеющиеся научные разработки системного исследования административно-правовой категории «административные производства» носят незавершенный характер и, как правило, имеют существенные расхождения в определениях³.

Так, Ю.М. Козлов определяет административное производство как нормативно урегулированный порядок совершения процессуальных действий, обеспечивающий законное и объек-

¹ Козлов Ю.М. Административное право: учебник. М., 2013. С. 121.

² См.: Мартынов А. Административное производство. Понятие, содержание и отличие от других форм административно-процессуальной деятельности // Закон и право. 2009. № 11. С. 58–61.

³ См.: Суворов М.А. Административное производство: понятие, виды, классификация // Академический юридический журнал. 2002. № 3. С. 44–52.

тивное рассмотрение и разрешение индивидуальных административных дел, объединенных общностью предмета¹.

А.Ю. Якимов, используя термин «юридическое производство», понимает под ним особую разновидность юридической процедуры, требующую высокой степени правовой регламентации. При этом административно-юрисдикционное производство он определяет как «нормативно установленные порядок и формы осуществления действий по рассмотрению и разрешению дел об административных правонарушениях, а также юридические формы результатов соответствующих процессуальных действиях»².

Другими авторами производство рассматривается как вид деятельности³. Так, под административным производством понимается нормативно урегулированный вид деятельности полномочных субъектов по рассмотрению и разрешению индивидуальных административных дел⁴.

Высказываются и другие точки зрения относительно понятия «процессуальное производство». Так, В.А. Лория рассматривает «административное производство» и «процессуальную форму» как синонимы⁵.

Большинство ученых в области административного права связывают трактовку административного производства неразрывно с административным процессом либо административно-процессуальной деятельностью.

Например, В.Д. Сорокин, один из основателей концепции административного процесса, отмечал, что «процесс должен рассматриваться как общее, а производство – как особенное, часть процесса. Производство – часть процесса, процесс есть совокупность производств»⁶.

¹ См.: Административное право: учебник / под ред. Ю.М. Козлова и Л.Л. Попова. М., 2011. С. 386.

² Якимов Л.Ю. Административно-юрисдикционный процесс и административно-юрисдикционное производство // Государство и право. 1999. № 3. С. 6.

³ См.: Бахрах Д.И., Ренов Э.И. Производство по делам об административных правонарушениях. М., 1989. С. 5–6.

⁴ См.: Алехин Л.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: учебник. М., 2011. С. 276.

⁵ См.: Лория В.А. Административно-процессуальная деятельность и виды административных производств // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 120.

⁶ Сорокин В.Д. Административный процесс и административно-процессуальное право. СПб.: Издательство Юридического института (Санкт-Петербург), 2002. С. 89–90.

Нельзя не согласиться с точкой зрения В.Д. Сорокина, так как административный процесс – это рассмотрение государственным органом споров, возникающих при разрешении индивидуально-конкретных дел, а также применение мер принуждения.

Существуют различные определения понятия дисциплинарного производства. По мнению Ю.С. Адушкина¹, под дисциплинарным производством понимается совокупность правоотношений, связанных с решением вопроса о дисциплинарной ответственности за допущенное или предполагаемое дисциплинарное правонарушение, т.е. он определяет дисциплинарное производство через категорию «правоотношение».

Ряд авторов формулирует понятие «дисциплинарное производство» через категорию «деятельность». Например, Д.Н. Бахрах определяет дисциплинарное производство как «урегулированную правом деятельность уполномоченных субъектов, направленную на привлечение виновных к дисциплинарной ответственности»². О.В. Гречкина и В.И. Майоров понимают под дисциплинарным производством «регулируемую правовыми нормами деятельность субъектов административного процесса по применению дисциплинарных взысканий»³. В.С. Бялт рассматривает дисциплинарное производство как «нормативно установленную деятельность полномочных субъектов по рассмотрению и разрешению дел о дисциплинарных проступках, заключающуюся в совокупности процессуальных действий по применению к подчиненным по службе мер дисциплинарной ответственности»⁴. И.В. Панова определяет дисциплинарное производство как «юрисдикционную деятельность уполномоченных должностных лиц по рассмотрению дела о дисциплинарном проступке, как вид административного процесса»⁵. Е.А. Никоноров представляет дисциплинарное производство как «вид процессуальной деятельности, в ходе которого обеспечивается всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств каждого дисциплинарного

¹ Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР / под ред. В.М. Манохина. Саратов, 1986.

² Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник. 3-е изд. М., 2007.

³ Гречкина О.В., Майоров В.И. Административный процесс в Российской Федерации: учеб. пособ. Челябинск, 2008.

⁴ Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.

⁵ Панова И.В. Административно-процессуальная деятельность в Российской Федерации: монография. Саратов, 2001.

проступка, разрешение его в соответствии с законом, обеспечение исполнения вынесенного решения, а также выявление причин и условий, способствующих совершению дисциплинарного правонарушения»¹. М.А. Лапина определяет дисциплинарное производство как «самостоятельный вид административно-юрисдикционного производства в системе административного процесса, осуществляемый в рамках внутриорганизационной управленческой деятельности органа государственной власти»².

К основным задачам дисциплинарного производства следует отнести:

- всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка;
- разрешение его в точном соответствии с законодательством;
- обеспечение исполнения вынесенного постановления;
- выявление причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка.

Представляется необходимым также к основным задачам отнести предупреждение дисциплинарных нарушений.

Понятие «дисциплинарное производство» определяется и через категорию «порядок». Например, А.П. Корнев под дисциплинарным производством понимал «установленный нормами права порядок привлечения виновного к дисциплинарной ответственности и наложения взыскания, предусмотренного законодательством»³. На наш взгляд, определение дисциплинарного производства только через понятие «порядок» в полном объеме отражает организационную сторону производства, но не охватывает всю его юридическую природу. Для формирования понятия дисциплинарного производства, осуществляемого в органах внутренних дел, и выделения его особенностей необходимо обратиться к правовому регулированию исследуемого вида процессуальной деятельности.

Таким образом, отсутствие единого понимания административного процесса в науке административного права находит свое отражение и на существовании различных подходов к определению его структуры, т.е. включению в его состав

¹ Никоноров Е.А. Институт служебной проверки в административном праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.

² Лапина М.А. Административная юрисдикция в системе административного процесса: монография. М., 2013.

³ Корнев А.П. Административное право России: учебник. 4-е изд. М., 2002.

определенных видов административных производств или самостоятельных видов процесса.

Таким образом, рассматривая дисциплинарное производство в структуре административного процесса, можно характеризовать его как вид процессуальной деятельности, связанной с разрешением определенной категории дел о дисциплинарных проступках.

Одной из эффективных форм оперативного реагирования, позволяющих выявить факты и причины нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел (полиции), выработать на этой основе профилактические меры, как в отношении нарушителей, так и всего служебного коллектива, являются служебные проверки¹.

Служебную проверку можно рассматривать как меру дисциплинарного принуждения, поскольку она проводится по факту грубого нарушения сотрудником служебной дисциплины, при необходимости наиболее полного и всестороннего исследования обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, гибели сотрудника, получения им ранений, травм, применения и использования оружия, а также в случае возбуждения в отношении сотрудника уголовного дела или дела об административном правонарушении, в целях устранения причин и условий, приведших к совершению им преступления или административного правонарушения².

А.В. Сухинин отмечает, что служебная проверка – это комплекс действий должностных лиц, уполномоченных на ее проведение, направленный на полное, всестороннее, объективное исследование обстоятельств, имевших место, с внесением предложений об ответственности виновных либо прекращении проверки за отсутствием признаков нарушения, а также осуществление профилактических мер с устранением причин и условий, им способствующих³.

¹ Зыков А.П. Вопросы укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел [Электронный ресурс] // Концепт. 2016. Т. 17. С. 872–876. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46349.htm>.

² Овчинников Н.А. Служебная проверка как способ обеспечения законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2011. № 2. С. 53.

³ Сухинин А.В. Служебная проверка в органах внутренних дел: учебное пособие. М.: Академия МВД России, 1997. С. 19.

С целью совершенствования правового регулирования процедур привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД в ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» введена статья 52 «Служебная проверка», а приказом МВД РФ от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» определена организация работы по проведению служебных проверок.

Ч. 1 ст. 52 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» установлено, что служебная проверка проводится по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя по следующим основаниям¹:

- при необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка;

- для подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, предусмотренных статьей 29 Федерального закона «О полиции» (Ограничения, обязанности запреты, связанные со службой в полиции);

- по заявлению сотрудника.

В проведении служебной проверки не может участвовать сотрудник органов внутренних дел, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этом случае он обязан подать руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшему решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными, а срок проверки, установленный частью 4 настоящей статьи, продлевается на десять дней.

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

Федеральным законом устанавливается перечень обстоятельств, которые должны быть установлены в ходе проверки. Ч. 3 ст. 52 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» гласит: «при проведении служебной проверки в отношении сотрудника органов внутренних дел должны быть приняты меры по объективному и всестороннему установлению¹:

- 1) фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 2) вины сотрудника;
- 3) причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- 4) характера и размера вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- 5) наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел.

Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам.

Результаты служебной проверки представляются руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки, в письменной форме в виде заключения не позднее чем через три дня со дня завершения проверки. Указанное заключение утверждается руководителем не позднее чем через пять дней со дня представления заключения.

Права и обязанности сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка определены ч. 6 ст. 52 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской

¹ 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 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49 (ч. 1), ст. 7020.

Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹:

1) обязан давать объяснения в письменной форме по обстоятельствам проведения служебной проверки, если это не связано с освидетельствованием против самого себя;

2) имеет право:

а) представлять заявления, ходатайства и иные документы;

б) обжаловать решения и действия (бездействие) сотрудников, проводящих служебную проверку, руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки;

в) ознакомиться с заключением по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

г) потребовать провести проверку своих объяснений с помощью психофизиологических исследований (обследований).

В заключении по результатам служебной проверки указываются:

1) установленные факты и обстоятельства;

2) предложения, касающиеся наложения на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

Заключение по результатам служебной проверки подписывается лицами, ее проводившими, и утверждается руководителем, принявшим решение о проведении служебной проверки.

Служебная проверка – это совокупность осуществляемых уполномоченными на то должностными лицами на основе законодательства, а также ведомственных нормативных правовых, локальных актов организационно-правовых действий, состоящих в выявлении виновных в нарушении законности и служебной дисциплины, а также причин и условий, способствующих совершению дисциплинарных правонарушений, в том числе и коррупционного характера.

Результаты правильно проведенной служебной проверки, оформленные соответствующим образом, могут стать

¹ Там же.

доказательством правомерности действий соответствующего должностного лица в случае возникновения служебного спора.

Так, например, в 2017 году в УМВД России по Брянской области было и проведено 29 служебных проверок в отношении сотрудников органов внутренних дел по вопросам, касающимся предоставления недостоверных или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, несоблюдения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, несоблюдения ограничений, обязанностей и запретов, а также нарушений требований приёма и регистрации сообщений о преступлениях¹. По итогам служебных проверок привлечены к дисциплинарной ответственности – 22 сотрудника.

Малоизученным вопросом является проблема использования полиграфа при проведении служебных проверок в отношении сотрудников органов внутренних дел.

Не всякое служебное разбирательство требует привлечения полиграфолога и проведения исследования. Данное решение должно приниматься с учётом общественной и служебной опасности проступка, послужившего поводом для проведения проверки. Возможно использование полиграфа в связи с разбирательствами по фактам взяточничества, превышения должностных полномочий, хищений, побоев, причинения телесных повреждений, участия в распространении и (или) употреблении наркотических веществ и т.д.

Приведем ряд примеров из судебной практики:

Лигунов О.А. обратился в суд с иском к МВД по Республике Марий Эл, в котором просил признать приказ Министра внутренних дел по Республике Марий Эл об увольнении из органов внутренних дел незаконным, возложить на ответчика обязанность отменить данный приказ, восстановить истца на службе в органах внутренних дел путем назначения на занимаемую ранее должность либо равнозначную должность².

¹ Сведения о ходе реализации в УМВД России Брянской области мероприятий по противодействию коррупции за 2017 года [Электронный ресурс]. URL: <https://41.мвд.рф/gumvd>.

² Решение № 2-1569/~М-1218/2017 от 15 мая 2017 г. по делу № 2-1569/2017 [Электронный ресурс] / Йошкар-Олинский городской суд (Республика Марий Эл). URL: <http://sudact.ru/regu> (дата обращения: 25.01.2018).

В обоснование иска указано, что истец назначен на должность заместителя начальника следственного отдела ОМВД России по Звениговскому району, истец уволен с занимаемой должности в связи с совершением проступка порочащего честь сотрудника органов внутренних дел. Основанием для увольнения послужило внесение недостоверных данных в протоколы осмотра мест происшествия. Получив документов от экспертов, истец убрал не соответствующие действительности протоколы из материалов проверок с заключениями экспертиз. Какого-либо умысла на использование данных макетов (образцов) в качестве доказательств у истца не имелось.

Кроме того, при увольнении истца ответчиком нарушен порядок проведения служебной проверки.

В ходе судебного разбирательства по ходатайству истца к участию в деле привлечен в качестве соответчика ОМВД России по Звениговскому району, истцом изменены исковые требования, он просил признать приказ Министра внутренних дел по Республике Марий Эл об увольнении из органов внутренних дел, заключение служебной проверки незаконными, восстановить истца на службе в органах внутренних дел в ранее занимаемой должности, взыскать денежное довольствие за время вынужденного прогула.

Приказом Министра внутренних дел по Республике Марий Эл капитан юстиции Лигунов О.А. уволен из органов внутренних дел по п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника полиции органов внутренних дел). Основанием для увольнения послужило заключение служебной проверки от 26.01.2017 представление.

Согласно указанному заключению служебной проверки истец в ходе осуществления служебной деятельности при рассмотрении материалов проверки по фактам ДТП составил протоколы осмотров мест происшествий по обстоятельствам дорожно-транспортных происшествий, собственноручно заполнил бланки процессуальных документов и поставил подписи за фактически не участвовавших в следственных действиях Алексеева Г.Ю., Иванова Е.В., Михайлова С.Ю., Моисеева Л.А., Барабанову В.Г., Николаеву А.С., а также указал несуществующие данные граждан Сапожникова В.Г., Коровашкина С.Д., в качестве участвовавших

понятых. Указанные действия квалифицированы как проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, выразившийся в нарушении профессионально-этических требований, предъявляемых к сотруднику органов внутренних дел, вызывающий сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника.

Судом установлено, что после совершения данных действий (изготовления протоколов осмотров мест происшествий от с несоответствующими действительности сведениями), материалы проверок по обстоятельствам дорожно-транспортных происшествий от с данными протоколами переданы Лигуновым О.А. для проведения автотехнических экспертиз в ЭКЦ МВД по Республике Марий Эл.

Процедура увольнения сотрудников органов внутренних дел за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, по результатам проведенной служебной проверки регламентируется ст. 52, 82, 89 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ, а также Порядком проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 26.03.2013 № 161, и Порядком представления сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к увольнению со службы в органах внутренних дел Российской Федерации и оформления документов, связанных с прекращением или расторжением контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации, увольнением со службы в органах внутренних дел Российской Федерации и исключением из реестра сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 30.11.2012 № 1065.

На основании чч. 1, 4 ст. 52 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ служебная проверка проводится по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя при необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, предусмотренных статьей 14 настоящего Федерального закона, а также по заявлению сотрудника. Служебная проверка проводится в течение тридцати дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проведения служебной проверки по

решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя может быть продлен, но не более чем на тридцать дней. В срок проведения служебной проверки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194–199 ГПК РФ, суд решил в удовлетворении исковых требований Лигунова О.А. к МВД России по Республике Марий Эл, Отделу Министерства внутренних дел России по Звениговскому району о признании незаконными приказа об увольнении, заключении служебной проверки, восстановлении на службе в органах внутренних дел, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула отказать в полном объеме.

Полагаем, что необходима разработка и принятие ведомственного приказа МВД России, который регламентировал бы вопросы проведения полиграфического исследования в кадровой работе ОВД, в том числе при проведении служебных проверок.

Таким образом, служебная проверка – это способ обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел, а также средство противодействия коррупционным правонарушениям дисциплинарного характера.

В Дисциплинарном уставе сотрудников ОВД РФ отмечено, что служебная дисциплина обеспечивается личной ответственностью сотрудника, правилами внутреннего распорядка, выполнением сотрудником приказов, соблюдением этического-профессиональных норм, поддержанием уровня квалификации, высокими личными, нравственными и деловыми качествами, стимулированием служебной деятельности. Данный устав полностью раскрывает само понятие дисциплины, что указывает на степень её значимости в современном обществе.

Дисциплинарный устав указывает на то, что курсант, слушатель может быть назначен вне очереди не более чем в один наряд. Это положение является новеллой призванной ограничить

широкое административное усмотрение руководителя по применению указанного дисциплинарного взыскания¹.

Подводя итог, необходимо отметить, что ответственность сотрудников органов внутренних дел, в том числе и дисциплинарная, является важнейшим средством обеспечения законности и дисциплины в деятельности полиции, а также профилактической мерой недопущения совершения более тяжких противоправных деяний. Обязательным условием применения такой ответственности является соблюдение правовых норм, процессуальных действий при ее назначении, что в конечном итоге приведет к устойчивому представлению сотрудников о недопущении нарушения норм закона, морали и этики.

¹ Мальцев Е.П. Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации на современном этапе // Молодой ученый. 2015. № 2. С. 253.

§ 2.3. Обжалование неправомерных действий сотрудников полиции как фактор обеспечения законности. Ответственность сотрудников органов внутренних дел за незаконные действия

В мире не существует страны, которая обходилась бы без законов. Обязательное исполнение закона – это требование государства. В свою очередь, в соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации, государство обязуется признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Полномочия реализовывать данные обязанности возложены на правоохранительные органы¹. Важным элементом для обеспечения законности в органах внутренних дел является обжалование неправомерных действий сотрудников полиции и привлечение их к ответственности за нарушение законности при исполнении служебных обязанностей². Право граждан на обжалование неправомерных действия (бездействий) сотрудников полиции закреплено в статье 46 Конституции Российской Федерации, в Законе Российской Федерации от 27 апреля 1993 года «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»³, в статье 30.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. Данная инстанция создана для поддержания правопорядка в стране. Однако многие сотрудники полиции должным образом не осуществляют возложенные на них обязанности, чем порождают недовольство граждан. В таком случае граждане могут реализовать свое конституционное право на подачу жалобы. Под подачей жалобы стоит понимать обращение граждан в устной и письменной форме в уполномоченные органы государственной власти по поводу нарушенных их прав и свобод действиями или

¹ См.: Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Рос. газ. 1993. 25 дек.

² См.: Громько С.С. Обеспечение законности и дисциплины в деятельности органов исполнительной власти (административно-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. СПб.: СПб университет МВД России, 2003. С. 143–146.

³ См.: О введении в действие Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 08.03.2015 № 22-ФЗ: в ред. от 01.01.2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

бездействием органов государственной власти, органов местного самоуправления, учреждениями, предприятиями и их должностными лицами.

Цель жалобы – защита прав и законных интересов лиц, подавших жалобу.

Граждане Российской Федерации, предприятия, учреждения, организации и их должностные лица решают сами вопрос о порядке обжалования незаконных действий сотрудников полиции. Подавать жалобы граждане могут на следующих основаниях:

во-первых, в случае нарушения законных прав и свобод;

во-вторых, в случае создания препятствий реализации прав и свобод;

в-третьих, в случае возложения незаконных обязанностей на гражданина;

в-четвертых, в случае незаконного привлечения гражданина к ответственности.

В соответствии со статьей 33 Конституции Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право подавать жалобу лично, либо направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и орган местного самоуправления.

Порядок производства по жалобам определяется Федеральным законом от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»¹. Согласно данного документа производство по жалобам подается в орган исполнительной власти, в компетенцию которого относится решение по имеющемуся вопросу, или в вышестоящий орган по отношению к органу действия (бездействия) которого обжалуются. В случае подачи жалобы в государственный орган, к ведению которого не относится решение данного вопроса, то этот орган должен перенаправить имеющуюся жалобу в компетентный орган в течении семи рабочих дней, уведомив об этом заявителя. Срок жалобы исчисляется со дня ее регистрации в государственном органе и не должен превышать одного месяца. В исключительных случаях срок поданного обращения может быть продлен на 30 дней по решению руководителя государственного органа или органа местного самоуправления, либо должностного лица. Ответ на

¹ См.: О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 02.05.2006 № 59-ФЗ: в ред. от 03.11.2015. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

жалобу должен быть всегда мотивированным. В случае отказа государственным органом на рассмотрение поданного обращения, заявитель вправе обратиться в суд для повторного рассмотрения дела.

Запрещается пересылка жалобы в орган или должностному лицу, решения или действия которого обжалуются. По усмотрению гражданина жалоба может рассматриваться либо судом по месту жительства, либо по месту нахождения подразделения полиции, решение которого обжалуется.

В части 2 статьи 32 Федерального закона Российской Федерации № 3-ФЗ «О полиции» устанавливается, что за противоправные действия (бездействия) сотрудник полиции несет персональную ответственность в соответствии с законодательством¹. Действия или бездействия должностных лиц органов государственной власти, которые нарушают права и законные интересы граждан, являются нарушением.

В статье 15 Федерального закона Российской Федерации № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» регламентируется ответственность сотрудника органов внутренних дел за нарушение законности². В соответствии с данной статьей сотрудник полиции может понести следующие виды юридической ответственности:

- 1) уголовную ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) дисциплинарную ответственность;
- 4) материальную ответственность.

Попробуем поподробнее рассмотреть каждый вид ответственности.

Первым видом юридической ответственности является уголовная. В части 1 статьи 15 Федерального закона Российской Федерации № 342-ФЗ предусмотрена уголовная ответственность сотрудника органов внутренних дел за совершение преступления. Совершение умышленного преступления сотрудником полиции является обстоятельством, отягчающим наказание (пункт «О» в

¹ См.: Федеральный закон «О полиции». М.: Проспект, 2011. 506 с.

² См.: О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ: с изм. и доп. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

части 1 статьи 63 Уголовного кодекса Российской Федерации)¹. По статистическим данным Министерства внутренних дел, количество сотрудников, подвергнутых уголовному преследованию на первое полугодие 2017 года составило 1 588 тысяч сотрудников, что на 1,8 % превышает 2016 год².

По анализу статистических данных МВД наиболее частыми преступлениями в системе органов внутренних дел являются преступления в сфере экономической деятельности: взяточничество (ст. 290 УК РФ), злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ), превышение должностных полномочий (ст. 286 УК РФ), служебный подлог (ст. 292 УК РФ), преступления общеуголовной направленности (см. приложение 1).

Стоит отметить, что вопросы преступлений коррупционной направленности занимают особое место в системе МВД. Существует нормативно-правовое регулирование в данной области, которое представлено Федеральным законом от 22 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»³. Общей проблемой в этой сфере является – взятка. Наиболее коррумпированным подразделением в данном направлении является подразделение государственной автомобильной инспекции.

Вторым видом юридической ответственности является административная ответственность. В части 2 статьи 15 Федерального закона Российской Федерации № 342-ФЗ регламентирована ответственность сотрудника органов внутренних дел за совершение административного правонарушения. За совершение административного правонарушения сотрудник органов внутренних дел несет дисциплинарную ответственность в соответствии с Федеральным законом № 342-ФЗ, а также Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, утверждаемым Президентом Российской Федерации. За исключением административного правонарушения, предусмотренного статьей 2.5 Кодекса об административных

¹ См.: Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 13.06.1996 № 63-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² См.: Обзор «О состоянии служебной дисциплины и законности в органах, организациях и подразделениях МВД России за 2017 год».

³ См.: О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ: в ред. от 3 апреля 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

правонарушениях Российской Федерации¹, сотрудники органов внутренних дел несут ответственность в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими порядок прохождения службы в указанных подразделениях. Однако, за правонарушения, предусмотренные частью 1 статьи 20.25 Кодекса об Административных правонарушениях, сотрудники понесут административное наказание на общих основаниях².

Следующим видом юридической ответственности сотрудника в органах внутренних дел является дисциплинарная ответственность. Дисциплинарная ответственность наступает в результате совершения работником дисциплинарного проступка. Под дисциплинарным проступком в органах внутренних дел принято считать нарушение правил Дисциплинарного устава сотрудника органов внутренних дел, приказов начальника структурного подразделения, недобросовестное выполнение служебных обязанностей, а также совершение действий, порочащих честь и достоинство сотрудника полиции, должностными лицами Органов внутренних дел. Дисциплинарное взыскание на сотрудника налагает его непосредственный начальник или иной вышестоящий начальник.

В статье 50 Федерального закона Российской Федерации № 342-ФЗ на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им дисциплины, предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий³:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

¹ См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. М.: Проспект, 2017. 544 с.

² См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. М.: Проспект, 2017. 544 с.

³ См.: О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон Рос. Федерации от 30.11.2011 № 342-ФЗ: с изм. и доп. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В образовательных учреждениях высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на курсантов и слушателей наряду с дисциплинарными взысканиями могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);
- 2) лишение очередного увольнения из расположения образовательного учреждения;
- 3) отчисление из образовательного учреждения.

Стоит отметить, что особой значение в обеспечение законности в органах внутренних дел имеет служебная дисциплина. Организаторами работы по укреплению законности и служебной дисциплины являются непосредственные начальники и руководители структурных подразделений. Именно они несут персональную ответственность за действия (бездействия) и поступки своих подчиненных. Однако стоит заметить, что зачастую начальники сами совершают преступления куда чаще, чем их подчиненные. Так, за первый период 2017 года Федеральной службой государственной статистики было зафиксировано увеличение на 14,4 % количество руководителей, преступивших закон¹. Каждый третий руководитель (из привлеченных к уголовной ответственности) причастен к взяточничеству, каждый четвертый к превышению должностных полномочий, каждый шестой к мошенничеству. Таким образом мы видим, что проблема неисполнения законодательства связана не только с сотрудниками полиции низших звеньев, но и в первую очередь с их непосредственными начальниками, определяющими направление работы всего структурного подразделения.

По статистическим данным, наибольшее количество сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины, отмечено в подразделениях по организации дознания, участковых уполномоченных полиции и по делам с несовершеннолетних, уголовного розыска, предварительного следствия, обеспечения безопасности дорожного движения (приложение 2).

Согласно статистическим данным Главного управления собственной безопасности МВД России, по состоянию законности в

¹ Обзор «О состоянии служебной дисциплины и законности в органах, организациях и подразделениях МВД России за 2017 год».

органах внутренних дел за первое полугодие 2017 года увеличилось число преступлений, совершенных должностными лицами системы Министерства внутренних дел на 13,1 % (2299). Указанная динамика обусловлена ростом количества должностных преступлений (+16,7 %). Анализируя предоставленные статистические данные можно сделать заключение о том, что доля должностных преступлений, совершенных личным составом органов внутренних дел составляет две трети от общего числа преступлений в системе Министерства внутренних дел (67 % или 1541). Должностные преступления в свою очередь подразделяются на виды. Так за первое полугодие 2017 года, наиболее распространенными преступлениями среди всего личного состава Министерства внутренних дел считаются взяточничество (31,4 %, 576), служебный полог (19,3 %, 298), злоупотребление должностными полномочиями (13,5%, 208), превышение должностных полномочий (21,4 %, 330) и иные преступления должностных лиц (8,4 %, 129)¹.

Стоит отметить, что наиболее криминальными подразделениями за 1 полугодие 2017 года по статистическим данным Главного управления собственной безопасности МВД России являются: подразделение по обеспечению безопасности дорожного движения 399 (+4,5 %) сотрудников, совершивших должностные преступления против правосудия; уголовный розыск 260 (-16,1 %); участковый уполномоченный полиции 160 (-11,1 %); руководящий состав 286 (+14,4 %) (см. приложение 3).

На региональном уровне наибольшее количество сотрудников подвергнутых уголовному преследованию за должностные преступления представлены в следующих субъектах Российской Федерации: Москва (67; +81 %), Краснодарский край (54; -8,5 %), Санкт-Петербург и Ленинградская область (49, +53,1 %), Ставропольский край (40; +11,1 %), Ростовская область (33; -36,5%), Республика Татарстан (30; +66,7 %). Рост данного показателя зарегистрирован в 42 субъектах. Так, например, в Брянской области рост должностных преступлений повысился на 233,3 % (с 3 до 16), в Курской области повысился на 233,3 % (с 3 до 10), в Рязанской области повысился на 275 % (с 4 до 15), в Калининградской области повысился на 200 % (с 4 до 12), в

¹ См.: Информационный бюллетень Главного управления собственной безопасности МВД России. 2017. № 2 (27).

Оренбургской области повысился на 144,4 % (с 9 до 22). Необходимо отметить, что среди сотрудников органов внутренних дел, совершивших преступления, увеличение отмечается по лицам, привлеченных к уголовной ответственности за причастие к фактам взяточничества и совершения служебного подлога. Заслуживает также особого внимания увеличение числа должностных лиц органов внутренних дел, привлеченных к уголовной ответственности за убийство (+100 %; с 5 до 10), за разбой (+133 %; с 3 до 7), грабеж (+133 %; с 6 до 8).

В заключение хотелось бы отметить, что индекс криминальной пораженности по итогам первого полугодия 2017 года составил в среднем по России 1,79. Данный показатель превышен в половине территориальных органов МВД России на региональном уровне (42 из 84) и четырех подразделениях транспортной полиции.

Последним видом юридической ответственности сотрудника органов внутренних дел является материальная ответственность. Применение материальной ответственности за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, предусмотрено частью 6 статьи 15 Федерального закона Российской Федерации № 342-ФЗ. Под материальной ответственностью в органах внутренних дел принято понимать обязанность лица, причинившего ущерб органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу, подразделению, возмещение этого ущерба в размерах и в порядке предусмотренного законодательством.

В статье 53 Конституции Российской Федерации предусмотрено право каждого на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц¹. В свою очередь, вред, причиненный гражданам, предприятиям, учреждениям и организациям сотрудниками полиции подлежит возмещению в соответствии со статьями 1069–1070 Гражданского кодекса Российской Федерации².

¹ См.: Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Рос. газ. 1993. 25 дек.

² См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 14.11.2002 № 138-ФЗ: с изм. и доп., вступ. в силу. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Таким образом, применение мер юридической ответственности к сотрудникам органов внутренних дел преследуют цель предупреждения, выявления и устранения нарушений законности среди всего личного состава. Данный способ является неотъемлемым элементом обеспечения законности и дисциплины в структурных подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации.

§ 2.4. Основные направления совершенствования дисциплинарного производства в ОВД: региональный опыт

Деятельность Министерства внутренних дел Российской Федерации регулируется различными по юридической силе нормативными правовыми актами. При этом базисным правовым источником является Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». После его вступления в силу было принято значительное количество правовых актов, регулирующих правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, в том числе, те, которые регламентируют порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Несмотря на достаточную правовую регламентацию рассматриваемых правоотношений, правоприменительная практика, связанная с привлечением сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, выявила ряд недостатков правовых норм, определяющих, в том числе, порядок совершения отдельных процессуальных действий, сроки давности привлечения к дисциплинарной ответственности и др.

УМВД России по Брянской области уделяется пристальное внимание укреплению служебной дисциплины и законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел, усилению роли руководителей всех уровней в профилактике чрезвычайных происшествий с участием личного состава.

Основные усилия в данной сфере сконцентрированы на реализации требований, отраженных в Послании Президента Российской Федерации, Директиве Министра внутренних дел Российской Федерации на 2017 год, указаний Министерства внутренних дел и Управлением Министерства внутренних дел России по Брянской области, которые нашли отражение в плановых документах и приняты к исполнению.

В целях обеспечения дисциплины и законности УМВД России по Брянской области реализует комплексную программу укрепления служебной дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел по Брянской области.

Цель программы – укрепление морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, служебной дисциплины и законности в органах и подразделениях внутренних дел Брянской области, формирование и поддержание здорового морально-психологического состояния личного состава, обеспечивающего успешное выполнение оперативно-служебных задач.

Задачи программы:

- развитие системы профилактической работы по поддержанию служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, оказанию позитивного воздействия на морально-психологический климат в служебных коллективах всеми формами и методами работы с личным составом;

- разработка и реализация комплекса мероприятий по предупреждению чрезвычайных происшествий и преступлений среди личного состава;

- совершенствование работы по профилактике коррупционных правонарушений среди сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих;

- обеспечение комплекса мероприятий по укреплению дорожно-транспортной дисциплины;

- совершенствование организационно-методических основ воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел области;

- организация взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации, повышение эффективности взаимодействия органов внутренних дел с организациями, общественными объединениями граждан;

- осуществление комплекса мероприятий по повышению эффективности защиты прав и законных интересов граждан.

Данная программа включает в себя следующие направления деятельности:

1. Предупреждение чрезвычайных происшествий и преступлений среди личного состава:

- заслушивать на оперативных совещаниях при начальнике УРЛС помощников начальников территориальных органов и подразделений внутренних дел области – начальников ОРЛС органов и подразделений, имеющих неудовлетворительное состояние служебной дисциплины и законности с определением мер их ответственности;

- проводить обучающие семинары – совещания с руководителями кадровых аппаратов территориальных органов и подразделений внутренних дел области по вопросам морально-психологического обеспечения;

- принимать меры по выявлению сотрудников, злоупотребляющих спиртными напитками на службе и в быту, для проведения с данной категорией профилактической работы. Рассматривать вопрос о целесообразности пребывания их на службе;

- в рамках проведения единого дня государственно-правового информирования отдельным вопросом рассматривать состояние дисциплины и законности в подразделении;

- доводить информацию о чрезвычайных происшествиях среди личного состава и принимаемых мерах реагирования на инструктажах, совещаниях, служебных занятиях, в индивидуальных беседах до каждого сотрудника, в т.ч. временно отсутствующих на службе ввиду отпуска, болезни, командировки и других уважительных причин;

- проводить ежегодное психологическое тестирование сотрудников полиции, имеющих табельное оружие и спецсредства на постоянном хранении и ношении;

- в ходе выездов в территориальные органы и подразделения внутренних дел области осуществлять проверку работы по закреплению табельного оружия и спецсредств за личным составом;

- организовать выезды в органы и подразделения внутренних дел области руководящего состава аппарата УМВД – кураторов ОВД для проведения «Дня дисциплины»;

- при включении сотрудников органов внутренних дел в резерв на руководящие должности проводить обязательное психологическое тестирование, всесторонне изучать морально-психологические качества кандидатов, соответствие уровня их официальных доходов реальному благосостоянию. Не допускать случаев зачисления в резерв кадров для назначения на вышестоящие должности сотрудников, склонных к совершению дисциплинарных проступков;

- при отборе кандидатов в служебную командировку в СКР исключить случаи направления сотрудников, склонных к нарушению служебной дисциплины, злоупотреблению спиртными

напитками, имеющих низкую профессиональную адаптацию, признаки психоэмоциональной неустойчивости;

- при назначении на должности от начальников отделений и выше ввести в обязательном порядке проведение специальных психофизиологических исследований с применением полиграфного устройства;

- изучать социально-психологический климат и морально-психологическое состояние сотрудников в каждом служебном коллективе территориального и строевого подразделения органов внутренних дел области;

- изучить роль руководителей территориальных органов внутренних дел в процессе управления подчиненным коллективом: их социальный статус, рейтинг и личностно-деловые качества, влияние на социально-психологический климат в коллективе;

- организовать мониторинг профессиональной адаптации молодых сотрудников, имеющих стаж службы менее 3 лет;

- по результатам проведения служебных проверок по фактам чрезвычайных происшествий, допущенных сотрудниками ОВД, привлекать к дисциплинарной ответственности и мерам общественного воздействия непосредственных руководителей и их личных поручителей;

- обеспечить изготовление и размещение в зданиях органов внутренних дел наглядной агитации об основах службы в органах полиции, структуре и истории полиции, ведомственной символике, соблюдению служебной и транспортной дисциплины, требованиях антикоррупционного законодательства;

- привлекать к дисциплинарной ответственности вплоть до перевода на нижестоящую должность и увольнения из органов внутренних дел руководителей, не обеспечивших надлежащий уровень служебной дисциплины и законности в подчиненном подразделении, допустивших сокрытие правонарушений, а также факты увольнения сотрудников, грубо нарушивших служебную дисциплину, без проведения служебной проверки и принятия комплекса необходимых воспитательно-профилактических мер.

2. Профилактика коррупционных правонарушений среди сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих органов внутренних дел:

- организовать работу аттестационных комиссий и обеспечить их функционирование в части с предупреждения и урегулирования конфликта интересов;

- предоставлять копии уведомлений о выполнении сотрудниками ОВД и ФГГС иной оплачиваемой работы в УРЛС УМВД для приобщения к материалам личного дела;

- в рамках служебной и морально-психологической подготовки проводить занятия с личным составом по основам антикоррупционного поведения с приглашением работников суда и прокуратуры, а также по изучению гл. 7 «Служебная дисциплина в ОВД» ФЗ от 30.11.2011 № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и статей УК Российской Федерации, предусматривающих уголовную ответственность за должностные преступления сотрудников ОВД, с последующим принятием зачетов;

- дополнительно изучить с личным составом нормативные документы антикоррупционной направленности;

3. Мероприятия по укреплению дорожно-транспортной дисциплины:

- в рамках выездов «Автопатруля УМВД России по Брянской области» организовать проверку деятельности групп по контролю за соблюдением ПДД сотрудниками ОВД, с выработкой предложений о совершенствовании их деятельности;

- ориентировать личный состав ГИБДД на выявление и пресечение фактов нарушений сотрудниками ОВД Правил дорожного движения РФ, в том числе и на личном транспорте;

- не допускать случаи ночного хранения служебного транспорта вне мест, определенных нормативными актами УМВД, ОМВД, МОМВД;

- обеспечить учет используемых транспортных средств, собственниками которых являются сотрудники органов внутренних дел, или управляющих по доверенности;

- с использованием возможностей подразделений ГИБДД организовать принятие зачетов по знанию правил дорожного движения с сотрудниками, управляющими служебным транспортом.

4. Совершенствование воспитательной работы, повышение научного, учебно-методического и психолого-педагогического уровня подготовленности сотрудников органов внутренних дел:

- организовать индивидуально-профилактические беседы о недопустимости негативного поведения, фактов предательства интересов службы, самоуправства, злоупотребления служебным

положением, неоправданного насилия, унижения человеческого достоинства, а также фактов должностных преступлений;

- организовать и провести занятия в системе профессиональной подготовки по обучению сотрудников ОВД общению с различными категориями граждан;

- организовать и провести в системе профессиональной подготовки занятия с руководителями органов и подразделений внутренних дел области по повышению уровня психолого-педагогической компетенции;

- организовать дополнительное посещение по месту и жительства сотрудников, допустивших нарушение дисциплины и склонных к деструктивному поведению;

- проводить изучение в системе морально-психологической подготовки тем, освещающих культуру речи и общения, повышающих психолого-педагогический уровень подготовки сотрудников органов внутренних дел;

- всесторонне изучать деловые, коммуникативные и нравственные качества кандидатов при приеме на службу в ОВД. Исключить случаи приема на службу лиц с низким уровнем интеллекта, имеющих асоциальную направленность поведения и психологическую неустойчивость;

- на заседании комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике рассматривать каждый факт нарушения служебной дисциплины с выработкой конкретных мер по устранению причин и условий, способствующих его совершению;

- обеспечить функционирование собраний рядового и начальствующего состава;

- привлекать ветеранов органов внутренних дел к подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

5. Организация взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации:

- подготовить материалы по значимым, имеющим широкий общественный резонанс преступлениям, с глубоким анализом криминогенной обстановки;

- организовать «прямые линии» и «круглые столы» с участием руководителей УМВД, ведущих служб и журналистов по направлениям деятельности органов внутренних дел;

- организовать в средствах массовой информации выступления и публикации о сотрудниках и ветеранах органов

внутренних дел, удостоенных звания Героя Российской Федерации, награжденных орденами «Мужества», а также о героических буднях брянских полицейских;

- продолжить практику проведения торжественных ритуалов принятия Присяги, вручения удостоверений, погон, оружия, чествования героев Отечества, проводов на пенсию, погребения;

- организовать и провести конкурсы профессионального мастерства среди сотрудников органов внутренних дел на звание «Лучший по профессии», а также среди территориальных органов;

- организовать и провести ежеквартальные общие открытые строевые смотры и разводы нарядов для заступления на службу по охране общественного порядка.

6. Повышение эффективности взаимодействия органов внутренних дел с организациями, общественными объединениями граждан:

- проведение с участием членов Общественного совета социально значимых мероприятий, способствующих повышению авторитета Российской полиции;

- обеспечить функционирование приемных Общественных советов при территориальных органах МВД России;

- организовать проведение выездных приемов граждан членами Общественных советов;

- с участием членов Общественного совета провести изучение общественного мнения о деятельности тульской полиции;

- организовать с участием членов Общественного совета занятия по развитию толерантности сотрудников ОВД и привитию навыков противодействия проявлениям экстремизма и национальной нетерпимости;

- организовать проведение благотворительных культурно-просветительных акций «Полиция – детям» в детских домах, больницах, школах-интернатах, органах внутренних дел города;

- провести в образовательных учреждениях «школьными» инспекторами целевые мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа органов внутренних дел и повышение престижа службы;

- организовать отчёты перед населением руководителей территориальных ОВД и участковых уполномоченных полиции о проделанной работе на обслуживаемых административных участках;

- организовать взаимодействие с общественными объединениями и ветеранскими организациями по вопросам патриотического и профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел.

7. Повышение эффективности защиты прав и законных интересов граждан:

- организовать постоянную работу «телефонов доверия» и публикацию обзора поступающих по ним сведений в средствах массовой информации;

- усилить контроль за соблюдением учетно-регистрационной дисциплины. Исключить факты вынесения необоснованных постановлений об отказе в возбуждении уголовных дел, волокиты при разрешении жалоб и заявлений граждан;

- организовать оперативное реагирование и проведение служебных проверок по жалобам граждан на неправомерные действия сотрудников органов внутренних дел при несении службы, фактам превышения служебных полномочий, недостойного поведения в быту. Своевременно информировать граждан о результатах проверок и принятых мерах;

- проводить гласный и негласный контроль за несением службы сотрудниками ОВД, соблюдением сотрудниками служебной дисциплины и норм профессиональной этики, в том числе с использованием технических средств объективного контроля и фиксации.

Эффективным инструментом обеспечения служебной дисциплины и законности стали комиссии органов, подразделений и учреждений системы МВД России по служебной дисциплине и профессиональной этике.

Комиссия по служебной дисциплине и профессиональной этике УМВД России по Брянской области, действующая на основании приказа УМВД России по Брянской области от 15 августа 2013 г. № 421 «О комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике», является совещательным органом при начальнике УМВД России по Брянской области.

Комиссия создается в целях оказания содействия руководству УМВД в работе по укреплению служебной дисциплины и законности, обеспечению соблюдения норм профессиональной этики сотрудниками органов внутренних дел, предупреждению конфликта интересов в повседневной деятельности.

В состав комиссии УМВД по Брянской области включаются:

Председатель – заместитель начальника УМВД.

Заместитель председателя – руководитель управления (отдела, отделения) УМВД. Члены комиссии – сотрудники и ветераны органов внутренних дел, отличающиеся личной дисциплинированностью и пользующиеся уважением в коллективе. Секретарь – сотрудник подразделения по работе с личным составом.

Положение о комиссии, а также ее персональный состав утверждаются сроком на два года.

Председатель организует деятельность Комиссии и несет персональную ответственность за состояние ее работы. В отсутствие председателя Комиссии его функции выполняет заместитель.

Секретарь комиссии отвечает за ведение делопроизводства, хранение документов комиссии, подготовку ее заседаний.

Задачами комиссии являются:

- 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 конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, подразделений, учреждений системы МВД России;

- урегулирование межличностных конфликтов среди сотрудников;

- воспитание сотрудников, допускающих порочащие органы внутренних дел нарушения законности, служебной дисциплины, норм профессиональной этики.

Комиссия в ходе своей деятельности выполняет следующие функции:

- вырабатывает предложения и рекомендации для руководства УМВД по укреплению служебной дисциплины и законности, предотвращению конфликта интересов, профилактике правонарушений, обеспечению благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе;

- изучает, анализирует и обобщает поступающие в комиссию документы и иные материалы о фактах нарушения служебной дисциплины и законности, коррупции, информацию по противодействию коррупции. Информировывает руководителей и сотрудников органов внутренних дел о результатах этой работы;

- информирует начальника УМВД по городу Брянск о состоянии социально-психологического климата в служебном коллективе, морально-психологическом состоянии личного состава, состоянии служебной дисциплины и законности;

- организует проведение членами комиссии профилактических бесед с сотрудниками органов внутренних дел;

- осуществляет работу по разъяснению сотрудникам органов внутренних дел основных положений законодательства по противодействию коррупции, требований к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел.

По поручению начальника УМВД по городу Брянской области:

- принимает участие в оценке состояния служебной дисциплины и законности среди личного состава, выявляет, изучает и анализирует причины нарушения сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики, а также условия, способствующие их совершению;

- осуществляет работу, направленную на предотвращение конфликта интересов. Заслушивает сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины и законности либо норм профессиональной этики;

- заслушивает руководителей структурных подразделений УМВД по Брянской области, командиров строевых подразделений, а также их заместителей, не создавших достаточные условия и не принявших исчерпывающие меры для поддержания служебной дисциплины и законности среди личного состава на уровне, обеспечивающем успешное выполнение оперативно-служебных задач, либо лично допустивших нарушение служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики.

Комиссия с целью реализации своих задач и функций имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке материалы служебных проверок и другие документы, необходимые для работы комиссии. В случае если запрашиваемые материалы и

документы содержат гриф ограничения доступа, ознакомление с ними будет осуществляться в порядке, установленном для ознакомления со сведениями, отнесенными к государственной тайне, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и МВД России;

- вызывать сотрудников на заседание комиссии, получать от них письменные и устные объяснения по существу рассматриваемых вопросов.

Работа комиссии осуществляется на основе плана, утверждаемого начальником УМВД по Брянской области. Основной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Заседания комиссии проводятся также по решению начальника УМВД о заслушивании сотрудника или рассмотрении проблем, связанных с состоянием служебной дисциплины и законности, возникновением ситуаций, негативно влияющих на исполнение сотрудниками органов внутренних дел служебных обязанностей, в подразделениях. Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

Основанием для решения начальника УМВД о заслушивании сотрудника на комиссии могут быть:

- нарушение сотрудником органов внутренних дел служебной дисциплины и законности;
- нарушение сотрудником органов внутренних дел норм профессиональной этики;
- межличностный конфликт в коллективе.

По решению начальника УМВД по Брянской области комиссия заслушивает руководителей структурных подразделений УМВД, начальников территориальных органов МВД на районном уровне, командиров строевых подразделений, а также их заместителей, не создавших достаточные условия и не принявших исчерпывающие меры для поддержания служебной дисциплины и законности в подразделениях на уровне, обеспечивающем успешное выполнение оперативно-служебных задач, либо лично допустивших нарушение служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики. При этом заместители начальника органа, подразделения могут заслушиваться только на заседании комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике вышестоящего органа внутренних дел.

Решение начальника УМВД о заслушивании на комиссии оформляется в виде письменного указания (резолуции).

Сотрудник должен быть заранее ознакомлен с основанием для его заслушивания на комиссии.

Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, материалы о правонарушениях, за которые уже наложены дисциплинарные взыскания или по которым ранее состоялось решение компетентных органов и должностных лиц, не проводит служебные проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

В случае поступления в комиссию информации из других источников о наличии у сотрудника органов внутренних дел личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также о нарушении сотрудником служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики, председатель комиссии немедленно информирует об этом начальника УМВД в целях принятия мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии возлагается на подразделение по работе с личным составом УМВД по Брянской области.

О проделанной работе, не реже одного раза в полугодие, председатель комиссии докладывает на заседании коллегии (оперативном совещании) при начальнике УМВД.

Заседание комиссии проводится не позднее десяти дней с момента поступления указания начальника УМВД по Брянской области.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

На заседании комиссии заслушиваются сотрудники органов внутренних дел и приглашенные лица, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания.

Сотрудник может присутствовать на заседании комиссии для дачи объяснений и при объявлении решения.

Для участия в заседании комиссии могут приглашаться должностные лица органов внутренних дел, государственных органов, органов местного самоуправления, представители организаций и иные лица.

По итогам рассмотрения вопроса о нарушении сотрудником служебной дисциплины и законности или норм профессиональной этики комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения сотрудником служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики;

- установить, что сотрудник допустил нарушение служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики. В этом случае комиссия имеет право:

- указать сотруднику на недопустимость нарушения требований, предъявляемых к служебному поведению;

- объявить ему общественное предупреждение об ответственности за совершенный проступок;

- вынести ему общественное порицание.

Кроме того, комиссия вносит предложения начальнику УМВД о проведении мероприятий по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики.

Указание, общественное предупреждение или общественное порицание предусматривают повторное заслушивание сотрудника о соблюдении им служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики на заседании комиссии в трехмесячный срок со дня рассмотрения.

По итогам рассмотрения вопроса о межличностном конфликте в коллективе комиссия принимает решение, в котором указывает конкретные меры по урегулированию межличностного конфликта.

Решения комиссии учитываются непосредственным начальником при подготовке характеризующих и аттестационных документов сотрудника, а также при зачислении сотрудника в резерв для выдвижения или при назначении его на должности руководящего состава органов, подразделений, учреждений системы МВД России.

На протяжении 2017 года психологами подразделений по работе с личным составом осуществлялся мониторинг морально-психологического состояния личного состава. Для оценки психоэмоционального состояния перед заступлением на службу нарядов полиции психологи присутствовали на 3221 инструктаже.

В 2017 году проведено 142 скрининговых исследования с применением полиграфа и более 400 психодиагностических мероприятий с кандидатами на службу и сотрудниками при

перемещении. По результатам психологических исследований неблагоприятный прогноз служебной деятельности имеют 36 человек, никто из них на должности назначен не был.

В течение 2017 года было обследовано 63 служебных коллектива. При исследовании были изучены личностно-деловые качества и стиль управления 64 руководителя. Выявлено 7 руководителей с малоэффективным стилем управления, у 4 из них сотрудники отмечают негативные качества в течение последних трех лет, и позитивных изменений не наблюдается¹.

Результаты исследований свидетельствуют, что морально-психологическое состояние личного состава УМВД России по Брянской области можно оценить как удовлетворительное, способствующее выполнению оперативно-служебных задач.

Вместе с тем, были проведены тестирование сотрудников на знание требований антикоррупционного законодательства, учебно-методические сборы с сотрудниками подразделений уголовного розыска, экономической безопасности и противодействия коррупции, руководящим составом следствия и ГИБДД.

Ужесточены требования к руководителям и их персональной ответственности за проступки и преступления подчиненных. За недостатки в организации профилактической и воспитательной работы с личным составом 12 руководителей ОВД по Брянской области были привлечены к дисциплинарной ответственности².

Проведенный анализ принимаемых мер в органах и подразделениях внутренних дел по Брянской области по противодействию коррупции в части уведомления о склонении к совершению коррупционных правонарушений показал, что в 2017 году от сотрудников области поступило 11 уведомлений (АППГ – 8).

Принятые МВД России меры оказали положительное влияние на снижение числа преступлений в субъектах Российской Федерации. Значительное сокращение количества чрезвычайных происшествий (с 65 до 41) наблюдается в подразделениях участковых уполномоченных полиции, с 14 до 7 – в подразделениях

¹ Обзор состояния морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности среди личного состава органов и подразделений внутренних дел по Брянской области: телеграмма УМВД России по Брянской области от 25.12.2017 № 13/2572.

² См.: Там же.

дознания, с 8 до 4 – в подразделениях по делам несовершеннолетних.

В 2017 году в УМВД России по Брянской области на 6,1 % уменьшилось число сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины; на 3 % – количество сотрудников, привлеченных к дисциплинарной ответственности; на 11,5 % – количество нарушений исполнительской дисциплины; на 42,9 % – случаев утраты служебных документов, имущества, спецсредств; на 100 % – случаев грубости, бестактности и невыхода на службу без уважительной причины.

Наметилась положительная динамика в вопросах применения мер общественного воздействия к сотрудникам, допустившим нарушения служебной дисциплины. Активизирована работа комиссий по служебной дисциплине и профессиональной этике.

За добросовестное выполнение служебных обязанностей и достигнутые результаты в оперативно-служебной деятельности в текущем году поощрено 972 сотрудника, что составляет 11 % от общей численности личного состава.

Вместе с тем отсутствие должной организации исполнения предъявляемых требований руководителями ряда подразделений обусловило недостаточную эффективность проведенных профилактических мероприятий, не позволившую предотвратить совершение сотрудниками органов внутренних дел уголовно-наказуемых деяний.

Так, в 2017 году в отношении 6 сотрудников ОВД возбуждено 7 уголовных дел¹. Из них:

- по 2 уголовных дела по ст. 228 УК РФ (хранение, сбыт наркотических веществ) в отношении 2 сотрудников и по ст. 290 УК РФ (получение взятки) в отношении сотрудника МРЭО ГИБДД;

- в отношении 2 сотрудников возбуждены дела по фактам мошенничества с использованием служебного положения, умышленного причинения вреда здоровью средней тяжести, нарушения правил дорожного движения, побоев, применения насилия в отношении представителя власти.

Активизация работы по предупреждению, выявлению и пресечению на ранней стадии правонарушений должностными

¹ Обзор состояния морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности среди личного состава органов и подразделений внутренних дел по Брянской области.

лицами территориальных органов на 41 % увеличила количество сотрудников, привлеченных к ответственности за дисциплинарные проступки, связанные с нарушением законности неуголовного характера.

Изложенное свидетельствует о недостаточном уровне контроля руководителей всех уровней за организацией исполнения требований МВД России и УМВД России по Брянской области, регламентирующих данное направление деятельности, а также недостаточности мер по укреплению служебной дисциплины и обеспечению законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

В целях активизации работы по профилактике чрезвычайных происшествий с участием сотрудников ОВД, повышению их этической и морально-психологической готовности к выполнению поставленных задач, полагаю, что необходимо:

1. Взять на личный контроль проведение целенаправленной работы по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава.

2. Организовать проведение анализа причин и условий, способствующих совершению должностных преступлений и деяний коррупционной направленности, с последующим принятием мер по их профилактике в рамках индивидуально-воспитательной работы.

3. Определить конкретных должностных лиц с возложением персональной ответственности за обеспечение строгого ведомственного контроля за законностью и обоснованностью принятия сотрудниками полиции процессуальных решений, в первую очередь, ограничивающих конституционные права граждан, в целях недопущения коррупционных проявлений.

4. Принять меры по активизации и совершенствованию проведения негласных проверок несения службы наружными нарядами полиции.

5. Разработать и реализовать комплекс мероприятий, в том числе по установлению контроля за организацией оборота гражданского оружия, направленных на недопущение совершения сотрудниками лицензионно-разрешительной службы преступлений коррупционной направленности.

6. Принять конкретные меры по активизации работы по уведомлению представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

7. Организовать дополнительное посещение по месту жительства сотрудников, склонных к деструктивному поведению, а также семей сотрудников, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации (воспитывающих детей без одного из родителей, многодетных, с неработающими или больными членами семей), с углубленным изучением социальной среды их общения, получением сведений о поведении сотрудников в быту, в семье. При наличии конфликтных ситуаций решать вопрос по их урегулированию, в том числе с изменением при необходимости профиля службы.

8. Обеспечить предотвращение поступления на службу в органы внутренних дел по городу Петропавловск-Камчатский лиц, преследующих корыстные и антиобщественные интересы, а также имеющих факты девиантного поведения в прошлом. С целью качественной расстановки кадров учитывать рекомендации психологов при перемещении сотрудников на иные должности.

9. Ежедневно проводить работу по ранней профилактике нарушений дисциплины и законности. Усилить меры по предупреждению, выявлению и пресечению преступлений, подготавливаемых, совершаемых или совершенных сотрудниками ОВД, в первую очередь, преступлений коррупционной направленности.

10. Ежемесячно проводить профилактические мероприятия по выявлению сотрудников, управляющих транспортными средствами в состоянии алкогольного опьянения. В случае установления таких фактов незамедлительно решать вопрос по их увольнению из органов внутренних дел по отрицательным мотивам.

11. Проводить дополнительные профилактические мероприятия с сотрудниками, которые ранее допускали нарушения служебной дисциплины, допускали грубость и бестактность по отношению к гражданам, неоднократно принимали участие в конфликтных ситуациях.

Таким образом, следует отметить, что деятельность УМВД России по Брянской области по вопросам укрепления законности и обеспечения служебной дисциплины в органах и подразделения направлена на профилактику противоправных проявлений среди сотрудников, укреплению морально-психологического климата, социальной защищенности сотрудников и членов их семей, что в итоге позволяет признать такую работу в рассматриваемом субъекте удовлетворительной.

Заключение

Таким образом, исходя из выше сказанного, можно сделать вывод о том, что проблема обеспечения законности и соблюдения служебной дисциплины в полиции является поистине неисчерпаемой. Несмотря на снижение количества нарушений законности и дисциплины сотрудниками ОВД (полиции), в целом, ситуация продолжает оставаться негативной, и представляет серьезную опасность, подрывающую нравственно-правовые и организационные основы служебной деятельности органов внутренних дел.

Современное общество желает видеть в сотрудниках полиции своих защитников от преступных посягательств, людей с глубоким пониманием гражданской позиции и социальной значимости своей деятельности, прочными духовно-нравственными основами, обладающими высокой культурой поведения.

Для сотрудников полиции соблюдение дисциплины и законности не просто желаемое, а необходимое «качество», так как на них возложена большая ответственность – служить Родине, следовать требованиям Присяги, добросовестно выполнять служебный долг, дорожить своей честью.

Служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел имеет ряд присущих только ей специфических особенностей, основывается на строгом единоначалии, которое является важным условием поддержания служебной дисциплины и твердого порядка в органах внутренних дел, не ограничивается пределами исполнения обязанностей по службе и распространяется на поведение сотрудников органов внутренних дел вне служебной деятельности.

Служебная дисциплина состоит в обязательном для всех сотрудников органов внутренних дел выполнении своих должностных обязанностей, установленных нормами федерального законодательства, нормативно-правовыми актами МВД России, должностными регламентами, приказами начальников, а также условиями контракта о службе в органах внутренних дел.

Служебная дисциплина в деятельности органов внутренних дел (полиции) обеспечивается за счет личной ответственности каждого сотрудника полиции за выполнение им своих должностных обязанностей; строгого соблюдения правил внутреннего распорядка

в органах внутренних дел, порядка работы со служебной документацией, установленных правил ношения форменной одежды, корректного поведения как по отношению к участникам административной деятельности, так и во взаимоотношениях с сослуживцами; поддержания каждым сотрудником уровня квалификации, необходимой для исполнения им своих должностных обязанностей; постоянного контроля начальниками органов за исполнением подчиненными своих должностных обязанностей, умелого сочетания и справедливого применения начальниками мер убеждения и принуждения в ходе осуществления ими контрольных функций за состоянием служебной дисциплины в коллективе.

Обеспечение служебной дисциплины, помимо наличия общих условий выполнения требований служебной дисциплины, предполагает применение специальных административно-правовых средств ее обеспечения, таких как осуществление различных видов контроля, применение поощрений, наложение дисциплинарных взысканий.

Главным средством укрепления служебной дисциплины выступает метод убеждения, воздействующий на сознание и волю сотрудников органов внутренних дел преимущественно средствами нравственного характера, представляющих собой комплекс воспитательных, социально-психологических, организационных и других средств воздействия на сознание личности.

Анализ детерминант, обуславливающих нарушения дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел, говорят о необходимости скорейшего осуществления практических мероприятий, направленных на:

1) создание отлаженной системы работы руководителей всех уровней с личным составом, отвечающей требованиям законности при исполнении возложенных на сотрудников обязанностей и реализации предоставленных им прав;

2) обобщение итогов комплексного инспектирования территориальных органов и учреждений органов внутренних дел, имеющих низкие показатели в служебной деятельности, и результатов, проведенных в отношении личного состава служебных проверок;

3) совершенствование института наставничества, разработку с учетом специфики служб примерных программ наставничества, подбора наставников и стимулирования их труда;

4) организацию среди сотрудников, в службах и подразделениях состязательности за добросовестное отношение к порученному делу, знание и владение профессиональными навыками, умение ориентироваться в государственно-правовой политике, взаимодействие с гражданами и общественностью.

Полагаем, что комплексное применение данных мер будет способствовать укреплению законности и служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел (полиции).

Дисциплинарное производство как и любой вид процессуальной деятельности состоит из стадий. Изучение стадий дисциплинарного производства, а также ключевых характеристик, наполняющих их содержание, послужило основанием для выделения пяти стадий: возбуждение дисциплинарного производства, дисциплинарное разбирательство; рассмотрение дисциплинарного дела и вынесение решения, исполнение решения, пересмотр принятого решения (факультативная стадия), которые осуществляются в строгой процессуальной последовательности. Специфика каждой стадии включает в себя присущие только ей цели, процессуальные действия, сроки, круг участников, процессуальное оформление документов.

Комплексный анализ нормативных правовых актов, научной литературы в рассматриваемой сфере применительно к сотрудникам органов внутренних дел позволил выделить три варианта осуществления дисциплинарного производства – усеченное, упрощенное, полное. Каждая форма характеризуется собственной структурой, различным субъектным составом, сроками осуществления, спецификой документального оформления.

Наиболее простой формой развития дисциплинарного производства является упрощенное. Дисциплинарное производство в указанном случае осуществляется в связи с совершением сотрудником явного, т.е. не требующего получения дополнительно информации, малозначительного по правовым последствиям нарушения служебной дисциплины. Осуществляется одним должностным лицом, как правило, непосредственным руководителем. По результатам такого производства возможно применение дисциплинарных взысканий как замечание, выговор и только в устной форме, что обуславливает его оперативность. Несмотря на то, что легальный срок этого производства не превышает двух недель, на практике он фактически составляет несколько дней. Его особенность заключается в том, что при его осуществлении невоз-

можно процессуально четко разграничить стадии. Наиболее выраженными являются стадии рассмотрения дела (с вынесением решения), исполнения решения о дисциплинарном проступке (объявление дисциплинарного взыскания в публичной форме) и пересмотр вынесенного решения (только в случае обжалования).

Вторая форма – это усеченное дисциплинарное производство. В отличие от предыдущей, данная форма связана с изданием письменного акта о наложении дисциплинарного взыскания, и соответственно, в нем могут участвовать помимо должностного лица, наделенного дисциплинарной властью, иные лица. Данная форма возможна в случаях, не требующих проверки обстоятельств совершения дисциплинарного проступка (служебной проверки), но когда применение устных дисциплинарных взысканий является недостаточным или неэффективным. Для этой формы дисциплинарного производства характерны стадии возбуждения дисциплинарного дела; рассмотрение дела и вынесение решения; исполнения решения; пересмотр решения (факультативная). По результатам такого производства возможно применение дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии.

Третья форма – полное дисциплинарное производство, является наиболее распространенным видом дисциплинарно-процессуальной деятельности органов внутренних дел, предусматривающим необходимость проведения служебной проверки по факту нарушения служебной дисциплины. Данная форма развития дисциплинарного производства характеризуется четко выраженными стадиями – возбуждение дисциплинарного производства, дисциплинарное разбирательство; рассмотрение дела и вынесение решения о дисциплинарном взыскании, исполнение решения, пересмотр принятого решения (факультативная стадия), более длительными сроками, документальным оформлением стадий, широким кругом субъектов, участвующих в его осуществлении как единолично, так и коллегиально, применением по его результатам, как правило, более строгих мер дисциплинарной ответственности, включая перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнение со службы в органах внутренних дел.

Список литературы

1. Административная деятельность полиции: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Ю.Н. Демидов [и др.]. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.
2. Административное право России: учебник / Под редакцией Н.М. Кониной и Ю.Н. Старилова. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012.
3. Административное право России: учебник / Ю.И. Мигачев, Л.Л. Попов, С.В. Тихомиров; под ред. Л.Л. Попова. М.: Проспект. 2013.
4. Административное право Российской Федерации: учебник / А.П. Солдатов, В.А. Мельников. Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.
5. Административное право: учебник / М.Б. Смоленский, Э.В. Дригола. М.: КНОРУС, 2014.
6. Административное право: учебник / Под общей редакцией А.П. Каплунова. М.: ДГСК МВД России, 2011.
7. Актуальные проблемы административного права: учебник / М.В. Костенников [и др.]. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
8. Алехин А.П., Кармолицкий А.А. Административное право России. Первая часть: учебник. М.: Издательство «Зерцало», 2009.
9. Андриянова О.Ю. Выявление и раскрытие преступлений как основное направление деятельности полиции // Современное состояние и проблемы уголовного и уголовно-процессуального права, юридической психологии. Секции «Уголовно-процессуальное право» и «Юридическая психология»: материалы Международной науч.-практ. конф., Россия, г. Волгоград, 13–14 декабря 2012 г. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2012.
10. Бажанов С.В. Взаимодействие Следственного комитета с полицией и налоговыми органами // Законность. 2011. № 10.
11. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник. М.: Эксмо, 2012.
12. Булавин С.П., Черников В.В. Федеральный закон «О полиции»: предпосылки и концептуальные идеи // Административное право и процесс. 2011. № 4.
13. Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.

14. Ванюшина И.Н. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2014.

15. Васильев Ф.П. Совершенствование регламентирования деятельности органов внутренних дел (полиции) // Административное право и процесс. 2012. № 9.

16. Васильев Ф.П., Косиковский А.Р. Применение специальных средств сотрудниками полиции МВД России // Российский следователь. 2012. № 4.

17. Канунникова Н.Г. Актуальные проблемы правового воспитания полицейских в условиях реформирования МВД России // Административное право и процесс. 2012. № 10.

18. Кареева-Попелковская К.А. К вопросу совершенствования применения мер административного пресечения в деятельности полиции // Административное и муниципальное право. 2014. № 1.

19. Козлов Ю.М. Административное право: учебник. М., 2013.

20. Комментарий к Федеральному закону «О полиции» (постатейный) / Ю.Е. Аврутин, С.П. Булавин, Ю.П. Соловей и др. М.: Проспект, 2012.

21. Конин В.Н. Обеспечение общественной безопасности как направление деятельности российской полиции // Административное право и процесс. 2013. № 1.

22. Копытов Ю.А. Административное право: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013.

23. Кузьмичева Г.А. Административная ответственность в системе юридической ответственности // Административное право: теория и современность: сборник научных трудов, посвященных 100-летию со дня рождения С.С. Студеникина. М.: Изд-во Проспект, 2006.

24. Лория В.А. Административно-процессуальная деятельность и виды административных производств // Советское государство и право. 1978. № 1.

25. Мартынов А. Административное производство. Понятие, содержание и отличие от других форм административно-процессуальной деятельности // Закон и право. 2009. № 11.

26. Молянов А.Ю. Специальные средства полиции России: к вопросу об определении понятия: административно-правовой аспект // Административное и муниципальное право. М.: Nota Bene, 2014. № 4 (76).

27. Никоноров Е.А. Институт служебной проверки в административном праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.

28. Овсянко Д.М. Административное право: учебное пособие. М.: Юрист, 2000.

29. Овчинников Н.А. Служебная проверка как способ обеспечения законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2011. № 2.

30. Панова И.В. Административно-процессуальная деятельность в Российской Федерации: монография. Саратов, 2001.

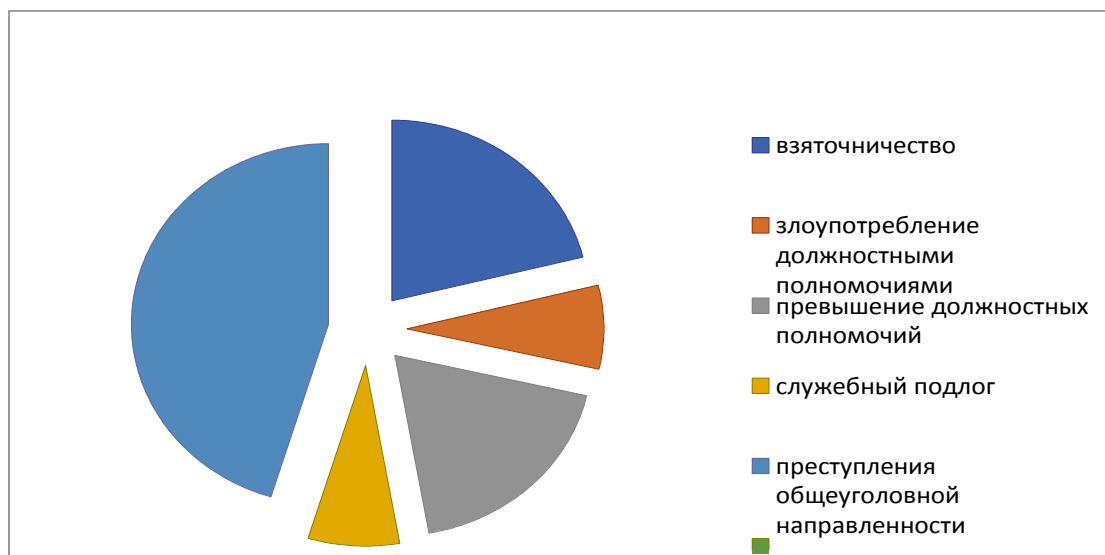
31. Пономарева Т.Л. Дисциплинарное производство в таможенных органах Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2012.

32. Разбирин В.В. Закон «О полиции» (реформа МВД 2011 года) // Взаимодействие уголовно-исполнительной системы и гражданского общества при исполнении наказаний, альтернативных лишению свободы: материалы региональной научно-практической конференции. Новосибирск. 17-18 февраля 2011 г. Новосибирск: СибУПК, 2011.

Приложение 1

Количество сотрудников, подвергнутых уголовному преследованию, по видам преступлений в 2017 г.

Диаграмма 1



Количество сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины (в расчете на 1 тыс. личного состава), по службам в 2017 г.

Диаграмма 2



Приложение 2

Количество сотрудников, совершивших должностные преступления против правосудия по службам и подразделениям в расчете за 2017 года

Подразделение	Количество сотрудников	В т.ч. долж. лиц	Ст. 290 УК	Ст. 285 УК	Ст. 286 УК	Ст. 292 УК
по обеспечению безопасности дорожного движения	399 (+ 4,5 %)	318 (+6,0 %)	177 (+3,5 %)	48 (+11,6 %)	60 (стаб)	63 (+10,5 %)
Уголовный розыск	260 (-16,1 %)	192 (+23,9 %)	35 (стаб)	32 (+18,5 %)	49 (+29,4 %)	10 (+100 %)
Участковый уполномоченный полиции	160 (-11,1 %)	119 (-4,0 %)	39 (+39,3 %)	27 (-25 %)	33 (-19,5 %)	18 (-37,9 %)
Патрульно-постовая служба	149 (-35,2 %)	74 (-44,8 %)	16 (-52,9 %)	4 (-50 %)	48 (-41,5 %)	7 (-30 %)
Следствие	71 (+20,3 %)	58 (+38,1 %)	19 (+90 %)	7 (+75 %)	5 (-37,5 %)	7 (-46,2 %)
По оперативному управлению силами и средствами органов внутренних дел, в том числе дежурной части	61 (-4,7 %)	40 (+33,3 %)	17 (+54,6 %)	2 (стаб)	15 (+36,4 %)	1 (---)
Экономической безопасности и противодействия коррупции	77 (-1,3 %)	55 (-6,8 %)	34 (+9,7 %)	8 (-33,3 %)	12 (-40,0 %)	— (---)
Служба тыла	40 (-50,0 %)	15 (-59,5 %)	5 (-54,6 %)	1 (-92,3 %)	2 (-60,0 %)	6 (-14,3 %)
Дознание	38 (-13,6 %)	29 (-12,1 %)	1 (-88,9 %)	2 (+100 %)	4 (-50 %)	4 (-20 %)

Подразделение	Количество сотрудников	В т.ч. долж. лиц	Ст. 290 УК	Ст. 285 УК	Ст. 286 УК	Ст. 292 УК
По контролю за оборотом наркотиков	52	32	5	4	23	1
По вопросам миграции	44	41	21	6	11	12
Образовательные учреждения	10 (стаб)	1 (стаб)	1 (---)			
Руководящий состав	286 (+14,4 %)	210 (+21,4 %)	92 (+27,8 %)	34 (+9,7 %)	68 (-1,4 %)	17 (+142,9 %)
Всего:	1558 (+1,8 %)	1080 (+6,9 %)	409 (+11,8 %)	157 (-1,3 %)	362 (-1,4 %)	140 (+6,9 %)