

Краснодарский университет МВД России

**М. Х. Шигалугова**

**МЕТОДЫ УКРЕПЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ**

Учебно-практическое пособие

Краснодар  
2020

УДК 37  
ББК 67.401.213  
Ш55

Одобрено  
редакционно-издательским советом  
Краснодарского университета  
МВД России

Рецензенты:

*И. В. Никуличева*, кандидат педагогических наук (Брянский филиал Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России);

*А. М. Карданов* (МВД по Кабардино-Балкарской республике).

### **Шигалугова М. Х.**

Ш55            Методы укрепления служебной дисциплины в образовательных организациях МВД России : учебно-практическое пособие / М. Х. Шигалугова. – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2020. – 62 с.

ISBN 978-5-9266-1694-8

Рассматриваются современные формы, методы и принципы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций МВД России. Предлагаются основные мероприятия по укреплению служебной дисциплины.

Для профессорско-преподавательского состава, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.

УДК 37  
ББК 67.401.213

ISBN 978-5-9266-1694-8

© Краснодарский университет  
МВД России, 2020  
© Шигалугова М. Х., 2020

## **Введение**

Научно-исследовательский анализ современных форм, методов и принципов предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций в системе МВД России, а также деятельность руководителей структурных подразделений по укреплению служебной дисциплины продиктованы современными реалиями. Рассмотрение основ укрепления служебной дисциплины сотрудниками системы МВД России на современном этапе объясняется необходимостью совершенствования системы в целом, негативным отношением к деятельности правоохранительных органов, возрастанием коррупционного поведения среди служащих закона, а также распространением подобной отрицательной информации, которая насаждается средствами массовой информации, в том числе электронными ресурсами в сети Интернет.

Система профилактики и предупреждения нарушений служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, как и любая другая система, созданная для контроля и облегчения деятельности той или иной структуры, призвана обеспечить нормальный ход развития системы МВД России в целом, а образовательные организации в структуре МВД призваны обеспечить все подразделения органов внутренних дел правильной, апробированной методикой сохранения и недопущения нарушений служебной дисциплины.

Многолетние исследования ученых в этой области позволили выработать целый спектр методов укрепления служебной дисциплины, начиная с повышения уровня профессиональной подготовленности, образованности сотрудника органов внутренних дел и завершая всевозможными профилактическими мероприятиями, направленными на недопущение различного рода провокаций и нарушений служебной дисциплины.

Однако современное развитие общества и научно-технический прогресс требуют совершенствования данных методов с учетом современных реалий. В связи с этим актуальность рассматриваемой тематики очевидна, поскольку требует особого внимания как со стороны научного сообщества, так и со стороны действующих практических работников органов внутренних дел системы МВД России. Использование многолетнего практического опыта борьбы с нарушениями служебной дисциплины стало основой теоретического осмысления и легло в основу современных методов формирования и укрепления служебной дисциплины, практических подходов к искоренению различного рода проявлений несоответствия системе, выработке общепринятых и общепрофилактических мероприятий по укреплению служебной дисциплины в системе органов внутренних дел в целом. Особое внимание стоит уделить профессионально-этическому воспитанию сотрудников правоохранительных органов, выработке правильного воспитательно-профилактического воздействия и грамотного стимулирования со стороны руководящего состава с целью объединить и сплотить личный состав на благо общему делу.

Создание правильного механизма укрепления служебной дисциплины – это реальная необходимость, сущность которой диктуют современные реалии. Нельзя сбрасывать со счетов уже сложившуюся методику сохранения служебной дисциплины, более того, необходимо своевременно и правильно проводить некую актуализацию и давать ход имеющимся методам воздействия с учетом нынешнего состояния дел и требований современного мира. Подобный подход к изучению данной проблематики позволит выработать новый механизм и новые методики сохранения служебной дисциплины в системе органов внутренних дел России.

# **1. Современные формы и методы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций МВД России**

## **1.1. Понятие, правовое регулирование и сущность служебной дисциплины и законности в деятельности образовательных организаций в системе МВД России**

В теории права метод правового регулирования характеризуется как комплекс приемов и способов, используемых при регламентации конкретных общественных отношений для достижения определенных целей. Одним из главных методов выступает административно-правовой, который используется при регулировании управленческих отношений, где субъекты права зачастую находятся в соподчиненном отношении друг к другу. Перечень их обоюдных прав и обязанностей выражается нормативными актами, а не взаимными соглашениями, как это характерно для гражданско-правового метода.

В научной литературе принято использовать понятие механизма административно-правового регулирования, представляющего собой «совокупность административно-правовых средств, которые оказывают воздействие на общественные отношения, организуя их в соответствии с задачами государства и общества»<sup>1</sup>. При этом в его структуру входят такие элементы (средства), как нормы административного права и его принципы, выраженные в законах и иных нормативных актах, актах толкования норм административного права, утверждаемые уполномоченными на то органами, и акты их применения, а также административно-правовые отношения. Профессор Ю.Н. Стариков говорит «о системе административно-правового регулирования, элементами которой являются административно-правовые нормы, их применение субъектами права, в процессе которого... субъекты занимаются толкованием норм административного права и, наконец, административно-правовые отношения»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Корнев А.П. Административное право России: учеб.: в 3-х ч. М., 2011.

<sup>2</sup> Стариков Ю.Н. Административное право: практикум. М.: Норма, 2010.

Подводя итог суждений ученых о понятии и структуре правового регулирования, можно прийти к выводу, что административно-правовое осуществление контроля служебной дисциплины в ОВД представляет собой основанный на законах и иных нормативных правовых актах процесс последовательного использования субъектами дисциплинарной практики административно-правовых средств для достижения целей укрепления служебной дисциплины.

Первостепенной составляющей правового регулирования значится административно-правовая норма. Комплексное исследование назначения и характера правовых норм, регулирующих отношения служебной дисциплины в ОВД, позволяет подразделить их на следующие группы: служебная дисциплина и правоохранительная ответственность.

За точное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение задач повышенной сложности к сотруднику ОВД возможно применение следующих мер поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение значимым 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<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 03.08.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Отдельное положение в правовой системе государственного поощрения занимает Указ Президента РФ «О государственных наградах Российской Федерации», где указано, что «государственные награды Российской Федерации (далее – государственные награды) являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством»<sup>1</sup>.

Ко второй группе норм относятся правовые акты, имеющие охранительные назначения, которые устанавливают виды юридической ответственности (дисциплинарную и материальную) за нарушение дисциплины и законности в сфере деятельности ОВД.

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

Третья группа норм – дисциплинарно-процессуальные. Прежде всего, это нормы, определяющие порядок дисциплинар-

---

<sup>1</sup> О государственных наградах Российской Федерации: указ Президента РФ от 02.03.1994 № 442 (в ред. от 07.09.2010). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ного производства, приема, рассмотрения, разрешения жалоб и заявлений сотрудников органов внутренних дел и т. п.

Фрагментом системы правового регулирования являются акты применения. Действующим законодательством не установлены единые для дисциплинарной ответственности форма и содержание решений о наложении взыскания. Дисциплинарная ответственность реализуется в дисциплинарных взысканиях, которые устанавливаются:

- 1) федеральными законами;
- 2) законами субъектов Российской Федерации;
- 3) Трудовым кодексом РФ;
- 4) дисциплинарными уставами и специальными положениями о дисциплине;
- 5) правилами внутреннего трудового распорядка.

Федеральным законодательством не определен порядок толкования норм дисциплинарного права, применяемых в ОВД.

Что касается актов толкования дисциплинарных норм, применяемых в органах внутренних дел, то к ним необходимо отнести:

- Федеральный закон «О полиции»<sup>1</sup>;
- Указ Президента РФ «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»<sup>2</sup>;
- Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>3</sup>.

Дисциплинарные отношения возникают в связи с регулированием служебной дисциплины нормами права и носят комплексный, межотраслевой характер, т. е. возникают на основе действия норм различных отраслей права. Они являются преимущественными служебными отношениями, возникающими в связи с принадлежностью сотрудника к единому организационному целому – процессу выполнения ОВД правоохранительной служ-

---

<sup>1</sup> О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (в ред. от 03.08.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (в ред. от 07.04.2017). Там же.

<sup>3</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 03.08.2018). Там же.

бы. Дисциплинарные правовые отношения, представляя собой разновидность служебных правовых отношений, разнообразны по своему характеру, юридическому содержанию, участникам. Им свойственны все основные признаки любого правового отношения.

Такова наиболее общая характеристика дисциплинарного отношения, в которой выражено соотношение общего и особенного, родового и видового.

Однако важное значение приобретает выделение таких элементов сущностной характеристики дисциплинарных отношений в органах правопорядка, с помощью которых возможно определение их реального места в системе правовых отношений и отграничение от других видов правоотношений. Нормы, закрепляющие служебную дисциплину в ОВД, не кодифицированы и прописаны в различных федеральных правовых актах, имеющих различное правовое влияние.

Итак, главным отличием служебной дисциплины в ОВД считается ее специальное нормативное регулирование. Правовой базой служебной дисциплины являются:

- федеральные законы, регулирующие деятельность ОВД;
- положение о службе в ОВД;
- присяга сотрудника ОВД;
- контракт о службе в ОВД;
- приказы министра внутренних дел Российской Федерации и прямого начальства.

## **1.2. Основные формы и методы воспитательной работы по укреплению служебной дисциплины и законности в деятельности образовательных организаций системы МВД России, их современное состояние**

Принципы воспитательной работы реализуются посредством организационных форм и системы методов воспитания.

Объект воспитания берется за основу структурирования форм воспитательного воздействия, которые классифицируются

как массовые, фронтальные, коллективные, микроколлективные (групповые), индивидуальные.

Массовые (в некоторых источниках – массовидные) формы воспитания могут быть дистантными или контактными.

*Дистантные формы* (литература, искусство, средства массовой информации) играют всевозрастающую роль.

В длительном и непростом деле формирования человека главным инструментом выступают средства массовой информации и пропаганды: газеты, журналы, телевидение, радио, информационные агентства.

*Контактные формы* (фестивали, публичные лекции, открытые судебные заседания и т. п.) также несут определенную воспитывающую нагрузку. Непосредственность восприятия происходящего, так называемый эффект присутствия, сопереживание оказывают значительное влияние на человека, преимущественно на его эмоционально-чувственную и умственную сферы. Так строится определенное восприятие действительности.

Уровень воспитательного воздействия массовых мероприятий зависит от того, какие цели были поставлены их организаторами: развлекательная программа, помощь в выработке правильного отношения к моральным ценностям, оказание профилактического воздействия и т. д. Не менее важна и сила эмоционального влияния того или иного мероприятия: недопущение монотонности спектакля, скучной лекции и т. д.<sup>1</sup>

Объектом фронтальных форм воспитания является макроколлектив. Зачастую данная форма воспитания задействуется с целью активации общественного мнения, информирования коллектива по конкретному вопросу и т. д. Именно этими формами являются общие собрания крупного коллектива (например, в системе МВД – общее собрание сотрудников городских, районных, областных отделов и управлений внутренних дел). Людей, присутствующих на этих собраниях, объединяют коллективные связи и переживания, не обязательно непосредственный рабочий контакт.

---

<sup>1</sup> Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Журнал российского права. 2014. № 9. С. 14–19.

Данные мероприятия могут способствовать воспитанию у людей чувства гордости за свой коллектив, ответственности за порученное дело: например, высокая оценка деятельности отдела на общем собрании сотрудников, безусловно, оказывает воспитательное воздействие.

Коллективные формы воспитания представляют собой систему воспитательных мероприятий, проводимых в контактном (учебном, воинском, полицейском и трудовом) коллективе. Контактным коллективом считается группа, находящаяся в непрерывном общении, объединенная служебными интересами. Контактный коллектив может состоять из более мелких коллективов, но психологически он остается единым целым<sup>1</sup>.

К коллективным формам воспитания относятся, например, совещания отделов, служебные занятия и т. д. Все эти мероприятия наряду с достижением конкретных целей должны нести и воспитательную нагрузку.

Микроколлективные формы воспитания применимы лишь к микроколлективу, к формализованной или неформализованной группе, производной от первичного коллектива. Различие от коллективных форм воспитания заключается в большей и конкретной приближенности к членам коллектива.

К числу таких форм относятся беседы, оперативные совещания и т. п. Зачастую они посвящаются рассмотрению конкретных задач, стоящих перед каждым членом коллектива, разрешению возникших конфликтов и т. д.

Сила воздействия микроколлективных форм воспитания пропорциональна авторитетности общественного мнения.

*Психологическая совместимость* – одна из важнейших составляющих коллектива, проявляющаяся в обоюдном воздействии внутри микроколлектива.

Объектом *индивидуальных форм воспитания* выступает конкретная личность (табл. 1, рис. 1).

---

<sup>1</sup> Рассел Джесси. Министерство внутренних дел Российской Федерации. М.: Книга по Требованию, 2012. 500 с.

## Схема индивидуальной воспитательной работы

Основа	Деятельность
Изучение личности. Учет индивидуальных особенностей сотрудника	Целенаправленное воздействие на сознание, волю и чувства отдельно взятого сотрудника
<b>Конечный результат</b> Искоренение недостатков, развитие положительных качеств, поощрение самовоспитания	

*Основные черты индивидуальной воспитательной работы (ИВР).*

1. Наибольшая целеустремленность и конкретность: проводится всегда с конкретным человеком и преследует определенные актуальные для конкретного момента цели.

2. Оперативность: может проводиться в любое время и в любой обстановке, наиболее доступна всем воспитателям, понимающим ее сущность и владеющим основами ее методики.

3. Наиболее высокая деятельность: обеспечивается использованием различных средств и методов личностного воздействия на сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей как в целом, так и в отдельно взятой ситуации.

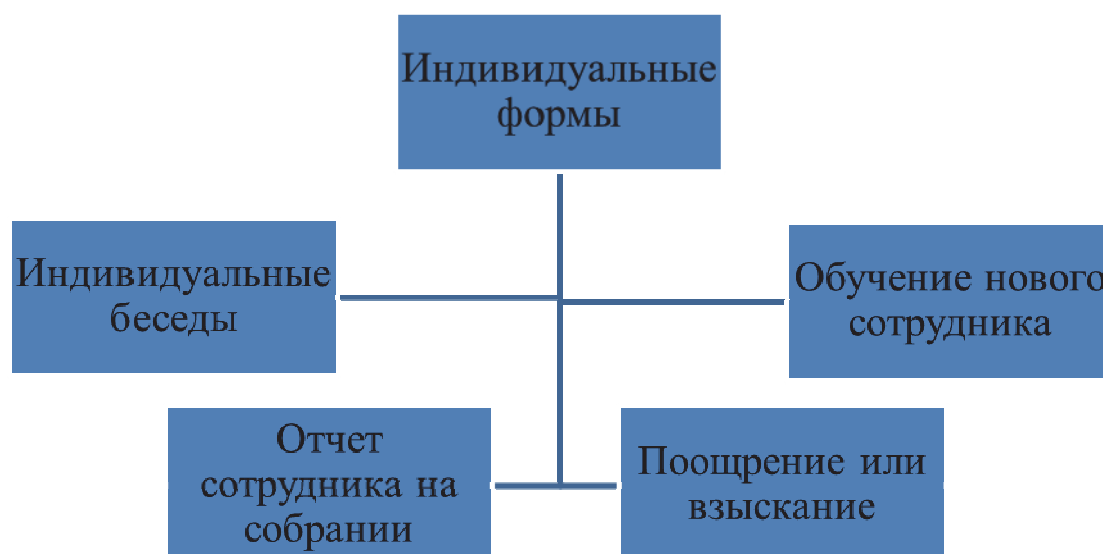


Рис. 1. Индивидуальные формы воспитания личного состава

Сила воздействия вышеуказанных индивидуальных форм воспитания личного состава определяется непосредственным вниманием к конкретной личности и опосредованной нацеленностью на микроколлектив в целом. Через индивидуальные формы воспитания наиболее полно осуществляется управление формированием личности.

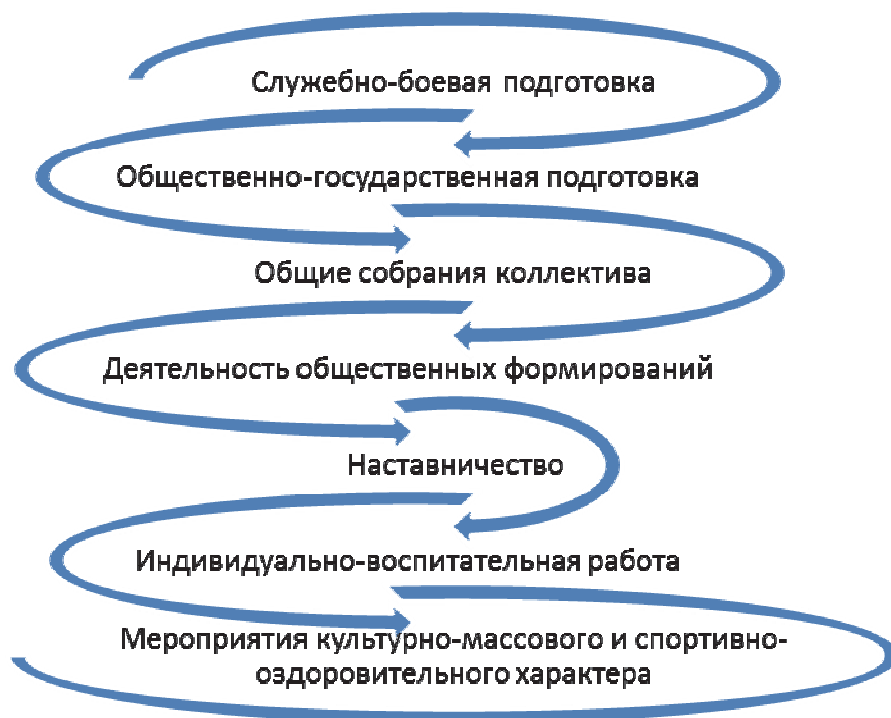


Рис. 2. Основные формы воспитания личного состава

Методы воспитания – это комплекс средств и приемов однородного педагогического воздействия на сознание, чувства, волю и поведение воспитанников, способствующих проявлению у них необходимых качеств в зависимости от целей и задач воспитания<sup>1</sup>.

Все методы воспитания содержат в себе разнообразие приемов и всевозможных средств воспитательного воздействия, но в совокупности они представляют собой систему основных методов воспитания (рис. 2).

---

<sup>1</sup> Рыбин В.А. Индивидуальная воспитательная работа в ОВД: учеб.-метод. пособие. М.: ВНИИ МВД России, 2010.

При работе с сотрудниками ОВД чаще всего используются методы убеждения, поощрения, принуждения, а также упражнения (рис. 3) и метод воспитания на примере.

общественная значимость службы

ориентация сотрудников на достойные примеры для подражания

постоянно и неукоснительное выполнение всеми сотрудниками требований уставов и норм морали

создание в коллективе атмосферы доброжелательной требовательности

личный пример в проявлении воспитателями качеств и привычек

стимул у сотрудников служебной и общественной активности

Рис. 3. Условия действенности метода упражнения в воспитании

*Метод убеждения* также называют методом воспитания сотрудников ОВД (рис. 4).

глубокая личная уверенность воспитателя в справедливости, правдивости убеждаемых условий

непоколебимая логика аргументированности убеждаемых положений и принципов

оптимизация планирования повседневной жизни и деятельности сотрудника

индивидуальный подход в процессе убеждения и переубеждения воспитуемых

недопущение любых форм неправомерного психологического воздействия давления

авторитет воспитателя среди сотрудников

Рис. 4. Факторы эффективности метода убеждения

*Метод управления* подразумевает организацию службы и всей жизни сотрудников, которая ежедневно укрепляет их сознание, закаляет волю, развивает чувства, ведет к формированию положительного социального опыта, выработке необходимых морально-деловых качеств и привычек правильного поведения<sup>1</sup>.

*Метод примера в воспитании* – это целеустремленное и систематическое воздействие воспитателей на воспитуемых силой личного примера, а также всеми видами положительного примера как образца для подражания, стимула в соревновании и основы для формирования высокого идеала поведения и жизни (рис. 5).

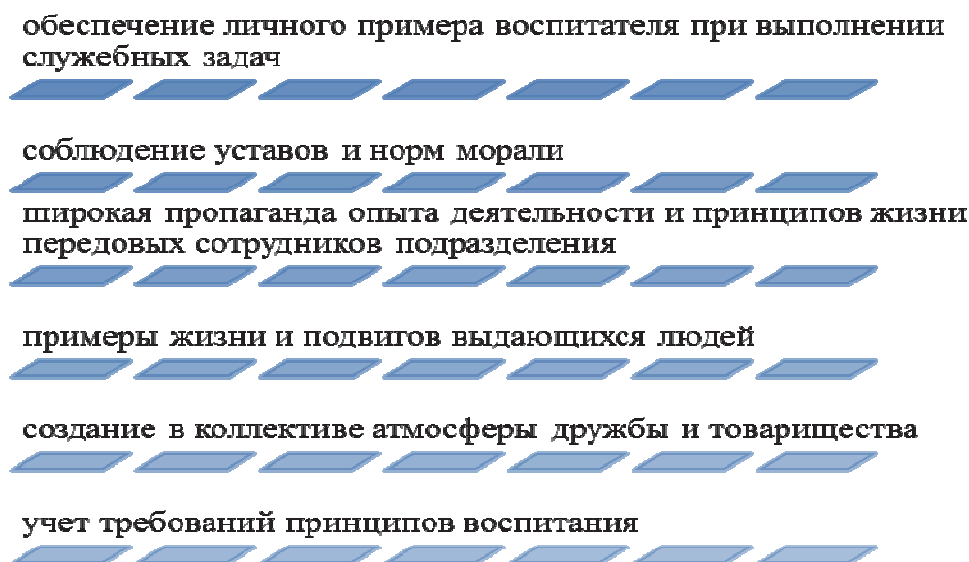


Рис. 5. Условия действенности метода примера в воспитании

*Метод поощрения* – это система средств и приемов морального и материального стимулирования сотрудников и их коллективов, проявивших высокий уровень сознательности, усердия, инициативы, настойчивости, мужества при выполнении служебного долга и добившихся высоких результатов по службе (рис. 6).

---

<sup>1</sup> Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. № 7. С. 691–695.

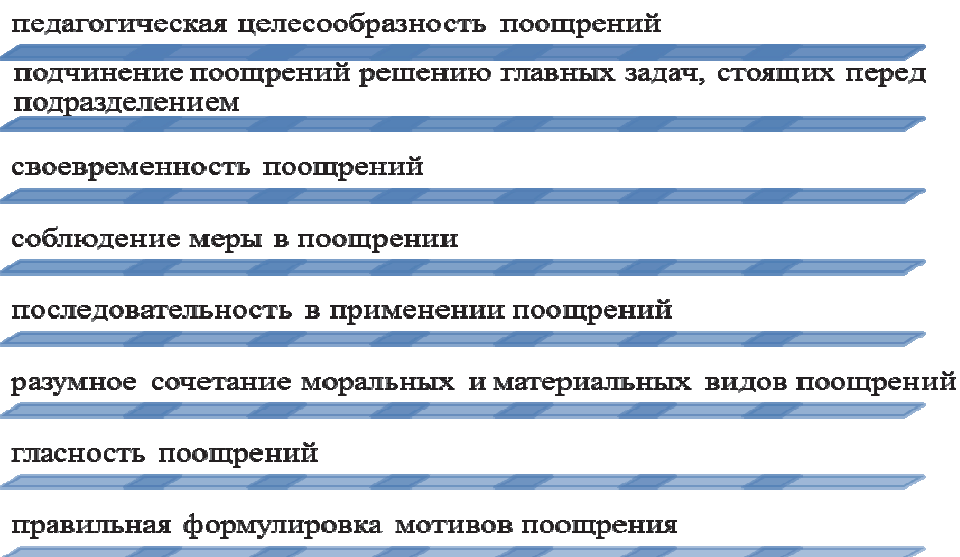


Рис. 6. Основные условия действенности метода поощрения в воспитании

*Принуждение* как метод воспитания представляет собой систему дисциплинарно-педагогических влияний на сотрудников, недобросовестно выполняющих служебные обязанности, нарушающих дисциплину и допускающих аморальные проявления, с целью побуждения их к добросовестному выполнению своих служебных обязанностей и исправлению поведения (рис. 7). Однако принуждение выступает лишь дополнительным методом воспитания.

*Принуждение* может быть выражено:

- в категорическом требовании;
- в предупреждении о привлечении к дисциплинарной ответственности;
- в наложении взыскания;
- в осуждении провинившегося на собрании личного состава.

Метод принуждения требует от воспитателя особой ответственности за педагогическую целесообразность и обоснованность его применения.

принуждение как крайняя мера наказания

применение метода принуждения на основе убеждения

индивидуальный подход

неотвратимость в реагировании со стороны руководителей

обстоятельное выяснение причин проступков

достижение осознания провинившимся своей вины

своевременность применения мер принуждения

поощрение за первые успехи снятием ранее наложенного  
взыскания

Рис. 7. Условия действенности метода принуждения

Разнообразие условий, в которых реализуется становление личности сотрудника и его качеств, нуждается в умелом, творческом применении своеобразных методов воспитания, не отдавая предпочтение какому-либо одному и с учетом педагогических принципов.

Итак, формы и методы воспитания личного состава весьма разнообразны. Знание и квалифицированное применение различных методов воспитания являются важнейшими условиями эффективности всей профессиональной деятельности ОВД.

### 1.3. Виды и формы дисциплинарных взысканий, применяемые в отношении сотрудников образовательных организаций МВД России при нарушении служебной дисциплины и законности

Условия и порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности определены в Федеральном законе «О полиции»<sup>1</sup> и Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>2</sup>.



Рис. 8. Виды дисциплинарных взысканий

В образовательных организациях МВД России, кроме указанного перечня взысканий, применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

Дисциплинарная ответственность реализует не только общую, но и частную превенцию. Отчасти дисциплинарные санкции исключают у субъекта реальную возможность совершить новое правонарушение, поскольку исключают его из определенной

<sup>1</sup> Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (в ред. от 03.08.2018).

<sup>2</sup> Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (в ред. от 05.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

сферы трудовых правонарушений. К такой мере ответственности относится увольнение.

Правовой ресурс карательной функции дисциплинарной ответственности обширней, чем ресурс карательной функции материальной ответственности. Анализ нормативных правовых актов в сфере дисциплинарной ответственности государственных служащих указывает, что для этой категории работников установлены дисциплинарные взыскания, представленные на рис. 8.

Такие меры дисциплинарной ответственности, как замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, в основном оказывают воздействие на психику правонарушителя, порицают его и являются карательным воздействием неимущественного характера. Следует отметить, что значительная часть карательных санкций преследует цель властного осуждения поведения правонарушителя, а за осуждением следует состояние наказанности – период, в течение которого сотрудник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию<sup>1</sup>.

Понижение в должности, звании, отстранение от работы, перевод на другую работу, лишение права управления транспортным средством выражаются как в лишениях организационных, личного неимущественного характера, так и в имущественных ограничениях, поскольку проявление карательного воздействия в этих случаях многосторонне. Например, понижение в должности или звании подразумевает порицание виновного (его осуждение), организованный перевод на менее престижную должность – более низкую заработную плату.

Суть карательного воздействия дисциплинарной ответственности варьируется в зависимости от занимаемой должности, опасности труда, а также от вероятности наступления особо тяжких последствий, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации. М.: Рид Групп, 2015; Барсуков С.И., Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (постатейный). М.: Деловой двор, 2012. 424 с.

<sup>2</sup> Стариков Ю.Н. Указ. соч. С. 14–19.

Во всех регионах без исключения обширно используются как меры поощрения (материальные и моральные), так и меры дисциплинарного взыскания. В доказательство приводятся ежегодные отчеты МВД, УВД субъектов Российской Федерации, а также данные социологических опросов. Опрошенные зачастую указывают, что за последние пять лет (2013–2018 гг.) они неоднократно и поощрялись (98%), и наказывались (100%). Среди множества форм поощрений используются как традиционные, предусмотренные Положением о службе в органах внутренних дел, так и другие, такие как присвоение звания «Лучший по профессии», предоставление помощи семьям сотрудников и их родственникам, вручение благодарственных писем родителям молодых сотрудников, в воинские части и трудовые коллективы, рекомендовавшие их на службу в ОВД, вручение памятных адресов и поздравлений сотрудникам в связи с каким-либо знаменательным событием в их жизни и службе, выпуск стенгазет, молний, боевых листков в связи с добросовестным исполнением сотрудником своего служебного долга или проявлением им находчивости, бдительности, настойчивости и т. д. в необычной или критической ситуации.

Зачастую в качестве стимула выступала денежная премия. На это указали 95,4% опрошенных. Другими стимулами, также активно используемыми на практике, выступают: награждение нагрудным знаком, почетная грамота, письменное объявление благодарности, ценный подарок и досрочное присвоение очередного звания.

Частота использования различных видов поощрений в органах внутренних дел за 2013–2018 гг. отображена в табл. 2.

Таблица 2

*Частота использования различных видов поощрений  
в ОВД (2013–2018 гг.)*

Вид поощрения	Частота использования конкретного вида поощрения, %
Денежная премия	96,5
Награждение нагрудным знаком	48,5
Почетная грамота	44,6
Объявление благодарности (письменное)	43,6
Ценный подарок	41,0
Досрочное присвоение очередных званий	38,0
Награждение медалью	25,2
Досрочное снятие взыскания	18,6
Помещение фотографии на доску почета	13,7
Награждение почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД»	3,4
Присвоение звания на одну ступень выше звания, предусмотренного штатным расписанием	3,4

В некоторых МВД, УВД, УВДТ наряду с традиционными формами поощрения используются и сравнительно новые. Например, на весь личный состав открывается лицевой счет участия в раскрытии преступлений. Ежеквартально отдел по работе с личным составом объявляет итоги, ссылаясь на которые, от каждой службы начальник управления поощряет по два-три сотрудника.

В здании УВД оборудуется стенд «Лицевой счет участия в раскрытии преступлений», на который помещаются фотографии выдающихся сотрудников. Данная практика не столько поощряет сотрудников ОВД к еще более активному участию в оперативно-розыскной деятельности, сколько вооружает руководство правомерными критериями при выявлении степени поощрения своих подчиненных.

Значительный интерес представляет практика стимулирования деятельности начальства посредством систематического пересмотра их должностного оклада (в пределах установленных альтернатив) в зависимости от результатов оперативно-

служебной деятельности их подразделений, соблюдения законности и дисциплины<sup>1</sup>.

В следующий раз организуются соревнования на звание «Лучший коллектив» и «Лучший по профессии». Разрабатываются условия и положение о соревновании, результаты подводятся по итогам работы за полугодие и год и утверждаются на аттестационной комиссии. Победителям соревнования на коллегии вручаются переходящие вымпелы и денежные премии, их имена заносятся в книгу почета и на доску почета.

Методика стимулирования сотрудников ОВД с использованием именных премий получила широкое распространение. В целях увековечения памяти сотрудников ОВД, воспитания личного состава на идеях преданности Родине, бескомпромиссной борьбы с преступностью вручаются по итогам работы за год специальные премии.

Меры дисциплинарного воздействия, используемые в ОВД, также являются традиционными и определяются нормами Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». При этом зачастую, что следует из табл. 3, начальство ОВД и их структурных подразделений прибегало к устному замечанию и выговору<sup>2</sup>.

Таблица 3

*Частота применения различного рода санкций  
к сотрудникам ОВД (2013–2018 гг.)*

№	Характер санкции	Частота применения, в %
1	Замечание (устное)	33,5
2	Выговор	26,0
3	Строгий выговор	15,4
4	Замечание	11,2
5	Выговор (устный)	5,75
6	Предупреждение о неполном служебном соответствии	7,75
7	Понижение в должности	3,26

<sup>1</sup> Саркисов О.Р. О государственном регулировании правоохранительной деятельности органов внутренних дел // Вестник экономики, права и социологии. 2016. № 1. С. 178–182.

<sup>2</sup> Кученин Е.С. Характерные черты дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 8. С. 249–252.

В отдельных ОВД освоена практика представления писем-предупреждений в семьи служащих, стабильно нарушающих дисциплину, а также присутствия лиц из этой категории на заседаниях аттестационной комиссии, совета ветеранов. Конкретных нарушителей дисциплины обсуждают на заседаниях судов чести, лишают денежной надбавки за сложность и пр.

Доказал свою эффективность такой вид воспитательного воздействия, как проведение бесед с сотрудниками, к деятельности и поведению которых имеются обоснованные претензии, с дальнейшим представлением итогов беседы в виде служебных записок, приобщаемых к личному делу.

Оправданной оказалась практика проведения ежемесячных дней дисциплины с визитом представителей прокуратуры, юстиции, адвокатуры и суда.

Для предупреждения и пресечения дисциплинарных проступков и других противоправных действий, совершаемых сотрудниками ОВД, усовершенствована координирующая роль аттестационных комиссий УВД и ОВД в работе с кадрами. Стало традицией представление на них ежемесячных отчетов начальников служб и подразделений по вопросам совершенствования дисциплины и законности сотрудников, а также внеочередной аттестации начальников кадрового аппарата ОВД<sup>1</sup>.

Следует обратить внимание, что, несмотря на широкую практику применения как поощрений, так и санкций, это не всегда способствует достижению цели, т. е. повышению активности сотрудников, их прилежности, качеству выполняемой работы и т. д. или, по крайней мере, если результаты и есть, то они не столь значительны, какими в действительности могли бы быть.

Анализ накопившейся практики стимулирования сотрудников позволяет сделать предположение, что большинство традиционных форм стимулирования утратили свой эффект или произошло его значительное ослабление. Первостепенно это затрагивает такие формы поощрения, как устное выражение благодарности сотруднику, вручение грамоты, занесение его фамилии в книгу почета, помещение фотографии сотрудника на доску почета, фотографирование у развернутого знамени ОВД. Невзи-

---

<sup>1</sup> Митрохин В.В. Указ. соч. С. 691–695.

рая на происходящую «девальвацию» перечисленных видов поощрения, они чаще всего встречаются на практике.

Критерием недостаточной эффективности как положительного, так и отрицательного стимулирования являются следующие причины:

- запаздывание стимулирования, особенно положительного;
- отсутствие морального поощрения за какие-либо действия, работу;

- отсутствие у сотрудников при получении ими премий по итогам деятельности за квартал, полугодие, год ощущения связи этих поощрений с их индивидуальным вкладом в общие результаты деятельности;

- недостаточная объективность руководителей при исполнении ими санкций в отношении своих подчиненных.

Для укрепления служебной дисциплины в ОВД следует конкретизировать порядок реализации всех видов поощрения и санкций, а также более детально проработать основания применения к сотрудникам мер дисциплинарного воздействия.

## **2. Принципы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности, а также деятельность руководителей по укреплению служебной дисциплины**

### **2.1. Основные принципы предупреждения и профилактики нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России**

Предотвращение и профилактика происшествий, фактов нарушения служебной дисциплины и законности личным составом в ОВД реализуется исходя из принципов:

- 1) первостепенности и защиты прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законности;
- 3) неотвратимости ответственности за нарушение служебной дисциплины и законности в системе МВД России;
- 4) системности и комплексного подхода воспитательных, правовых, организационных, специальных и других мер пресечения нарушений основных прав и свобод человека и гражданина, других фактов несоблюдения служебной дисциплины и законности;
- 5) приоритета предупредительных мер в сравнении с взысканиями в организации системы противодействия нарушениям служебной дисциплины и законности;
- 6) сотрудничества ОВД и средств массовой информации с общественными и религиозными объединениями, правозащитными организациями, другими государственными органами и должностными лицами при реализации деятельности по профилактике происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел;
- 7) конфиденциальности сведений, относящихся к специальным средствам, техническим приемам, методике и тактике проведения мероприятий по противодействию нарушению законно-

сти и преступлениям, совершаемыми сотрудниками органов внутренних дел<sup>1</sup>.

*Служебная дисциплина в органах внутренних дел* – вид государственной дисциплины, являющей собой стабильную систему связей между субъектом и объектом управления. Она достигается соблюдением сотрудниками органов внутренних дел закрепленных в законодательстве Российской Федерации и ее субъектов, присягой, контрактом о службе, приказами МВД России и прямых начальников порядка и правил исполнения общеполицейских и должностных обязанностей и реализации вверенных полномочий.

*Нарушение служебной дисциплины* – несоблюдение сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации закрепленных в законодательстве Российской Федерации, присягой, контрактом о службе, приказами МВД России и прямых начальников порядка и правил исполнения общеполицейских и должностных обязанностей и действий в рамках дозволенных полномочий.

Законность в оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел играет роль принципа, метода и режима выполнения правоохранительных задач и осуществления функций в сфере внутренних дел. Законность должна гарантировать соответствие, охрану от посягательств и защиту прав и свобод граждан, интересов организаций, общества и государства от преступных и других запрещенных законом посягательств.

*Нарушение законности* – невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками ОВД законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации (Конституции РФ, УПК РФ, КоАП РФ, Федерального Закона «О полиции», федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации), приказов МВД России и совместных приказов федеральных органов государственной власти Российской Федерации, а также приказов и распоряжений руководителей органов внутренних дел по субъектам Российской Федерации, городам и районам, регулирующих отношения в сфере внутренних дел. Нарушения законности

---

<sup>1</sup> Митрохин В.В. Указ. соч. С. 691–695.

всегда негативно влияют на состояние правопорядка, обеспечение, охрану и защиту прав и свобод граждан, организаций.

*Происшествие* – событие или действие, за которым последовали смерть, ранения, травмы служащих и иных граждан, уничтожение, повреждение и утрата вооружения, техники и другого имущества ОВД.

*Предотвращение происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности служащими ОВД* – деятельность органов внутренних дел, направленная:

а) на профилактику происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности путем целенаправленного обнаружения и дальнейшей ликвидации причин и условий, благоприятствующих их проявлению и свершению;

б) на предотвращение отдельных нарушений служебной дисциплины и законности посредством обнаружения и предупреждения свершения предполагаемых преступлений и иных противоправных действий посредством выявления лиц, которые подготавливают их свершение, применения к ним средств воздействия, предусмотренных российским законодательством, а также проведения воспитательно-профилактических мероприятий, направленных на реабилитацию морально-психологического климата в трудовых коллективах;

в) на пресечение свершаемых нарушений служебной дисциплины и законности посредством предупреждения дальнейшего развития начатого деяния, выявления лиц, его совершающих, и принятия к ним мер правового принуждения, а также создания в подразделении условий, препятствующих совершению подобных правонарушений в дальнейшем.

## **2.2. Деятельность руководителей всех уровней и структурных подразделений организаций МВД России по укреплению служебной дисциплины**

В каждом деле успешный исход зависит от людей, уровня их профессиональной подготовки, возможности и желания добросовестно исполнять трудовые обязанности, беспристрастно исполнять порученные им функциональные обязанности.

Таким образом, руководителю ОВД для повышения продуктивности оперативно-служебной деятельности требуется в первую очередь определить систему работы с личным составом, обратить внимание на совершенствование профессионально-нравственных качеств сотрудников, укрепление дисциплины и законности.

Основными методами воспитательного воздействия руководителя на сотрудников являются: во-первых, слово (возможность красочно, убедительно, обдуманно и эмоционально преподнести сотрудникам идею, цель, материал); во-вторых, возможность сочетать теоретическую составляющую с практической реализацией; в-третьих, личный пример начальника во всех сферах его деятельности – службе, соблюдении требований дисциплины и законности, норм профессиональной этики, дисциплинарной практике, заботе о подчиненных и пр.

*Требованиями к личности руководителя-воспитателя являются:*

а) наличие конкретных теоретических знаний в сфере педагогики, психологии личности и коллектива, социальной психологии, а также знаний об эффективных формах и методах коллективной и индивидуальной работы с сотрудниками;

б) умение практически организовать воспитательный процесс в служебном коллективе;

в) высокая нравственная культура для налаживания личностных неформальных отношений с подчиненными и членами их семей, разрешения межличностных противоречий и конфликтов;

г) умение делать правильные воспитательные выводы из складывающихся отношений в коллективе органа, подразделения<sup>1</sup>.

Ответственность за состояние работы с кадрами, соблюдение дисциплины и законности личным составом ОВД возложена на руководителя. Его прямой служебной обязанностью являются организация и проведение работы с личным составом, участие в воспитании подчиненных.

Главенствующая позиция организатора всей работы с личным составом отводится первому руководителю ОВД. Начальник работает с проблемами воспитания личного состава, задействовав заместителя по кадрам, кадровый и воспитательный аппарат, руководителей служб и подразделений. В работе с личным составом он также отталкивается от общественных объединений сотрудников, действующих в ОВД.

Роль начальника в воспитании подчиненных реализуется по трем основным направлениям: организация непосредственно воспитательной работы и личное в ней участие, забота о подчиненных, поддержание здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе<sup>2</sup>.

План действий руководителя ОВД по координации целенаправленного воспитательного процесса содержит следующее.

1. Изучение морально-психологической атмосферы в коллективе, состояния дисциплины и законности среди сотрудников и принятие исчерпывающих мер по их укреплению, в том числе систематическое планирование данной работы.

2. Контроль за участием каждого руководителя служб и подразделений в воспитании подчиненных с установкой приоритетных задач на конкретный временной промежуток; постановка их перед подчиненными руководителями; создание условий для освоения методики воспитательной работы, базовых знаний по педагогике и психологии; реализация контроля за положением и эффективностью выполняемой работы с личным составом;

---

<sup>1</sup> Зенцова Ю.А. Квалификационные требования по должностям правоохранительной службы как гарантия реализации прав и свобод гражданина РФ // Преемственность и новации в юридической науке: материалы науч. конф. адъюнктов и соискателей (17 апр. 2008 г.). Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2008. Вып. 4. С. 155–158.

<sup>2</sup> Рыбин В.А. Указ. соч.

систематическое получение отчетов нижестоящих начальников и командиров на оперативных совещаниях.

3. Обеспечение индивидуальной воспитательной работы с личным составом посредством целенаправленного руководства и контроля за ее проведением подчиненными руководителями, а также непосредственного участия в ней, в первую очередь со своими заместителями, начальниками служб и подразделений.

4. Задействование наставничества в профессионально-нравственном формировании личности молодого сотрудника. Начальник ОВД вместе со своим заместителем по кадрам должен закрепить приказом за каждым молодым сотрудником наставника, организовать их обучение, реализовать контроль за их работой, получать отчеты наставников, поощрять выдающихся среди них за эффективную деятельность.

5. Способствование соблюдению трудовым коллективом дисциплины и законности. Это одна из первостепенных проблем начальника любого уровня управления, за которую в соответствии с требованиями ведомственных нормативных актов предусмотрена их личная ответственность.

6. Ведение обоснованной и обдуманной дисциплинарной практики. Возможность поощрять и наказывать подчиненных – это действенное воспитательное средство в руках начальника. Поощрение благоприятствует проявлению активности, инициативы сотрудников, воспитывает у них уверенность в своих силах, а взыскание повышает ответственность подчиненных за результаты служебной деятельности, способствует соблюдению порядка и дисциплины.

Виды поощрений и дисциплинарных взысканий, основания их применения, права и ответственность начальников по применению поощрений и наложению взысканий регламентируются Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и Инструкцией по его применению. Руководитель органа внутренних дел не только лично должен руководствоваться данными требованиями, но и контролировать их непосредственное исполнение подчиненными начальниками служб и подразделений. Ему принадлежат следующие права: отменять, смягчать взыскание, объявленное нижестоящими руководителями, или налагать более строгое взыскание в рамках своей компетенции;

организовывать информирование личного состава по вопросам внутренней и внешней политики государства, тенденций развития общественно-политической и социально-экономической обстановки в стране, изменений в действующем законодательстве, новых правовых и ведомственных нормативных актов, состояния оперативно-служебной деятельности и личного участия в ней; планировать и проводить различные воспитательные мероприятия. Начальник ОВД заботится о создании условий для их проведения, способствует введению новых, эффективных форм воспитательной работы. Важную воспитательную роль играет и участие в проведении торжественных ритуалов, конкурсов профессионального мастерства, всевозможных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

На формирование у личного состава высоких профессиональных и нравственных качеств благоприятное воздействие оказывает профессиональная подготовка, за организацию которой в ОВД отвечает начальник. В приказе по ОВД определяется порядок организации и проведения занятий по текущей служебной, физической и боевой подготовке, утверждается расписание занятий, формы и методы инструктажа руководителей групп, контроль за проведением занятий, успеваемостью сотрудников. Первый руководитель, как правило, принимает непосредственное участие в проведении занятий с молодыми сотрудниками и сотрудниками, направленными в резерв кадров на выдвижение. Особое внимание при этом уделяется повышению эффективности воспитательного воздействия всех видов занятий<sup>1</sup>.

7. Взаимодействие с общественными организациями и органами общественной самодеятельности – судами чести, советами наставников, советами ветеранов, профсоюзными организациями, различными ассоциациями (участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, воинов-интернационалистов и т. п.).

*Деятельность руководителя по созданию здорового морально-психологического климата в коллективе включает в себя семь основных направлений.*

---

<sup>1</sup> Митрохин В.В. Указ. соч. С. 691–695.

1. Построение правильных служебных взаимоотношений, при которых гарантируется полнота проявления трех статусов каждого сотрудника:

– гражданского – соблюдение прав человека и гражданина, общественного достоинства, закрепленных в Конституции и законах Российской Федерации;

– служебного – точное исполнение прав и обязанностей сотрудника, использование его в соответствии с квалификацией, оптимальная оценка деловых и личностных качеств;

– личностного – обеспечение признания в коллективе, удовлетворенность своими неформальными отношениями в коллективе.

2. Формирование общественного мнения, которое используется руководителем как средство исключения негативных и вредных для общего дела коллективных и индивидуальных взглядов и настроений.

3. Создание позитивной эмоционально-психологической атмосферы в коллективе.

Индивидуальные настроения сотрудников зависят от обозначения перед каждым из них ближайших и отдаленных перспектив в служебной деятельности, удовлетворения насущных интересов и потребностей, четкой организации службы, создания атмосферы благожелательности и взаимовыручки, недопущения грубости, бестактности, хамства в межличностных отношениях.

По данным социологических исследований, на каждую минуту конфликта, вызванного грубостью и нетактичностью поведения руководителя, приходится 25 минут дальнейших переживаний у каждого подчиненного, во время которых даже самая элементарная работа не ладится.

4. Формирование и внедрение традиций, которые являются для коллег социальным «клеем», скрепляющим их в единую составляющую.

5. Стимулирование и мотивация служебной деятельности.

6. Личный пример, который проявляется в соблюдении законов, организованности и дисциплине. Он должен сочетать деловитость и требовательность с внимательным и душевным общением.

Чтобы овладеть искусством общения, руководитель должен с уважением относиться к личному достоинству подчиненных, знать нюансы их характера и темперамента, быть сдержанным, терпеливым, внимательным и тактичным, иметь разносторонние интересы и высокий уровень профессионализма. Подчиненных радует простота общения руководителя, но они негативно реагируют на примитивный и упрощенный подход к себе.

7. Базировать воспитательную работу на общественных объединениях сотрудников.

В создании благоприятной морально-психологической атмосферы в коллективе ведущая роль отводится организации правовой помощи сотрудникам, привлекаемым к ответственности за действия или бездействие при исполнении служебных обязанностей или пострадавшим во время службы<sup>1</sup>.

Всю работу с личным составом в ОВД начальник проводит, опираясь на помощь своего заместителя по кадрам, который в рамках трудовых обязательств должен профессионально заниматься организацией и проведением воспитательной работы с сотрудниками. В функциональные обязанности заместителя начальника по кадрам в области воспитательной работы входит:

- профессиональная оценка состава кадров и всестороннее изучение их на практике;
- организация профессиональной подготовки штата и личное участие в проведении занятий;
- организация аттестации штата;
- оценка состояния дисциплины и законности, подготовка предложений по их укреплению;
- принятие мер по реализации прав и гарантий социальной защиты штата;
- организация и проведение воспитательной, культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы среди трудового коллектива;
- знание потребностей и улучшение мер по совершенствованию условий жизни и деятельности личного состава на основе изучения запросов и настроений сотрудников;

---

<sup>1</sup> Занина Т.М. О разработке комплекса мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы в современных условиях // Административное право и процесс. М.: Юрист, 2011. № 7. С. 20–22.

– наработка связей с общественными объединениями, трудовыми коллективами, средствами массовой информации;

– рассмотрение писем, жалоб и заявлений на деятельность и поведение сотрудников, осуществление приема подчиненных, а также граждан по вопросам, касающимся работы с кадрами, и принятие мер по устранению выявленных недостатков.

Заместитель начальника по кадрам планирует свою работу по формированию у сотрудников высоких профессиональных и нравственных качеств, мобилизации их на повышение результативности оперативно-служебной деятельности, укреплению морально-психологического климата, дисциплины и законности среди личного состава в особом разделе плана работы органа в целом. Наряду с мерами по совершенствованию качественного состава кадров, улучшению отбора кандидатов на службу, закреплению кадров, повышению их профессионального мастерства, формированию резерва на выдвижение и проведение работы с ним включаются конкретные мероприятия: по выполнению руководящих документов МВД России по организации работы с личным составом; по проведению индивидуальной воспитательной работы, наставничеству; по укреплению дисциплины и законности среди личного состава; по государственно-правовому информированию и проведению занятий в системе общественно-государственной подготовки; по организации профессионально-нравственного и героико-патриотического воспитания; по обеспечению культурного досуга и развитию физкультурно-оздоровительной работы среди личного состава; по взаимодействию с общественными объединениями; по обеспечению социально-правовой защиты сотрудников и членов их семей<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Михелькевич С.В. Служба в органах внутренних дел как специфический вид профессиональной деятельности // Закон и право. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. № 3. С. 101–103.

### **3. Основные и общепрофилактические мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России, а также профессионально-этические требования основ организации воспитательно-профилактического воздействия на личный состав**

#### **3.1. Основные мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России**

Работа с кадрами, повышение их специализированной подготовки, закрепление законности и дисциплины являются ведущими критериями повышения эффективности управления системой МВД России, а также поддержания эффективности оперативно-служебной деятельности МВД. К одной из ведущих проблем начальников МВД относится работа по улучшению служебной дисциплины и законности. Однако на сегодняшний момент главной проблемой, подрывающей деятельность МВД, является нарушение законности и дисциплины сотрудниками МВД.

Несомненно, правонарушения среди сотрудников ОВД можно было бы минимизировать или исключить вовсе, если бы руководители исполняли возложенные на них функции по обеспечению квалифицированного отбора на прохождение службы в ОВД, воспитанию подчиненных сотрудников, реализовали контроль за поведением сотрудников в личное время, в быту.

Служебные проверки являются одним из видов своевременного реагирования на признаки нарушения служащими ОВД служебной дисциплины и законности. Однако изучение правоприменительной практики в ОВД по поддержанию служебной дисциплины и законности приводит к выводу, что проведение служебных проверок по отношению к сотрудникам ОВД и принимаемые по их итогам решения являются приоритетными направлениями как общей, так и частной превенции вероятных правонарушений со стороны сотрудников. Таким образом, выяв-

ляется актуальность вопросов, относящихся к укреплению служебной дисциплины организацией и проведением служебных проверок в ОВД.

Проблема перспектив совершенствования служебной дисциплины и законности в ОВД на данный момент является одной из самых главных в деятельности МВД России. От состояния служебной дисциплины зависит не только результативность оперативно-служебной деятельности по защите конституционных прав и законных интересов граждан, поддержанию порядка и безопасности общества, но и авторитет ОВД среди населения<sup>1</sup>.

В современный период непростого и неоднозначного становления Российского государства на личность сотрудника ОВД оказывает влияние целый комплекс негативных факторов, кардинально уменьшающих уровень служебной дисциплины. К ним относится негативное информационно-психологическое влияние криминальной среды на сотрудников, воздействие криминальной субкультуры на личностные отношения внутри служебного коллектива, низкая социальная и правовая защищенность личного состава и членов их семей, низкие морально-психологические и профессиональные устои конкретных служащих и иные, являющиеся причинами и условиями совершения противоправных действий личным составом.

В таких условиях значительно возрастает важность профилактической воспитательной работы с сотрудниками ОВД, направленной на укрепление профессионально ориентированной базовой составляющей личности сотрудника, рост уровня ответственности за исполнение служебного долга, выработку невосприимчивости к профессиональной деформации.

На данный момент МВД разрабатывает меры по недопущению упадка морально-психологического уровня сотрудников, что в свою очередь предполагает значительные затраты по кардинальному пересмотру сознания сотрудников, улучшению системы воспитания в целом, повышению ответственности и дисциплинированности личного состава ОВД.

---

<sup>1</sup> Артемьев А.М. Анализ задач и функций правоохранительной службы // Право: теория и практика. М.: Тезарус, 2007. № 11 (100). С. 18–21.

Понятие «дисциплина» часто встречается во всевозможных науках, а также употребляется в повседневном быту. Однако зачастую под данным понятием подразумеваются различные определения, что способствует путанице. Одни ученые связывают понятие «дисциплина» с французским словом *discere* («учиться»), а другие – с латинскими словами *discipulus*, *disciple* («ученик, последователь»).

Неоднозначность определения дисциплины зачастую приводит к замене объекта. Одни под дисциплиной подразумевают совокупность правил поведения, другие обозначают дисциплиной уже сформировавшиеся воспитательные привычки человека, третьи находят в дисциплине лишь послушание. Данные отдельно взятые мнения в некоторой степени приближены к истине, но для наиболее полной работы воспитателя следует располагать более точным представлением о самом понятии «дисциплина».

В самом широком смысле слова дисциплина – это конкретный уклад в поведении людей, отвечающий сформировавшимся в обществе нормам права и морали, а также критериям определенной организации. Исторический опыт показывает, что ни одна сфера жизни и деятельности любого общества, государства не способна существовать без сформировавшейся организации и дисциплины, обязательного соответствия общепринятым правилам и нормам поведения.

Объективная основа дисциплины базируется на крайней необходимости координации деятельности людей, а также организаций и учреждений. Государство закрепляет нормы и правила поведения, назначает необходимые органы контроля за их соблюдением.

Служебная дисциплина является одним из принципов организации правоохранительной деятельности. Ей отводится роль организующего фактора, она структурирует и поддерживает сложившиеся неформальные связи внутри служебных коллективов ОВД. Правила и нормы охватывают взаимоотношения между руководством (начальниками, командирами) и подчиненными, старшими и младшими, а также между служащими, находящимися в равных отношениях по должности и специальному званию. Схожей со служебной дисциплиной по содержанию, формам и методам работы, но в некоторой степени обособленной ввиду

специфики регулируемых правоотношений является воинская дисциплина<sup>1</sup>.

Качественно построенные дисциплинарные взаимоотношения начальства и подчиненных в ОВД гарантируют надежную и стабильную организационную связь между субъектом и объектом управления. Дисциплина требует от лиц рядового и главенствующего состава неукоснительно соответствовать установленным законодательством и иными правовыми актами нормам осуществления оперативно-служебной деятельности.

Итак, служебная дисциплина в ОВД подразумевает соответствие служащих в ОВД действующему законодательству Российской Федерации, присяге сотрудника внутренних дел Российской Федерации, дисциплинарному уставу органов внутренних дел Российской Федерации, контрактам, приказам и распоряжениям руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказам и распоряжениям прямых и непосредственных руководителей (начальников), порядкам и правилам выполнения служебных обязанностей и реализации представленных прав.

В ОВД служебная дисциплина требует строгого соблюдения Конституции и законов Российской Федерации, добросовестного выполнения приказов руководства и своих трудовых обязанностей, а также исполнения правоохранительной роли, уважения к руководству и старшим по званию, оказания им содействия в контроле за реализацией уставного и общественного порядка. Требуются безукоризненное соблюдение формы одежды, оказание воинского приветствия, соблюдение иных принципов служебного этикета и субординации, непоколебимое отношение к сложностям и лишениям. Дисциплинарная власть и профессиональная компетенция требуют от своих субъектов быть честными, мужественными, самоотверженными и бдительными, уважать и соблюдать права и свободы человека и гражданина, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство.

---

<sup>1</sup> Еникеев З.Д. Эффективность правоохранительной службы как важное условие обеспечения национальной безопасности России // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (г. Уфа, 28–29 апр. 2011 г.): в 5 ч. Уфа: УЮИ МВД РФ, 2011. Ч. I. С. 89–103.

Служебная дисциплина в ОВД поддерживается равномерно построенной совокупностью воспитательных и организационно-уставных мероприятий, непреклонно осуществляемых руководством всех ступеней, а также постоянно актуализируемой нравственно здоровой служебной средой, самодисциплинированностью сотрудников (осознанным отношением к исполнению служебного и гражданского долга, повышенной личной ответственностью за методы, способы и результаты исполнения возложенной оперативно-служебной функции). Личная работа по воспитанию индивидуальной дисциплинированности формирует внутреннее убеждение каждого сотрудника в необходимости продуманного, активного и строгого соблюдения требований законов, уставов, наставлений и приказов, других подзаконных нормативных актов, присяги, гражданского и служебного долга, а также правомерных распоряжений руководящего состава<sup>1</sup>.

### **3.2. Общепрофилактические мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России**

При прохождении службы личным составом ОВД значительный интерес отводится соответствию служебной дисциплины и законности. Степень законности и служебной дисциплины в ОВД варьируется в зависимости от различных факторов, зачастую – от кадрового состава, проходящего службу по охране общественного порядка и поддержанию общественной безопасности. Следует отметить, что степень соответствия служебной дисциплины и законности в ОВД не находится на идеально отлаженном уровне.

Нарушением служебной дисциплины личным составом ОВД признается противоправное действие (бездействие), повлекшее за собой нарушение законодательства Российской Федерации, должностной инструкции, правил внутреннего распорядка ОВД либо выразившееся в несоблюдении требований к служебному поведению или в неисполнении (ненадлежащем исполнении)

---

<sup>1</sup> Михелькевич С.В. Указ. соч. С. 101–103.

обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов, распоряжений и указаний прямых начальников и непосредственного начальника, если за указанное действие (бездействие) законодательством Российской Федерации не установлена административная или уголовная ответственность.

*Грубыми нарушениями служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел являются:*

– несоблюдение сотрудником ОВД запретов и ограничений, установленных законодательством Российской Федерации;

– отсутствие сотрудника ОВД по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного рабочего времени;

– пребывание служащего в ОВД во время службы в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения, а также отказ служащего ОВД от медицинского освидетельствования на пребывание в состоянии опьянения;

– совершение 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 органа (подразделения) внутренних дел либо организации и их структурных подразделений, причинение иного существенного вреда физическим и юридическим лицам, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

– разглашение сведений, относящихся к государственной либо иной охраняемой законом тайне, сведений конфиденциального характера или служебной информации для ограниченного круга распространения, ставших известными служащему в ОВД в связи с исполнением им служебных обязанностей;

– недобросовестное хранение предоставленного для служебного пользования оружия и патронов к нему с последующей его (их) утратой, если это не подлежит уголовной ответственности;

– отказ или уклонение от прохождения медицинского обследования или медицинского освидетельствования военно-врачебной комиссией в случаях, если обязательность их прохождения закреплена в законодательстве Российской Федерации или нормативными правовыми актами;

– неявка без уважительных причин на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

– намеренное уничтожение или повреждение имущества ОВД, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

– сокрытие от сотрудников ОВД информации о своих доходах, имуществе, присущим ему на праве собственности, о своих обязательствах имущественного характера, доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, об имуществе, присущем им на праве собственности, и их обязательствах имущественного характера, а также представление служащим ОВД заведомо ложных сведений о своих доходах, имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, о своих обязательствах имущественного характера, доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и их обязательствах имущественного характера;

– сокрытие случаев обращения к служащему ОВД каких-либо лиц с целью склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

– публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении решений вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором сотрудник ОВД замещает должность, если это не входит в его служебные обязанности;

– нарушение сотрудником ОВД правил охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, авария, катастрофа) либо умышленно создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

– совершение служащим ОВД, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, противоправных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя ОВД;

– принятие служащим ОВД необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправо-

мерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу органа внутренних дел<sup>1</sup>.

Перечень взысканий, налагаемых на сотрудников ОВД в сравнении с Трудовым кодексом РФ, значительно шире.

Итак, за нарушение служебной дисциплины на служащих ОВД могут налагаться следующие виды взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, снижение в специальном звании на одну ступень, лишение нагрудного знака, увольнение из ОВД.

Конкретное дисциплинарное взыскание должно налагаться с учетом тяжести проступка. Увольнение из ОВД ввиду дисциплинарного взыскания может использоваться в случае грубого нарушения служебной дисциплины, за совершение проступков, противоречащих требованиям, предъявляемым к личным нравственным качествам сотрудника ОВД; за многократное нарушение служебной дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания, наложение которого реализовано в письменной форме<sup>2</sup>.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственным руководством в рамках своих полномочий.

Дисциплинарные взыскания выражаются в приказах и не могут быть сняты устно. За отдельный факт несоответствия служебной дисциплине может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При выявлении дисциплинарного проступка от сотрудника, его совершившего, должно быть запрошено объяснение в письменном виде. В случае необходимости осуществляется проверка перечисленных в нем фактов с вынесением заключения по итогам проверки.

Дисциплинарное взыскание налагается в срок до десяти суток начиная с того дня, когда начальству стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном

---

<sup>1</sup> Озерова Г.Л. Служба в органах внутренних дел и других правоохранительных органах // Образование и право. М.: Юркомпани, 2010. № 4 (8). С. 183–193.

<sup>2</sup> Кученин Е.С. Характерные черты дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 8. С. 249–252.

правонарушении – не позднее одного месяца, считая со дня окончания проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни виновного или пребывания его в отпуске.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения доводят до сведения сотрудника ОВД, подвергнутого взысканию, под расписку.

Дисциплинарное взыскание может приводиться в исполнение без промедления, но не позднее одного месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника ОВД приказом, считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Устное взыскание считается снятым по истечении одного месяца. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в порядке поощрения производится начальником, наложившим это взыскание, равным ему или вышестоящим прямым начальником.

Дисциплинарное взыскание не имеют права накладывать во время болезни служащего ОВД, а также во время его пребывания в отпуске или командировке либо если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по итогам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – более двух лет со дня его совершения. В данные сроки не включается период пребывания служащего ОВД в отпуске, нахождение в болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Различают правовые последствия для сотрудников, имеющих письменные дисциплинарные взыскания. Например, такой служащий не может быть представлен на вышестоящую должность, ему не присваивается очередное специальное звание и т. д.

Вместе с дисциплинарной ответственностью сотрудник несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом и своей совестью<sup>1</sup>.

В некоторых документах, закрепляющих основные направления работы с кадрами ОВД, актуализируется необходимость мер по осуществлению психологического обеспечения деятельности сотрудников и проведению воспитательной работы с личным составом.

Служебная деятельность в ОВД имеет свои отличительные характеристики. Итак, исполнение функциональных обязанностей происходит наряду с повышенной ответственностью сотрудников за отдельные свои действия. Исполнение службы зачастую проходит при событиях с непредсказуемым исходом, характеризуется недостаточной определенностью ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, обязательностью общения с различными представителями общества и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск. Эти отличительные особенности профессиональной деятельности оказывают существенное влияние на личностные характеристики сотрудников ОВД и могут приводить к развитию у них явления профессиональной деформации. Следствием распространения данного феномена могут выступать поведенческие проявления, не соответствующие профессиональной этике и влекущие за собой негативные отзывы окружающих.

Профилактика нарушений дисциплины и законности среди сотрудников ОВД имеет свою специфику, выраженную особенностями служебной деятельности, тенденцией к возрастанию пограничных и психосоматических расстройств, в том числе всевозможных форм деструктивного поведения, и являет собой совокупность мероприятий, направленных на соответствие требованиям нормативного порядка во всех ОВД, создание наиболее благоприятных условий для служащих, поддержание их социальной и правовой защищенности, становление оптимальных межличностных взаимоотношений.

---

<sup>1</sup> Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. М.: Проспект, 2014. 642 с.

*Основной составляющей профилактики нарушений дисциплины и законности среди сотрудников ОВД являются:*

- 1) практическое предоставление законодательством социальных льгот и гарантий служащим;
- 2) поддержание благоприятных условий для труда, отдыха, возможности карьерного продвижения;
- 3) усовершенствование методов материального и морального стимулирования<sup>1</sup>.

Главным инструментом в профилактике нарушений дисциплины и законности выступает поощрение как метод морального и материального стимулирования труда сотрудников. Поощрение сотрудника лишь частично зависит от применяемых поощрений или санкций. Большое значение имеет усвоение сотрудником стандартов позитивного поведения как при несении службы, так и в свободное от службы время.

В профилактические мероприятия по недопущению нарушений служебной дисциплины и законности входят постоянные проверки поведения сотрудника в быту, проведение руководителем личных бесед.

Мерой профилактики нарушений служебной дисциплины и законности также выступает контроль, занимающий в государственном управлении значительное место. Высокий уровень требовательности, систематический и действенный контроль и проверка исполнения являются эффективными средствами укрепления дисциплины и законности, воспитания у работников исполнительной власти чувства ответственности<sup>2</sup>.

Для совершенствования наблюдения за делопроизводством подчиненных сотрудников руководитель ОВД должен организовать непосредственный контроль за деятельностью руководителей служб, подразделений, а также рядовых сотрудников, реализующих вверенные им функции; проводить плановую и внеплановую проверки деятельности конкретной службы ОВД или

---

<sup>1</sup> Майдыков А.Ф. Актуальные проблемы управления органами внутренних дел МВД России в особых условиях. М., 2012.

<sup>2</sup> Зенцова Ю.А. Квалификационные требования по должностям правоохранительной службы как гарантия реализации прав и свобод гражданина РФ // Преимущество и новации в юридической науке: материалы науч. конф. адъюнктов и соискателей (г. Омск, 17 апр. 2008 г.). Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2008. Вып. 4. С. 155–158.

ее сотрудников; изучать служебную документацию, жалобы, отзывы граждан и т. п. Однако каждый начальник не должен упускать важность индивидуальной воспитательной работы с вверенными сотрудниками, а также использовать совокупность всего арсенала наград и наказаний по отношению к подчиненным. Данные методы закрепляются соответствующими контрольными мероприятиями. Исключительно таким образом применения надзор являет наиболее полный результат и считается истинно эффективным средством поддержания законности и дисциплины в служебной деятельности сотрудников ОВД.

### **3.3. Профессионально-этические требования основ организации воспитательно-профилактического воздействия на личный состав образовательных организаций системы МВД России**

При разработке воспитательно-профилактического влияния, желательно отталкиваться от необходимости соблюдения личным составом определенных этических постулатов, определяющих стандарты поведения сотрудников, в том числе антикоррупционного характера.

В качестве начальных данных определено, что, вступая в государственную должность правоохранительной службы, сотрудник возлагает на себя обязательства в служебной деятельности и личной жизни соответствовать высоким этическим стандартам и принципам. Его личные (частные) интересы не могут выступать оправданием неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, они не должны ни в чем препятствовать осуществлению эффективной правоохранительной деятельности. Все решения должны приниматься по существу и без личной заинтересованности, отталкиваясь от цели необходимости максимального обеспечения прав и свобод человека и гражданина, а также с учетом государственных и служебных интересов. Служащие не должны руководствоваться целью получения материальной выгоды для себя, своей семьи, близких и неслужебного окружения. Личный состав должен избегать не только любых злоупотреблений, но и действий, которые могли

бы создать видимость использования служебного положения в личных целях.

В своем поведении служащий ОВД должен придерживаться политической нейтральности, не участвовать в публичных высказываниях, суждениях и оценках на тему деятельности государственных органов и их руководства, если это не является его непосредственной служебной обязанностью. Каждый свой поступок служащий должен расценивать с точки зрения необходимости повышения авторитета государственной власти и доверия к ней со стороны населения, формирования положительного имиджа личного состава ОВД, постоянного служения закону, народу и каждому человеку в отдельности<sup>1</sup>.

*Существуют следующие конкретные требования, учитывающие специфику правоохранительной деятельности.*

1. Сотрудники не должны принимать любую предлагаемую ненадлежащую выгоду. Им следует принять меры к идентификации лица, совершившего подобное предложение, о чем незамедлительно информировать начальство и в дальнейшем действовать с соблюдением закона, этических правил и полученных указаний. Последующее взаимодействие с лицом, предложившим ненадлежащую выгоду, может быть мотивировано только служебной необходимостью. Не допускается приобретение продуктовых и промышленных товаров, любых благ и ценностей, получение услуг вне очереди, в обход существующего порядка, без оплаты или на необоснованно льготных условиях.

2. Не допускается поддержание любых прямых и опосредованных отношений, непосредственно не вызванных интересами служебной деятельности, с лицами, дискредитировавшими себя преступлениями и иными противоправными действиями, а также бывшими сотрудниками правоохранительных органов и военнослужащими, уволенными за служебные проступки и (или) недостойное поведение в быту и на досуге.

3. Свои имущественные, в том числе денежные, обязательства сотрудник обязан исполнять при непосредственном соответствии требованиям Гражданского, Семейного кодексов РФ,

---

<sup>1</sup> Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. М.: Проспект, 2014. 642 с.

устных договоренностей и моральных норм. Личную, семейную и родственную заинтересованность неприемлемо удовлетворять за счет ущемления прав и законных интересов других лиц и организаций. Требованию безупречности в выполнении долговых и других имущественных обязательств также должны соответствовать родственники и близкие сотрудника.

4. Сотрудники должны своевременно докладывать начальству обо всех своих личных интересах и открывшихся им интересах коллег, появляющихся в процессе исполнения должностных обязанностей, и приводить вероятные причины самоотвода или отвода. Назревающие при этом конфликты интересов должны разрешаться в пользу исполнения гражданского и служебного долга. Решения руководителя, направленные на урегулирование конфликта интересов, подлежат неукоснительному исполнению сотрудниками.

5. Своими действиями на службе или вне ее служащий ОВД не должен допускать создания ситуаций финансовой или другой зависимости от физических или юридических лиц, которые могут воздействовать на добросовестное исполнение сотрудником его служебных обязанностей.

6. Запрещается вступление во внеслужебные личные имущественные отношения (в том числе заключение гражданско-правовых сделок), а также получение услуг и подарков либо вещей и предметов в пользование от лиц, являющихся (являвшихся) подозреваемыми, обвиняемыми, потерпевшими, истцами или ответчиками, защитниками, представителями либо привлеченными в качестве экспертов и специалистов по делам и материалам, расследованным (рассмотренным) в органе, учреждении, где сотрудник состоит на службе. Такие отношения должны исключаться и с лицами, на которых распространяются властные или контрольные (надзорные) функции органа или учреждения, где сотрудник проходит службу.

7. Сотрудник, неправомерно причинивший гражданам материальный, физический или моральный ущерб, должен принять все зависящие от него меры для полного и скорейшего возмещения этого ущерба. Руководство органа, службы, подразделения также должно обеспечить психологическую поддержку и принести извинения потерпевшим от злоупотреблений и насилия под-

чиненных, при необходимости взыскать средства для оказания им материальных компенсаций.

8. При общении между собой, с персоналом иных правоохранительных органов и с военнослужащими сотрудники обязаны соблюдать субординацию, вежливость и сдержанность, быть приветливыми и скромными, строить взаимоотношения на доверии и взаимной поддержке. Они должны всегда уважительно относиться к начальникам и командирам, старшим по званию военнослужащим и сотрудникам правоохранительных органов, содействовать им в поддержании общественного и уставного порядка, неукоснительно соответствовать установленным правилам ношения форменной одежды, служебной вежливости и отдания воинских приветствий.

9. Не допускаются любые неслужебные (личного или имущественного характера) поручения подчиненным и другим зависимым по службе должностным и частным лицам. Неприемлемо также принимать услуги и подарки, предоставляемые этими лицами.

10. При обсуждении кадровых вопросов о выдвижении на вышестоящую должность, о направлении на учебу, о представлении к наградам и иным поощрениям, о наложении взысканий и т. д. руководство должно быть беспристрастным и справедливым, исходить исключительно из объективной оценки результатов оперативно-служебной деятельности, профессионально-деловых и нравственно-волевых качеств, биографии и прохождения службы сотрудником.

11. Во время проведения служебной проверки сотрудник при необходимости должен подробным отчетом о своем имущественном состоянии и всех источниках его поддержания (декларированием доходов и расходов), правдивыми объяснениями обо всех ему известных обстоятельствах и иными всевозможными средствами способствовать скорейшему и полному завершению проверки.

12. Для служебного статуса необходимо, чтобы сотрудник вел жизнь добропорядочного, нравственного человека, несущего ответственность за происходящие вокруг него события. Люди должны находить в нем пример чести, достоинства, гражданственности, служения закону и здорового образа жизни.

## Заключение

Поскольку масштабная реформа системы МВД коснулась практически всех аспектов функционирования ОВД в единой правоохранительной системе, следует отметить необходимость и своевременность данного учебно-практического пособия с точки зрения практической реализации различных способов и методов регулирования служебной дисциплины в правоохранительной системе в целом. В переходный период важно соблюсти также процедурные решения законодателя и в то же время не растерять все те наработанные годами правильные решения в области сохранения и поддержания служебной дисциплины в ОВД. А высокую эффективность реализации намеченных планов по улучшению структуры правоохранительной системы призваны обеспечить образовательные организации МВД России.

Таким образом, основной целью рассмотрения сущности служебной дисциплины в ОВД является ее специальное нормативное регулирование.

Формы и методы воспитания личного состава весьма многообразны. Знание и грамотное применение различных методов воспитания являются важнейшим условием эффективности всей профессиональной деятельности ОВД.

Предотвращение происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности служащими ОВД – это деятельность органов внутренних дел, направленная:

а) на профилактику происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности путем целенаправленного обнаружения и дальнейшей ликвидации причин и условий, благоприятных для их проявления и свершения;

б) на предотвращение отдельных нарушений служебной дисциплины и законности посредством обнаружения и предупреждения свершения предполагаемых преступлений и иных противоправных действий посредством выявления лиц, которые подготавливают их свершение, применения к ним средств воздействия, предусмотренных российским законодательством, а также проведения воспитательно-профилактических мероприятий, направ-

ленных на реабилитацию морально-психологического климата в трудовых коллективах;

в) на пресечение свершаемых нарушений служебной дисциплины и законности посредством предупреждения дальнейшего развития начатого деяния, выявления лиц, его совершающих, и принятия к ним мер правового принуждения, а также создания в подразделении условий, препятствующих совершению подобных правонарушений в дальнейшем<sup>1</sup>.

Наряду с мерами по совершенствованию качественного состава кадров, улучшению отбора кандидатов на службу, закреплению кадров, повышению их профессионального мастерства, формированию резерва на выдвижение и проведение работы с ним включаются конкретные мероприятия: по выполнению руководящих документов МВД России по организации работы с личным составом; по проведению индивидуальной воспитательной работы, наставничеству; по укреплению дисциплины и законности среди личного состава; по государственно-правовому информированию и проведению занятий в системе общественно-государственной подготовки; по организации профессионально-нравственного и героико-патриотического воспитания; по обеспечению культурного досуга и развитию физкультурно-оздоровительной работы среди личного состава; по взаимодействию с общественными объединениями; по обеспечению социально-правовой защиты сотрудников и членов их семей.

Служебная дисциплина в ОВД поддерживается равномерно построенной совокупностью воспитательных и организационно-уставных мероприятий, непреклонно осуществляемых руководством всех ступеней, а также постоянно актуализируемой нравственно здоровой служебной средой, самодисциплинированностью сотрудников (осознанным отношением к исполнению служебного и гражданского долга, повышенной личной ответственностью за методы, способы и результаты исполнения возложенной оперативно-служебной функции). Личная работа по воспитанию индивидуальной дисциплинированности формирует внутреннее убеждение каждого сотрудника в необходимости продуктивного, активного и строгого соблюдения требований законов,

---

<sup>1</sup> Митрохин В.В. Указ. соч. С. 691–695.

уставов, наставлений и приказов, других подзаконных нормативных актов, присяги, гражданского и служебного долга, а также правомерных распоряжений руководящего состава.

Для совершенствования наблюдения за делопроизводством подчиненных сотрудников руководитель ОВД должен: организовать непосредственный контроль за деятельностью руководителей служб, подразделений, а также рядовых сотрудников, реализующих вверенные им функции; проводить плановую и внеплановую проверки деятельности конкретной службы ОВД или ее сотрудников; изучать служебную документацию, жалобы, отзывы граждан и т. п. Однако каждый начальник не должен забывать о важности индивидуальной воспитательной работы с вверенными сотрудниками, а также использовать совокупность всего арсенала наград и наказаний по отношению к подчиненным. Данные методы закрепляются соответствующими контрольными мероприятиями. Исключительно таким образом применения надзор приводит к наиболее полному результату и считается истинно эффективным средством поддержания законности и дисциплины в служебной деятельности сотрудников ОВД.

## Литература

### *Нормативные правовые акты*

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (в ред. от 03.08.2018). Там же.

3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 03.08.2018). Там же.

4. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (в ред. от 23.04.2018). Там же.

5. О государственных наградах Российской Федерации: указ Президента РФ от 02.03.1994 № 442 (в ред. от 07.09.2010). Там же.

6. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (в ред. от 07.04.2017). Там же.

7. О мерах по совершенствованию организации предварительного следствия в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 23.11.1998 № 1422 (в ред. от 16.05.2017). Там же.

8. О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 05.05.2014 № 300 (в ред. от 01.10.2018). Там же.

9. О представительствах и представителях Министерства внутренних дел Российской Федерации за рубежом: указ Президента РФ от 21.12.2017 № 612. Там же.

10. Об общественных советах при Министерстве внутренних дел Российской Федерации и его территориальных органах: указ Президента РФ от 23.05.2011 № 668 (в ред. от 24.07.2015). Там же.

11. Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699 (в ред. от 06.11.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Об утверждении перечня информации о деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации, размещаемой в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: указ Президента РФ от 10.08.2011 № 1060 (в ред. от 24.08.2017). Там же.

13. О проекте Закона Российской Федерации «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации»: постановление Президиума ВС РФ от 12.07.1993 № 5376-1. Там же.

14. О составе и численности внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 13.08.1993 № 5626-1. Там же.

15. Об особенностях управления предприятиями исправительно-трудовых учреждений и лечебно-трудовых профилакториев Министерства внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 27.01.1993 № 4375-1. Там же.

16. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (в ред. от 05.02.2018). Там же.

17. О некоторых вопросах организации оперативно-розыскной деятельности в системе МВД России (зарегистрировано в Минюсте России 25.07.2012 № 25005): приказ МВД России от 19.06.2012 № 608 (в ред. от 14.08.2018). Там же.

18. О некоторых вопросах прохождения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации службы в особых условиях (зарегистрировано в Минюсте России 13.07.2012 № 24911): приказ МВД России от 06.06.2012 № 562 (в ред. от 14.11.2016). Там же.

19. О порядке осуществления административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы (зарегистрировано в Минюсте России 19.08.2011 № 21672): приказ МВД России от 08.07.2011 № 818 (в ред. от 23.03.2018). Там же.

20. О порядке проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2012 № 23902): приказ МВД России от 14.03.2012 № 170 (в ред. от 29.07.2016). Там же.

21. Об утверждении Регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 17.10.2013 № 850 (в ред. от 20.07.2017). Там же.

22. Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации (зарегистрировано в Минюсте России 13.01.2012 № 22903): приказ МВД России от 19.12.2011 № 1257 (в ред. от 31.01.2013). Там же.

23. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации (зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 № 50460): приказ МВД России от 01.02.2018 № 50. Там же.

24. Об утверждении Положения о порядке формирования и ведения информационного массива, создаваемого в процессе проведения государственной дактилоскопической регистрации (зарегистрировано в Минюсте России 16.12.2010 № 19211): приказ МВД России № 688, МЧС России № 472, Министерства обороны России № 1214, Минфина России № 110н, Минюста России № 235, Минтранса России № 205, СВР России № 36, ФТС России № 1785, ФСБ России № 456, ФСО России № 468, ФСКН России № 402, ФМС России № 299 от 27.09.2010. Там же.

25. Об утверждении Положения об Экспертном совете МВД России по вопросам нормотворческой работы: приказ МВД России от 30.12.2018 № 906. Там же.

26. Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов в центральном аппарате МВД России: приказ МВД России от 27.06.2003 № 484 (в ред. от 18.02.2019). Там же.

27. Об утверждении Инструкции по организации судебно-исковой работы в системе МВД России: приказ МВД России от 27.12.2018 № 888. Там же.

28. Об утверждении Технических требований к контрольному отстрелу из гражданского и служебного огнестрельного оружия с нарезным стволом и Требованиям к учету пуль и гильз, передаваемых в федеральную пулегильзотеку (зарегистрировано в Минюсте России 10.08.2018 № 51850): приказ МВД России от 31.05.2018 № 343. Там же.

### *Основная литература*

1. Административная деятельность органов внутренних дел. Часть Особенная: учеб. М.: ЦОКР МВД России, 2009.
2. Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации. М.: Рид Групп, 2015.
3. Артемьев А.М. Анализ задач и функций правоохранительной службы // Право: теория и практика. М.: Тезарус, 2007. № 11 (100). С. 18–21.
4. Барсуков С.И., Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (постатейный). М.: Деловой двор, 2012.
5. Варадинов Н. История министерства внутренних дел. М.: Книга по Требованию, 2015.
6. Вопросы совершенствования правоохранительной деятельности органов внутренних дел: сб. науч. ст. сотрудников Нальчикского филиала Краснодарской академии МВД России. М.: Полиграфсервис и Т, 2015.
7. Госсельбах Л.Н. Органы внутренних дел в системе государственной службы и их социальное назначение // Вестник государственного и муниципального управления. 2015. № 3. С. 50–55.
8. Дознание в органах внутренних дел. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.
9. Еникеев З.Д. Эффективность правоохранительной службы как важное условие обеспечения национальной безопасности России // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (г. Уфа, 28–29 апр. 2011 г.): в 5 ч. Уфа: УЮИ МВД России, 2011. Ч. I. С. 89–103.
10. Есина А.С., Арестова Е.Н., Жамкова О.Е. Дознание в органах внутренних дел: учеб. М.: Юрайт, 2018.
11. Занина Т.М. О разработке комплекса мер по формированию высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы в современных условиях // Административное право и процесс. М.: Юрист, 2011. № 7. С. 20–22.
12. Зенцова Ю.А. Квалификационные требования по должностям правоохранительной службы как гарантия реализации прав и свобод гражданина РФ // Преемственность и новации в

юридической науке: материалы науч. конф. адъюнктов и соискателей (г. Омск, 17 апр. 2008 г.). Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2008. Вып. 4. С. 155–158.

13. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. М.: Проспект, 2014.

14. Коренев А.П. Административное право России: учеб.: в 3 ч. М., 2011.

15. Кученин Е.С. Характерные черты дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 8. С. 249–252.

16. Майдыков А.Ф. Актуальные проблемы управления органами внутренних дел МВД России в особых условиях. М., 2012.

17. Макарова Н.А. К вопросу о законодательной регламентации системы органов внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука. 2015. № 1. С. 72–76.

18. Манукян А.Р. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: понятие, функции, принципы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 47. С. 84–89.

19. Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2015. № 7. С. 691–695.

20. Михелькевич С.В. Служба в органах внутренних дел как специфический вид профессиональной деятельности // Закон и право. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. № 3. С. 101–103.

21. Озерова Г.Л. Служба в органах внутренних дел и других правоохранительных органах // Образование и право. М.: Юр-компани, 2010. № 4 (8). С. 183–193.

22. Рассел Джесси. Министерство внутренних дел Российской Федерации. М.: Книга по Требованию, 2012.

23. Рыбин В.А. Индивидуальная воспитательная работа в ОВД: учеб.-метод. пособие. М.: ВНИИ МВД России, 2010.

24. Саркисов О.Р. О государственном регулировании правоохранительной деятельности органов внутренних дел // Вестник экономики, права и социологии. 2016. № 1. С. 178–182.

25. Стариков Ю.Н. Административное право: практикум. М.: Норма-М, 2010.

26. Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Журнал российского права. 2014. № 9. С. 14–19.

27. Тарасов Ю.А. Роль и место МВД России как субъекта и объекта государственного контроля в системе предупреждения преступлений // Российский следователь. 2013. № 20. С. 32–37.

28. Тихомиров С.Н. и др. Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: курс лекций / М.: ДГСК МВД России, 2012.

29. Шхагапсоева М.Х. Личные качества сотрудника МВД в системе кадровой политики // Теория и практика общественного развития. 2015. № 13. С. 94–98.

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>1. Современные формы и методы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций МВД России</b> .....	5
1.1. Понятие, правовое регулирование и сущность служебной дисциплины и законности в деятельности образовательных организаций в системе МВД России.....	5
1.2. Основные формы и методы воспитательной работы по укреплению служебной дисциплины и законности в деятельности образовательных организаций системы МВД России, их современное состояние.....	9
1.3. Виды и формы дисциплинарных взысканий, применяемые в отношении сотрудников образовательных организаций МВД России при нарушении служебной дисциплины и законности.....	18
<b>2. Принципы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности, а также деятельность руководителей по укреплению служебной дисциплины</b> .....	25
2.1. Основные принципы предупреждения и профилактики нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России.....	25
2.2. Деятельность руководителей всех уровней и структурных подразделений организаций МВД России по укреплению служебной дисциплины.....	28
<b>3. Основные и общепрофилактические мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России, а также профессионально-этические требования основ организации воспитательно-профилактического воздействия на личный состав</b> .....	35

3.1. Основные мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России.....	35
3.2. Общепрофилактические мероприятия по укреплению служебной дисциплины и законности сотрудниками образовательных организаций системы МВД России.....	39
3.3. Профессионально-этические требования основ организации воспитательно-профилактического воздействия на личный состав образовательных организаций системы МВД России.....	46
<b>Заключение</b> .....	50
<b>Литература</b> .....	53

*Учебное издание*

**Шигалугова Марина Хасановна**

**МЕТОДЫ УКРЕПЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ**

Учебно-практическое пособие

Редактор *М. В. Краснобаева*  
Компьютерная верстка *С. В. Коноваловой*

ISBN 978-5-9266-1694-8



Подписано в печать 30.12.2019. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ. л. 3,8. Тираж 70 экз. Заказ 882.

Краснодарский университет МВД России.  
350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128.