

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Омская академия

ПРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЛУЖБЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.
СЛУЖЕБНЫЙ ЭТИКЕТ

Учебное пособие

Омск
ОМА МВД России
2018

УДК 17(075)

ББК 87.7я73

Д33

Рецензенты:

доктор философских наук *П. В. Векленко*
(Ленинградский областной филиал
Санкт-Петербургского университета МВД России);
кандидат философских наук, доцент *А. Е. Матвиенко*
(Волгоградская академия МВД России)

Авторский коллектив:

доктор философских наук, профессор *Л. В. Денисова* (§ 3, 4);
кандидат философских наук *С. В. Денисенко* (§ 2, 5);
кандидат исторических наук *А. А. Морозов* (введение, § 1, заключение)

Д33 **Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел. Служебный этикет** : учеб. пособие. — Омск : Омская академия МВД России, 2018. — 84 с.

ISBN 978-5-88651-695-1

В учебном пособии рассматриваются принципы, ценности, традиции, образующие нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел и определяющие служебный этикет. Анализируются положения деонтологических документов, направленные на поддержание служебной дисциплины, а также основные характеристики антикоррупционного стандарта поведения сотрудника органов внутренних дел. Определяется значение символов, традиций и ритуалов в формировании личности сотрудника.

Предназначено для слушателей образовательных организаций МВД России, проходящих профессиональное обучение.

УДК 17(075)

ББК 87.7я73

ISBN 978-5-88651-695-1

© Омская академия МВД России, 2018

ВВЕДЕНИЕ

Изучение нравственных основ службы в органах внутренних дел относится к области практической этики, задача которой — «найти приемлемые решения современных и практически неотложных моральных проблем»¹. Служба в органах внутренних дел представляет собой специализированную деятельность, направленную на защиту прав и свобод граждан, основ государственного строя, охрану общественного порядка, обеспечение законности и общественной безопасности. Эта деятельность сотрудника органов внутренних дел протекает в постоянном взаимодействии с коллегами, законопослушными гражданами и правонарушителями, представителями иностранных государств, органами власти и самоуправления, многообразными социальными институтами. Любое подразделение органов внутренних дел при решении локальных задач функционально вносит свой вклад в достижение общих целей, которые ставятся перед органами внутренних дел в целом.

Служба в органах внутренних дел порождает значительный объем моральных проблем, ситуаций выбора и неопределенности, что требует особой моральной чувствительности, способности распознавать этические вопросы, умения быстро и четко соотнести сложившуюся ситуацию и требования, предъявляемые сотруднику полиции. Видение нравственных проблем службы невозможно без ясного осознания принципов, ценностей и норм профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел. Практическая этика ориентирована не только на осмысление оснований профессиональной морали, но в значительной мере на разрешение острых моральных ситуаций.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел имеет ярко выраженный деонтологический характер. Термин «деонтология» был введен в этику английским философом-моралистом и правоведом Иеремией Бентамом, сочинение которого «Деонтология, или Наука о морали» увидело свет в 1834 г. В его понимании задача деонтологии — при-

¹ Кэллахан Дж. От «прикладной» этики к практической: преподавание этики в практическом аспекте // Этическая мысль. 2008. № 9. С. 194.

дать социальным мотивам всю силу личных мотивов, убедить, что личные интересы и обязанности перед обществом совпадают². В настоящее время деонтология понимается как этика долга, в которой выражение нравственной позиции происходит в виде императивов, выражающих должествование или запрет. Вместе с тем профессиональная этика сотрудника органов внутренних дел, помимо деонтологического, включает также аксиологическое содержание. Аксиология — учение о ценностях, в котором исследуются характеристики и иерархия ценностей, способы их познания, специфика ценностных суждений. Следование принципам служебной деятельности сочетается с утверждением ценностей службы и общественного развития. Ценности службы выражают такое состояние нравственности сотрудника, его гражданскую позицию, состояние отношений между обществом и органами внутренних дел, которые обеспечивают нравственный характер деятельности сотрудника органов внутренних дел.

В предлагаемом издании рассматриваются деонтологические, аксиологические, эстетические, ритуальные стороны служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел. Нравственные основы службы и служебный этикет сотрудника органов внутренних дел представляют сложное сочетание принципов, ценностей, норм и стандартов поведения, традиций, ритуалов, определяющих служебную деятельность и в значительной мере образ жизни сотрудника.

Большое внимание в учебном пособии уделено анализу международных и российских деонтологических документов, которые задают основные характеристики профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел.

² Новая философская энциклопедия : в 4-х т. М., 2010. Т. I: А — Д. С. 626.

§ 1. Нравственные основы службы в органах внутренних дел. Профессиональная этика сотрудника органов внутренних дел

Формирование профессионально-этической культуры — важная составляющая подготовки сотрудника органов внутренних дел к исполнению своих служебных обязанностей. Следование принципам и нормам профессиональной морали является показателем профессиональной зрелости, готовности действовать совместно со своими коллегами и вступать в общение с гражданами. Защита прав и свобод граждан, основ государственного строя, охрана общественного порядка, обеспечение законности и общественной безопасности образуют основу деятельности органов внутренних дел. Человек, поступивший на службу в полицию, совершил серьезный жизненный выбор. Он не просто взял на себя обязательства по исполнению служебного долга, но и принял те нравственные требования, которые предъявляются к сотруднику. Поступки и действия полицейского получают оценку как со стороны руководителей, так и со стороны граждан. Проявления профессионально-этических качеств сотрудником нередко оказываются не менее значимыми, чем выполнение им непосредственных должностных обязанностей.

Свою деятельность сотрудник органов внутренних дел должен организовывать с учетом тех предписаний, которые содержатся в международных и российских деонтологических документах.

Международные организации, такие как Организация Объединенных Наций (далее — ООН), Интерпол, серьезно занимаются эτικοдеонтологическими вопросами полицейской службы. Российская Федерация активно участвует в деятельности этих организаций и разработке деонтологических документов, призванных обеспечить должностных лиц по поддержанию правопорядка высокими нравственными стандартами.

Специалисты ООН считают разработку и внедрение эτικοдеонтологических документов необходимым условием успешной деятельности сотрудников правоохранительных органов в разных регионах и странах мира. Генеральная Ассамблея ООН резолюцией 34/169 от 19 декабря 1979 г. приняла Кодекс поведения должностных лиц по

поддержанию правопорядка (далее — Кодекс)¹. Этот документ, включающий в себя всего 8 статей, дает сотруднику органов внутренних дел систему нравственных ориентиров, которые позволяют ему всегда оставаться верным долгу. Исходным положением является то, что должностные лица по поддержанию правопорядка постоянно выполняют свои обязанности по защите граждан от противоправных актов с высокой степенью ответственности, требуемой их профессией. Сотрудник полиции должен быть готов исполнить свой профессиональный долг всегда и в любом месте, независимо от обстоятельств и условий. Он помогает любому человеку, независимо от национальной принадлежности, мировоззрения, пола, возраста и любых других особенностей. Полицейский должен исключать любые формы дискриминации.

Важной характеристикой деятельности защитника правопорядка является уважение достоинства и прав человека. Это делает неприемлемым необоснованное применение насилия в какой-либо форме, категорическое неприятие пыток или других жестоких, бесчеловечных или унижающих человеческое достоинство видов обращения и наказания. Применение силы в любых обстоятельствах выступает крайней мерой, к которой полицейский прибегает только в том случае, когда другие средства невозможны для выполнения возложенных на него обязанностей.

Должностные лица по поддержанию правопорядка должны обеспечивать полную охрану здоровья задержанных ими лиц, принимать немедленные меры по обеспечению оказания медицинской помощи в случае необходимости. Правонарушитель, независимо от тяжести деяния, не лишается права на получение необходимой медицинской помощи. Кроме того, сотрудники полиции обеспечивают оказание медицинской помощи жертвам правонарушений или несчастных случаев, происходящих в ходе правонарушений.

Любые сведения конфиденциального характера должны сохраняться в тайне, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Защитник правопорядка по характеру своей деятельности получает информацию, которая может относиться к личной жизни других лиц или потенциально навредить интересам таких лиц и особенно их репутации. Он обязан принимать все необходимые меры по исключению разглашения этих сведений.

¹ Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/code_of_conduct.shtml (дата обращения: 20.12.2017).

Должностные лица по поддержанию правопорядка не только сами не совершают коррупционных действий, но всячески препятствуют таким действиям со стороны других лиц. Провозглашается несовместимость любого коррупционного действия, злоупотребления служебным положением со служебным статусом должностного лица по поддержанию правопорядка. Под коррупцией в Кодексе понимается «совершение или несвершение какого-либо действия при исполнении обязанностей или по причине этих обязанностей в результате требуемых или принятых подарков, обещаний или стимулов или их незаконное получение всякий раз, когда имеет место такое действие или бездействие».

Названный Кодекс не единственный деонтологический документ, адресованный полицейским. Генеральной Ассамблеей ООН в 1996 г. принят Международный кодекс поведения государственных должностных лиц², который распространяется и на государственную службу полиции. В этом документе закреплена обязанность государственного должностного лица быть внимательным, справедливым и беспристрастным при выполнении своих функций. Он должен отказываться от любых действий, которые могут породить коллизию интересов, не принимать подарков в ситуациях, связанных с выполнением должностных обязанностей, ограничивать свое участие в политической жизни общества.

Интерполом приняты Кодекс этики сотрудников правоохранительных органов и Кодекс поведения сотрудников правоохранительных органов, которые были предложены в качестве модельных для создания национальных этико-деонтологических документов. Кодексы были утверждены Генеральной Ассамблеей Интерпола в Сеуле в 1999 г. как необходимая превентивная мера в борьбе с коррупцией. Стандарты включают следующие принципы, направленные на повышение эффективности деятельности правоохранительных органов в предупреждении коррупции, а также в расследовании дел о коррупции:

- 1) рассмотрение коррупции в полиции как преступления высокой степени риска;
- 2) поощрение и поддержка высоких стандартов честности, добросовестности и этического поведения в полиции каждого государства-члена Интерпола;

² *Международный кодекс поведения государственных должностных лиц*. URL: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N97/762/75/PDF/N9776275.pdf?OpenElement> (дата обращения: 20.12.2017).

3) содействие набору в полицию сотрудников, приверженных высоким этическим стандартам, а также помощь в соответствующей их подготовке³.

Перечисленные документы являются основополагающими для повышения этичности сотрудников полиции и их устойчивости к коррупции.

Важным профессионально-этическим документом полиции является Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее — Типовой кодекс этики)⁴. Он представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности. Его целью объявлено установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих.

Типовой кодекс этики состоит из 29 статей, в которых закреплены основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих, а также рекомендательные этические правила. В соответствии со ст. 4 этого документа гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу Российской Федерации, обязан ознакомиться с положениями Типового кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

Важным деонтологическим документом является присяга сотрудника органов внутренних дел⁵ (или торжественная клятва). Приведение к присяге осуществляется в торжественной обстановке перед Государственным флагом Российской Федерации.

³ Яблонская Л. М. Интерпол: этико-деонтологические нормы современной полиции // *Философия права*. 2011. № 5. С. 43.

⁴ *Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих*, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ *О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации* : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Деонтологическую основу профессиональной морали сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации составляют принципы службы, руководствоваться которыми он обязуется, принимая присягу.

Нравственный принцип выражает фундаментальное правило, принимаемое как безусловное основание поведения и служебной деятельности. Принципы образуют систему приоритетов при принятии нравственно значимых решений. К нравственным принципам сотрудников органов внутренних дел относятся принципы верности государству и его народу, законности, преданности служебному долгу, справедливости, гуманизма, коллективизма.

Принцип верности государству и ее народу является для сотрудника органов внутренних дел отражением существа его служебной деятельности. Как писал русский философ И. А. Ильин, «государство, в его духовной сущности, есть не что иное, как родина, оформленная и объединенная публичным правом»⁶. Государство нельзя воспринимать только в качестве системы внешнего порядка. Государство есть политический институт, выполняющий важные общественные функции, в том числе осуществляющий принуждение в случае необходимости. Нередко возникает ситуация противостояния государства и общества. Такое положение дел свидетельствует о наличии проблемы, которая должна быть решена. Современное государство по своей сути призвано воплощать обобщенную волю народа. Верность государству возникает не только в силу рационального осознания своей принадлежности к государственным органам исполнительной власти, но главным образом благодаря чувству патриотизма.

Сегодня в российском обществе патриотизм признается одной из важнейших социальных и духовных ценностей. Значительное внимание вопросам формирования патриотизма граждан уделяет Российское государство, что отражено в программах патриотического воспитания, принимаемых государственными органами разного уровня, и мероприятиях патриотической направленности, проводимых на общегосударственном и ведомственном уровне. Но все эти программы и мероприятия необходимы только в той мере, в какой они способны сформировать патриотизм как внутреннее состояние граждан государства. Формирование патриотизма — одно из важных направлений воспитательной работы в системе МВД России. Основой такой работы является формирование у сотрудников уважительного и бережного отношения к Родине, ее традициям и достижениям, героям и подвижникам, истории и куль-

⁶ Ильин И. А. Путь духовного обновления. М., 2003. С. 290.

туре. Патриотизм есть ценность, которая делает верность сотрудника органов внутренних дел государству и его народу естественным внутренним состоянием. Патриотизм — это прежде всего любовь к своему народу. По словам И. А. Ильина, «патриотическое единение людей покоится на некоторой сопринадлежности»⁷. Патриотизм сотрудника органов внутренних дел позволяет ему ощущать свое единство с народом Российской Федерации. Именно в таком единении снимаются временами возникающие противоречия между государством, обществом и личностью.

В Международном кодексе поведения государственных должностных лиц говорится об абсолютной преданности государственных должностных лиц государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти. Это означает, что верность государству и его народу имеет важное значение, она не может ставиться под сомнение в любых обстоятельствах служебной деятельности и повседневной жизни сотрудника. Никакие частные политические, идеологические, экономические интересы не могут поколебать данный принцип. Например, сотрудник не должен участвовать в деятельности политических партий в соответствии с п. 2 ст. 7 Федерального закона «О полиции» (далее — Закон о полиции)⁸. Это не только обеспечивает беспристрастность его деятельности, но и означает для сотрудника верховенство общегосударственных интересов над частными. Сотрудник воздерживается от высказываний и действий, которые могут нанести ущерб авторитету государства.

Принцип верности государству и его народу предполагает ответственность служащих перед государством, обществом и гражданами, о чем говорится в Типовом кодексе этики. Ответственность сотрудника предполагает особенное внимание к средствам достижения служебных целей, готовность отвечать за последствия своих действий, которые он должен всегда предвидеть. Важнейшим требованием к средствам является их соответствие законодательству, правовым нормативным актам.

Принцип законности предписывает сотруднику органов внутренних дел действовать исключительно только в соответствии с законодательством. Этим требованием проникнуты все без исключения деонтологические документы. В своей деятельности сотрудник не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов по любым

⁷ Там же. С. 223.

⁸ *О полиции* : федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (в ред. Федерального закона от 3 августа 2018 г.) // Рос. газета. 2011. 8, 10 февр. ; 2018. 3 авг.

мотивам. Нравственный принцип законности соотнобразуется с правовым принципом законности, закрепленным в ст. 6 Закона о полиции. Правовой принцип законности не сводится только к тому, что полиция осуществляет свою деятельность в точном соответствии с законом. Сотрудник остается верным закону вне зависимости от каких-либо обстоятельств. Нарушение закона не может быть оправдано интересами службы, экономической целесообразностью, незаконными требованиями, приказами и распоряжениями вышестоящих должностных лиц. В данном случае закон освобождает сотрудника от ответственности за невыполнение заведомо незаконного приказа. Порядок действия сотрудника при получении заведомо незаконного приказа изложен в п. 12 главы 4 Дисциплинарного устава органов внутренних дел, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377.

Нравственный принцип законности ставит исполнение закона, следование предписаниям закона в один ряд с важнейшими человеческими ценностями.

В 399 г. до н. э. в греческом полисе Афины состоялся суд над человеком, признанным впоследствии одним из мудрейших людей в истории человечества. Древнегреческий философ Сократ был обвинен своими согражданами в неуважении к богам, развращении молодежи и неразумных людей. Он был приговорен к смерти властью полиса согласно действующим законам.

Ни сам Сократ, ни его ученики не признали приговор справедливым. Обращаясь к своим согражданам уже после вынесения приговора, философ говорит: «И вот я, уже осужденный вами, ухожу на смерть, а они (обвинители. — А. М.), осужденные истиною, уходят на зло и неправду; и я остаюсь при своем наказании, а они — при своем»⁹.

Друзья и ученики Сократа убеждают его избежать незаслуженной участи, предлагая конкретные пути избавления от смерти. Последователь Сократа Критон, весьма состоятельный человек, предлагает мыслителю бежать и спокойно закончить жизнь на чужбине¹⁰. По мнению Критона, Сократ, приняв несправедливый приговор, сам совершит несправедливость, как и его враги. Друзей философа обвинят в трусости, его дети останутся сиротами, его ученики потеряют мудрого учителя.

Однако Сократ категорически возражает своему другу. Для него нарушить закон означает повредить своему отечеству. Законы воспринимаются им как основа благополучия и спокойствия граждан.

⁹ Платон. Апология Сократа // Платон : собр. соч. : в 4 т. М., 1990. Т. 1. С. 94.

¹⁰ Там же. С. 97–111.

Государственные законы, а также государство и общество мыслятся платоновским Сократом как нечто родное для всех граждан, как их родина, отечество, как их дорогие родители, с которыми у них сохраняется теснейшая связь. Поэтому избежать законно назначенной казни для Сократа означает повредить закону, государству и всему тому хорошему, чему они служат.

Друзья указывают Сократу, что в его случае законы и государство ошиблись. И мыслитель согласен, что они могут ошибаться. Но ошибочные законы и властные решения можно критиковать, обсуждать, пытаться изменить. Однако обсужденный и принятый закон должен исполняться всеми, согласными или не согласными с ним. Став врагом, пусть несовершенных, законов, человек становится врагом любого государственного порядка, так как допускает произвол, т. е. возможность попрания закона по своему усмотрению. Сократ придает законам самостоятельную ценность без отнесения к тому, какое эмпирическое воплощение они получают в данный момент в конкретном обществе.

Следование требованиям законодательства составляет необходимое условие профессиональной деятельности полицейского. Без выполнения этого условия она теряет смысл. Защита правопорядка при попрании законности является внутренне противоречивой деятельностью, которая не ведет к сокращению беззакония в общественных отношениях. Пресекать одно преступление, совершая другое, недопустимо.

Преданность служебному долгу — еще одна важная составляющая профессионально-этической культуры сотрудника органов внутренних дел. Понимание преданности служебному долгу состоит в том, что человек постоянно обращен к предмету своей деятельности, он стремится совершенствовать знания, умения, навыки, позволяющие ему решать служебные задачи. Следование этому принципу помогает сформировать профессиональные качества, необходимые для успешной службы. Преданность служебному долгу означает, прежде всего, стремление в совершенстве овладеть своей профессией, стать высококлассным профессионалом. Для сотрудника органов внутренних дел это непростая задача. Помимо выполнения своих непосредственных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, полицейский должен быть готов к выполнению и других несвойственных его должности обязанностей. Любой сотрудник вне зависимости от занимаемой должности должен быть готов прийти на помощь гражданам, которые в этом нуждаются, встать на защиту общественного порядка. Нередко мы оказываемся свидетелями того, что человеку на улице становится плохо, его жизнь ока-

зывается в опасности. Полицейский способен оперативно оказать всю необходимую помощь. Примеры профессиональных действий полицейского в подобных ситуациях многочисленны. Так, в конце февраля 2017 г. два адъюнкта Омской академии МВД России, прибывшие на обучение из Монголии, следовали в академию. На остановке общественного транспорта из открывшейся двери остановившегося автобуса на них буквально выпал пожилой мужчина. Один из адъюнктов, подполковник полиции Монголии Рэнцэндорж Ганболд, осмотрел мужчину, который в этот момент уже перестал дышать. У него остановилось сердце. Рэнцэндорж сам сделал мужчине непрямой массаж сердца и искусственное дыхание. Человек был спасен. Второй адъюнкт Галбадрах Батболд сразу вызвал скорую помощь, проводил приехавших врачей к месту происшествия. Оперативно прибывшая бригада скорой помощи продолжила оказание медицинской помощи.

Именно профессионализм сотрудников способствует успешному решению задач, стоящих как перед органами внутренних дел, так и перед отдельными подразделениями. Профессионализм — одна из важнейших ценностей, лежащих в основе деятельности сотрудников органов внутренних дел. Система подготовки полицейских направлена на формирование профессионала, способного найти оптимальный выход из любой ситуации, с наименьшими потерями достичь поставленной цели.

Но иногда профессионализма бывает недостаточно. Преступники оказываются весьма изощренными, их действия непредсказуемыми и неожиданными, а возможные последствия чрезвычайно опасными и разрушительными. И тогда сотрудник органов внутренних дел попадает в ситуацию морального выбора: смириться с ситуацией или идти до конца, возможно, рискуя собственной жизнью, но спасая жизнь других людей.

Ярким примером безусловной преданности служебному долгу являются героические действия Аскера Магомедаминовича Аскерова, уроженца Буйнакского района Республики Дагестан.

Окончив в 2001 г. Омскую академию МВД России, он вернулся в Дагестан, где был назначен на должность оперуполномоченного уголовного розыска отдела внутренних дел Буйнакска. С первых дней службы активно включился в розыск скрывавшихся от следствия и суда преступников, в работу по раскрытию тяжких преступлений, по выявлению фактов незаконного хранения огнестрельного оружия и распространения наркотических веществ.

За успешно проведенные им оперативно-розыскные операции, раскрытие тяжких преступлений А. Аскеров был награжден почетным нагрудным знаком «Лучший сотрудник криминальной милиции». В 2004 г. его назначили начальником отделения уголовного розыска, и в этой должности он успел довести до конца несколько профессионально грамотных операций по задержанию и изобличению преступников и террористов. Ночью 29 мая 2005 г. в отделение поступила оперативная информация о минировании тоннеля на автодороге «Буйнакск–Унцуккуль». Аскеров во главе группы выехал к указанному месту. Наблюдение подтвердило информацию: трое неизвестных устанавливали фугасы. Приняв решение задержать преступника, обеспечивающего прикрытие, А. Аскеров заблокировал возможные пути отхода и обезвредил его. Затем устремился к основной группе. Обнаружив преследование, преступники открыли огонь по милиционеру и ранили его. Однако Аскеру удалось настичь одного из бандитов. Завязалась борьба. Оказывая сопротивление, террорист достал пульт управления фугасами. Хорошо понимая, что последует взрыв, милиционер, истекая кровью, вырвал пульт и отбросил его в ущелье. Однако бандит успел еще раз выстрелить в офицера. Подоспевшие товарищи эвакуировали его с места боя, но по дороге в больницу он скончался.

В ходе масштабной спецоперации, проведенной представителями федеральных сил и МВД республики после перестрелки с боевиками, на склоне горы по обочинам автодороги длиной 137 м у тоннеля саперы обнаружили 27 мощных артиллерийских фугасов, соединенных между собой электропроводами и заложенных в шахматном порядке на протяжении 20 м в оползневом участке в 4 км от северного входа в тоннель. В случае одновременного взрыва террористы надеялись провести обрушение тоннеля и спуском Чиркейского водохранилища затопить населенные пункты. За мужество и героизм, проявленные при выполнении служебного долга, за предотвращение тяжких последствий Указом Президента Российской Федерации от 23 сентября 2005 г. № 1122 старшему лейтенанту милиции А. М. Аскерову присвоено звание Героя Российской Федерации (посмертно).

В память о выпускнике на территории Омской академии МВД России в мае 2007 г. был установлен бюст Героя, его имя носит школа в Буйнакском районе Республики Дагестан. Ежегодно в день гибели Аскера Аскерова на мемориальном комплексе академии проводится митинг с участием первокурсников, выпускников 2001 г., курсовых офицеров и преподавателей этого выпуска.

Героизм представляет значимую ценность службы в органах внутренних дел. Имена и подвиги героев становятся примером для молодых сотрудников. Героический поступок в ситуации, когда не остается никаких возможностей иначе выполнить свой служебный долг, является высшим выражением преданности служебному долгу.

Профессионализм и героизм — важные составляющие служебной деятельности сотрудника, они выражают сущность такого принципа, как преданность служебному долгу. Профессионализм позволяет сотруднику успешно решать повседневные задачи, стоящие перед органами внутренних дел. Героизм — это не столько требование, предъявляемое сотруднику, сколько результат внутреннего морального выбора, который совершает сотрудник в экстремальных ситуациях, когда иные возможности исчерпаны или не существуют.

Принцип справедливости предстает внутренне необходимым для правоприменительной и правоохранительной деятельности. Сотрудник внутренних дел, находясь на страже закона, должен руководствоваться принципом справедливости.

Возможность справедливости общественного устройства и общественной жизни во все времена волновала человеческие умы. Понимание справедливости изменялось и наполнялось новым содержанием. Первоначально этическое и правовое содержание понятия справедливости связывалось с идеей воздаяния. Характерным выражением этого принципа стал Талион, который в полном виде гласит: «А если будет вред, то отдай душу за душу, глаз за глаз, зуб за зуб, руку за руку, ногу за ногу, обожжение за обожжение, рану за рану, ушиб за ушиб» (Исх., 21:23–25). В дословном переводе Талион означает наказание, по силе равное совершенному преступлению. Однако современное понимание справедливости уже далеко отстоит от этого правила, имея значительно более богатое содержание.

Древнегреческий философ Аристотель выделяет два вида справедливости: распределительную и уравнительную. Он пишет: «Ведь безразлично, кто у кого украл — добрый у дурного или дурной у доброго — и кто сотворил блуд — добрый или дурной; но если один поступает неправомерно, а другой терпит неправоудие и один причинил вред, а другому он причинен, то закон учитывает разницу только с точки зрения вреда, с людьми же он обращается как с равными»¹¹. Равенство в моральном и правовом измерениях и сегодня остается одним из важных признаков справедливости. Конституция Российской Федерации выражает тре-

¹¹ Аристотель. Сочинения : в 4 т. М., 1983. Т. 4. С. 153.

бование справедливости через равенство. В статье 19 провозглашается равенство всех перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств. Сотрудник органов внутренних дел, следуя требованиям российских законов в своей служебной деятельности, остается верным принципу справедливости. В соответствии с Типовым кодексом этики для обеспечения принципа справедливости сотрудник не должен оказывать предпочтения отдельным профессиональным или социальным группам, оставаться независимым от влияния отдельных граждан, исключать действия, связанные с влиянием личных интересов, соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений. Нарушение любого из этих требований приводит к неравенству граждан перед государством, что представляет пример проявления несправедливости со стороны правоохранительных органов.

Вместе с тем современное восприятие справедливости не сводится к соблюдению равенства граждан перед законом. По словам Т. И. Синицыной, понятие справедливости «выражает идею правильного, должного порядка вещей в человеческих взаимоотношениях, который соответствует представлениям о назначении человека, естественных и неотъемлемых правах и обязанностях. В наибольшей степени нравственный смысл понятия справедливости выражен в интерпретации справедливости как правды, справедливости как честности, справедливости как следования природе и исполнению долга»¹². Следование справедливости часто воспринимается как жизнь по правде, выражающая некий высший безусловный нравственный порядок, который по степени воплощения справедливости в какой-то степени превосходит законодательно установленный. В общественном сознании отождествление справедливости и правды имеет интуитивный характер, оно не всегда может быть обосновано какими-то ясно осознаваемыми аргументами. Однако верность правде признается правильным и необходимым.

Еще одним важным условием воплощения принципа справедливости является честность. Поступать честно означает для сотрудника всегда и во

¹² Синицына Т. И. Справедливость как категория профессиональной этики юриста // Проблемы социальной справедливости и современный мир : мат-лы V всерос. науч.-практ. конф. Череповец, 2015. С. 74.

всех ситуациях оставаться верным своему служебному долгу, не обманывая тех ожиданий, которые граждане связывают с правоохранительными органами. Для большинства людей «представления о справедливости являются тем общим ценностным знаменателем, который позволяет выносить суждения об оправданности существования социально-политических структур, в пределах которых протекает жизнь каждого из нас»¹³. Принцип справедливости утверждает такие профессионально-нравственные ценности, как равенство, правда, честность.

Сотрудники органов внутренних дел несут личную ответственность за законность или незаконность своих действий и решений, их справедливость или несправедливость. У них нет права ссылаться на незаконный приказ, так как они не должны его выполнять, поэтому моральная ответственность за несправедливые действия перед государством, обществом, другими людьми, своей совестью лежит исключительно на самом сотруднике.

Принцип гуманизма является одной из важнейших составляющих деятельности органов внутренних дел. Он состоит в утверждении высокого достоинства человека, защите таких ценностей, как жизнь, здоровье, собственность, права и свободы человека. В широком смысле слова гуманизм представляет признание человека высшей ценностью развития общества. Человек — и главный источник, и основная цель социальной жизни.

Гуманизм также может трактоваться как основополагающая культурная ценность. Государство и все общественное устройство призваны к тому, чтобы обеспечить условия для реализации свободы, личностных способностей человека.

Принцип гуманизма в деятельности сотрудника органов внутренних дел воплощается в признании приоритета прав и свобод человека, утверждении высокого достоинства человека. Это те ценности, защита которых образует главный нравственный смысл деятельности сотрудника органов внутренних дел. Законодательство предусматривает ограничение прав и свобод человека только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации. Такие ограничения могут возникать для защиты интересов граждан, сохранения общественного порядка и общественной безопасности. Они диктуются особой общественной ситуацией и не могут иметь постоянный характер. В соответствии с Типовым кодексом этики сотрудники органов

¹³ Прокофьев А. В. Справедливость или преодоление человеческой природы? (Метанормативный аспект понятия «справедливость») // Этическая мысль. 2003. № 4. С. 23.

внутренних дел призваны исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности.

Гуманистические установки являются важным элементом культуры правоохранителя. Они предостерегают от использования в правоохранительной деятельности негуманных методов. Во-первых, недопустимо применение насилия для достижения тех или иных, пусть даже самых благородных целей. Насилие должно быть четко отделено от вынужденного применения сотрудниками органов внутренних дел физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, что предусмотрено Законом о полиции. К насилию же относятся незаконное избиение задержанных, использование пыток, необоснованное применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Во-вторых, никакие государственные или общественные интересы не могут быть объявлены выше жизни и здоровья человека. Одна из формулировок категорического императива И. Канта гласит: «Поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого также как цели, и никогда не относился бы к нему только как средству»¹⁴. Никакие правоохранительные цели не оправдывают принесение в жертву человека. Для каждого сотрудника должно стать очевидным, что к любому человеку, включая как законопослушных граждан, так и закоренелых преступников, необходимо относиться с позиций гуманизма.

Принцип гуманизма в правоохранительной деятельности также должен быть отнесен к тем отношениям, которые складываются между сотрудниками органов внутренних дел в процессе исполнения ими служебных обязанностей. Особенно это касается отношений субординации. Руководители всех уровней, от младшего до высшего начальствующего состава, должны видеть в своих подчиненных не просто обезличенный личный состав, но людей, каждый из которых имеет свою собственную ценность. Антигуманистические проявления внутри подразделений органов внутренних дел имеют негативное воздействие на деятельность сотрудников, их взаимодействие с гражданами и гражданским обществом.

Последовательное воплощение принципа гуманизма как в отношениях с гражданами, так и во взаимодействии сотрудников в процессе выполнения служебных задач, с одной стороны, способствует достижению целей, стоящих перед органами внутренних дел, с другой — служит повышению доверия общества к правоохранительным органам, а значит, повышению эффективности их деятельности.

¹⁴ Кант И. Соч. : в 6 т. М., 1965. Т. 4, ч. 1. С. 270.

Принцип коллективизма традиционно признается важной составляющей профессионально-этической культуры сотрудника органов внутренних дел. Безусловно, осуществление функций органов внутренних дел не может быть результатом разрозненных усилий, пусть даже самых подготовленных и талантливых, профессионалов. Успешное решение служебных задач всегда является результатом совместных действий сотрудников отдельных подразделений органов внутренних дел.

Часто коллективизм трактуется как нравственный принцип, при котором коллективные интересы и цели главенствуют над индивидуальными. Подобное определение коллективизма не вполне отражает его суть. Коллективизм нельзя сводить к подавлению индивидуально-начала для достижения совместных целей. Принцип коллективизма включает в себя ряд важных моментов: совместное целеполагание и мотивацию, организованность, взаимную ответственность, взаимопомощь.

Настоящий коллектив возможен только как сознательное и добровольное объединение людей, возникающее для совместной деятельности и достижения совместных целей. Если говорить о служебном коллективе, то добровольность появляется как результат сознательного выбора, который делает человек, поступая на службу. Сотрудник должен сознавать, что смысл его деятельности обретает только в реализации совместных усилий, направленных на достижение общих целей. В служебном коллективе эгоистические устремления вносят разлад, разрушают необходимые профессиональные связи. Напротив, осознание общих целей, понимание необходимости совместных усилий, согласованность действий в решении служебных задач создают прочные связи между членами коллектива и делают их деятельность максимально эффективной.

Существенным признаком коллективизма является организованность, которая означает «взаимодействие членов коллектива, распределение обязанностей между ними, взаимозаменяемость, способность реагировать на деструктивные изменения и предпринимать меры по их устранению»¹⁵. В служебном коллективе уровень организованности во многом зависит, с одной стороны, от умения руководителя распределить обязанности среди подчиненных и последовательно добивать-

¹⁵ *Иванова К. И.* Феномен современного коллективизма // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2016. № 5. С. 85.

ся их четкого исполнения, с другой — готовности членов коллектива к добросовестному исполнению своих обязанностей. Негативными проявлениями в коллективе могут быть круговая порука и конформизм. Они разрушают честность и порядочность в отношениях, препятствуют достижению целей, стоящих перед органами внутренних дел, а в некоторых случаях ведут к превращению служебного коллектива в организованную преступную группу. Задача по предотвращению таких негативных проявлений псевдоколлективизма лежит на руководителе, однако нравственная ответственность разделяется всеми членами коллектива.

Деятельность служебного коллектива невозможна без взаимной ответственности и взаимопомощи. Это главные ценности службы, которые возникают при воплощении принципа коллективизма. Необходимость взаимопомощи осознавалась человеком во все времена. В библейской Книге Екклезиаста говорится: «Двоим лучше, нежели одному; потому что у них есть доброе вознаграждение в труде их: ибо если упадет один, то другой поднимет товарища своего. Но горе одному, когда упадет, а другого нет, который поднял бы его. Также, если лежат двое, то тепло им; а одному как согреться? И если станет преодолевать кто-либо одного, то двое устоят против него: и нитка, втрое скрученная, нескоро порвется» (Еккл., 4:9–12). Основные преимущества коллективной деятельности как раз и заключаются в том, что в сложных ситуациях, которые постоянно возникают в деятельности сотрудника, помощь коллег оказывается жизненно необходимой. Готовность помочь товарищу — положительное нравственное качество сотрудника. Кроме того, каждый член коллектива должен осознавать ответственность за достижение общих целей. Невозможно говорить об успехе в деятельности отдельных сотрудников в случае, когда общие цели не достигнуты.

В завершение главы следует отметить, что нравственные основы службы в органах внутренних дел составляют ядро профессионально-нравственной культуры сотрудника, делают его устойчивым к разного рода негативным воздействиям. Воплощение профессионально-нравственных принципов верности государству и его народу, законности, преданности служебному долгу, справедливости, гуманизма, коллективизма в служебной деятельности придает ей именно тот нравственный и общественный смысл, который оправдывает существование органов внутренних дел.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем заключаются особенности профессиональной этики?
2. Что такое деонтология?
3. Какие международные и российские деонтологические документы определяют нравственные основы службы сотрудника органов внутренних дел?
4. В чем заключаются принципы верности государству и его народу, преданности служебному долгу?
5. Как соотносятся между собой профессионально-нравственные принципы законности и справедливости в деятельности сотрудника органов внутренних дел?
6. Какое значение для деятельности органов внутренних дел имеет принцип гуманизма?
7. Чему служит реализация нравственного принципа коллективизма в деятельности органов внутренних дел?
8. Какие ценности определяют характер профессиональной морали сотрудника органов внутренних дел?

§ 2. Символы, традиции и ритуалы органов внутренних дел

Символика в профессиональной деятельности. Жизнь общества наполнена символами, направляющими поведение и раскрывающими смыслы поступков и деятельности. Символичность социального поведения имеет глобальное мировоззренческое значение: способность общества и личности к созданию, передаче, восприятию и дешифровке символов отождествляется с культурой общества. Символичность общественной жизни многоуровневая и разнообразна: религиозные образы, образы искусства представляют собой символы мировоззрения, символы-слова, символы-обряды; геральдика, знаки различия, символическое оформление пространства, этикет имеют символическую природу. Символ — это условное изображение (визуальное, вербальное, звуковое, иное) определенного объекта или понятия. Символизации подвергаются наиболее значимые для общества явления, в числе которых находятся образы власти, национального достоинства, социальной престижности.

Символика, включенная в профессиональную деятельность полиции, способствует осознанию тех идей, которые подчеркивают сам факт и характер службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Символы полицейской службы имеют преимущественно образную форму, связывающую воедино профессию, историю страны, государственность, законы Российской Федерации. В первую очередь это символы Российского государства: Флаг¹, Герб², Гимн³.

Символичность присутствует в оформлении деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации. Символы нравственных ценностей долга, чести, подвига, службы государству представляют собой знамя подразделения, эмблему МВД, эмблемы служб, форменное

¹ О государственном Флаге Российской Федерации : федеральный конституционный закон от 25 декабря 2000 г. № 1-ФКЗ (в ред. от 13 марта 2014 г.) // Рос. газета. 2000. 27 дек. ; 2014. 14 марта.

² О государственном Гербе Российской Федерации : федеральный конституционный закон от 25 декабря 2000 г. № 2-ФКЗ (в ред. от 20 декабря 2017 г.) // Там же ; 2017. 22 дек.

³ О государственном Гимне Российской Федерации : федеральный конституционный закон от 25 декабря 2000 г. № 3-ФКЗ (в ред. от 21 декабря 2013 г.) // Там же ; 2013. 25 дек.

обмундирование, награды, даже сорт и цвет цветов (красные гвоздики), возлагаемых на мемориалы в память сотрудников, погибших при исполнении служебного долга.

Восприятие символов оказывает воздействие и на интеллектуальную, и на эмоциональную сферу служащих. Для этого в символе сочетаются эстетика прекрасного и высокая нравственность государственной службы: в торжественные моменты профессиональной деятельности исполняются Государственный Гимн Российской Федерации, звучат маршевая музыка, строевые песни, вручаются награды. Это неразрывное единство заключенного в символе смысла профессиональной деятельности и красоты формы символизирует преданное служение закону и государству. Государственная символика обязательно присутствует в деятельности органов внутренних дел: флаг и герб Российской Федерации в подразделениях органов внутренних дел; символы МВД России на форменном обмундировании и бланках документов.

Символом чести и достоинства, доблести и славы служит Знамя органов внутренних дел, напоминающее сотруднику о священном долге преданности России, верности Конституции РФ и законам Российской Федерации. Ритуал выноса и относа Знамени в ходе торжественных мероприятий органа внутренних дел, несение почетного караула у Знамени, участие в знаменной группе определяют демонстрацию того, что составляет профессиональное самосознание: гордость за исполнение служебного долга всем подразделением. При выносе знамени отдается команда «Смирно!»⁴.

Идея сплоченности профессионального сообщества выражена в символике форменного обмундирования, единообразного по цвету и фасону⁵. Сама цветовая гамма является символом. Например, красный цвет кантов и просветов погон символизируют цвет крови, пролитой сотрудниками правопорядка в борьбе с преступностью. В отдельные периоды истории форма сотрудника органов внутренних дел связывалась с государственным гнетом, всеми своими деталями она символизировала тоталитаризм. Современное форменное обмундирование полиции призвано создать новый имидж — полицейского-профессионала, авторитетного, надежного защитника граждан.

⁴ *Строевой устав Вооруженных Сил Российской Федерации. Глава 8: Положение Боевого знамени воинской части в строю, вынос и относ его // Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации. Ростов н/Д, 2009.*

⁵ *Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26 июля 2013 г. № 575. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».*

Символика органов внутренних дел служит профессиональному становлению, поэтому для понимания иерархичности и роста профессионализма применяется символика специальных званий, отраженных на погонах служащих и закрепленных в специальном приказе МВД России. Символы служб и подразделений в виде шевронов и нашивок — своеобразные сигналы товарищам по подразделению или коллегам из других служб о принадлежности к службе и функционале сотрудника.

Героическая символика пронизывает деятельность сотрудников органов внутренних дел. В торжественные моменты эти символы должны быть на виду у коллег и граждан: сотрудник органов внутренних дел обязан носить в праздничные дни на форменной одежде государственные и ведомственные ордена, медали и знаки отличия, а в повседневной обстановке — орденские планки⁶.

Изучение символики органов внутренних дел не может быть полным без пристального внимания к символике конкретной службы или подразделения, развивающей в носителе символа подлинную гордость за свое дело, которому отдают силы сотрудники. Исторические корни символов тем крепче, чем они более укоренены в действительности, воспроизводят эту действительность творчески и эмоционально. Именно такое отношение у постоянного и переменного состава служащих Омской академии МВД России формируется к символике одного из старейших учебных заведений ведомства.

Можно привести много ситуаций, в которых актуальна и востребованна символика подразделения. В Омской академии МВД России проводится большое количество служебных мероприятий, официальных и неформальных, торжественных, повседневных, ориентированных на разные категории сотрудников, и во всех присутствует обязательное количество профессиональных символов. Символика олицетворяет преемственность поколений выпускников и содружество курсантов и профессорско-преподавательского состава. Особенное внимание привлекает она к себе в дни профессиональных торжеств, прежде всего в ежегодных мероприятиях празднования Дня образования академии 2 июня. Сам праздник является символом верности делу подготовки высокопрофессиональных специалистов и гордости за свое подразделение, символом профессиональной молодости, героических и трудовых

⁶ Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26 июля 2013 г. № 575. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

традиций личного состава. Особую атмосферу гордости создает коллективное исполнение всем личным составом Гимна Омской академии МВД России.

Прохождение торжественным маршем — один из самых значимых символов боеспособности подразделения в составе торжественного построения, посвященного Дню образования Омской академии МВД России.

Таким образом, символика в органах внутренних дел способствует профессиональному единению, достойному выполнению служебного долга. Понимание и применение символики в деятельности полиции воспитывает личный состав подразделения на ценностях патриотизма и героизма.

Служебные традиции органов внутренних дел — неотъемлемая часть славных боевых и трудовых обрядов российского народа и государства. Российские правоохранительные органы заслуженно гордятся устойчивыми служебными традициями, которые побуждают сотрудников к образцовому исполнению служебного долга, честному и добросовестному служению, учат мужеству и героизму, самопожертвованию.

Традиция как культурный феномен (от лат. *tradition* — передача, вручение⁷) напрямую связывает символические формы деятельности в единую систему культуры, смыслов. Традиции являются видимым проявлением морали как формы общественного сознания, регулирующей необходимый тип поведения членов общества.

Современное российское общество весьма разнородно, оно не опирается на единые культурную и моральную платформы, поэтому наиболее активно формируют культурную систему ценностей, дают моральное обоснование смысла деятельности в конкретной сфере жизни именно профессиональные, служебные традиции. Традиции выступают своеобразным иммунитетом профессионального сообщества как целостной системы, препятствуют деструкции. Уважение к объекту традиции выражают групповые интересы, например, воспитание профессиональной молодежи, защиту ветеранов, поддержание престижа профессиональной деятельности. Такие признаки, как противоположность инновации, устойчивость во времени, консерватизм элементов культурного наследия, отражают закономерности традиций. В некоторых аспектах социальной жизни — противоположность инновации делает традиции фактором, тормозящим общественное развитие. Этого нельзя сказать о традициях органов внутренних дел.

⁷ Захаренко Е. Н., Комарова Л. Н., Нечаева И. В. Новый словарь иностранных слов. М., 2008. С. 924.

Представляя воплощение лучших черт профессиональной морали, служебные традиции органов внутренних дел Российской Федерации выполняют задачи объединения и воспитания профессионального общества. Профессиональные традиции обладают силой неписаного, но нерушимого закона, оберегаются служебными коллективами и поддерживаются авторитетом старших товарищей-ветеранов службы⁸.

Положительно относятся к традициям и осознают профессиональные традиции как обязательный элемент профессиональной деятельности, создающий положительный настрой и дающий лучшие образцы деятельности, большинство сотрудников органов внутренних дел.

В отличие от российского общества, профессиональная группа сотрудников органов внутренних дел сохранила единую систему ценностей, норм, связь поколений. Служебные традиции проявляются в таких чертах характера профессионального поведения, как смелость, дисциплинированность, строевая воинская выправка; в таких ценностях, как долг, честь, достоинство, патриотизм, государственность; в таких идеях, как воспитание личности в служебном коллективе, организация спортивного досуга сотрудников.

Традиции служебной деятельности полиции, возникшие на основе воинских традиций, постепенно приобретают именно полицейское воплощение. Многие ритуалы и традиции органов внутренних дел носят ярко выраженный патриотический характер.

Патриотизм как одна из нравственных доминант во всех традициях одобрительно воспринимается большинством сотрудников. Именно российская история и героические страницы прошлых лет вдохновляют молодых действующих сотрудников своим примером.

Классифицировать профессиональные традиции возможно по различным основаниям: официальным и неформальным, служебно-боевым и служебно-бытовым, торжественным и повседневным, общеминистерским и присущим конкретному подразделению. В комплексе они создают профессиональную субкультуру полицейской службы, закрепляющую основные смыслы и ценности службы: долг, честь, достоинство, государственность, гражданственность, патриотизм. Большинство служебных традиций закреплено в нормативных правовых актах: Дисциплинарном уставе органов внутренних дел, Строевом уставе вооруженных сил, локальных актах подразделений.

⁸ *Профессиональная подготовка полицейских : альбом структурно-логических схем.* М., 2016. Ч. 1. С. 102.

Участие в служебных традициях позволяет выделить служебно-боевые (чаще военизированные и строевые) традиции: приведение к Присяге, публичное вручение наград, торжественное объявление о присвоении очередных специальных званий и ряд других. Обращают на себя внимание действительно военные основы служебно-боевых традиций органов внутренних дел. Военизированный характер не только закрепился, но и видоизменился в трехвековой деятельности полиции благодаря иному характеру службы, более гуманному, динамичному, открытому для общества. Служебно-боевые традиции хранят связь поколений и возобновляют в каждом участнике гордость за причастность к великому делу: государственной службе по защите граждан.

Большая доля служебных традиций полиции может быть названа служебно-бытовыми традициями подразделения: организация торжеств в честь дня образования подразделения, помощь ветеранам службы, организация традиционных спортивных соревнований, проводы в отставку. Служебно-бытовые традиции более подвержены обновлению в современной службе и создают неповторимый колорит, имидж подразделения, коллектива⁹.

Ритуалы МВД России. В профессиональных традициях большое значение играют служебные ритуалы. Наиболее распространенный взгляд — отождествление ритуала с обрядом. Само понятие «ритуал» возникло от лат. *ritualis* — обрядовый¹⁰. Понятие «обряд» используется в ситуации, когда у ритуала присутствует священный, сакральный смысл. Ритуал — исторически сложившаяся форма символического поведения, которая выражает значимые социальные и культурные взаимоотношения. Смысл ритуального действия состоит именно в соблюдении его формы. Ритуал — это порядок, строй, последовательность и красота определенных действий. Ритуалы органов внутренних дел не только патриотичны, они лаконичны и по-настоящему красивы. По мере развития общества профессиональные ритуалы постоянно обогащаются как в идейном смысле, так и в художественном плане, становятся все более содержательными. Ритуалы органов внутренних дел — это торжественные церемонии, совершаемые во время официальных мероприятий, важных государственных и внутриведомственных событий и даже в повседневной деятельности органов внутренних дел.

⁹ *Этика* сотрудников правоохранительных органов : учебник. М., 2007. С. 262–265.

¹⁰ *Популярный словарь иностранных слов* / под ред. Т. Г. Музруковой, И. В. Нечаевой. М., 2002.

Ритуал имеет множество функций: мировоззренческую, познавательную, нормативную, регулятивную, адаптивную, воспитательную, интегрирующую, коммуникативную, мотивационную, эстетическую. Они связаны между собой и создают целостную систему многомерного влияния ритуала на личность.

Мировоззренческая функция ритуалов является базовой и определяет рамки построения целостной системы восприятия окружающего мира и самого себя каждым сотрудником. Сущность познавательной функции ритуалов реализуется в приобретении и развитии системы знаний каждым участником традиционных действий о причине события, явления, о специфике службы. Регулятивная задача ритуала — упорядочивать взаимоотношения служащих в самой службе. Адаптивная функция нацелена на молодых сотрудников, адаптирующихся в профессиональном сообществе, к ценностям службы. Коммуникативная функция ритуалов выражает символический обмен информацией и объединение профессионального сообщества. Предписывая строго соблюдать определенные правила, ритуал формирует единый коллектив (интегрирующая функция). Интегрирование в профессиональное сообщество с помощью ритуала (например, воинского приветствия) позволяет ощутить уважение незнакомых людей. Создавая и закрепляя устойчивый мотив к наилучшему выполнению профессиональных действий, профессиональные ритуалы воспитывают профессионализм и повышают авторитет профессиональной группы в глазах других профессий, всего российского общества (мотивационная функция). Служебно-строевая функция ритуалов органов внутренних дел является неотъемлемой частью жизни подразделений¹¹. Она придает четкость, лаконизм, однозначность ставящимся задачам и подаваемым командам и требует такого же четкого исполнения. Некоторые ученые считают, что «субординационная сторона службы, четкость, выраженная в повседневных служебных ритуалах, утверждает высокий профессионализм сотрудников в повседневном труде»¹².

За годы существования органов внутренних дел сложилось значительное количество востребованных службой ритуалов полиции. В советский период истории была проведена значительная работа по совершенствованию профессиональных ритуалов. Особый статус был придан

¹¹ *Строевой устав Вооруженных Сил Российской Федерации.*

¹² *Ромашин В. Н. Педагогическая система развития профессионально важных качеств офицера у курсантов старших курсов военного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Омск, 2010. С. 13.*

принятию Присяги¹³, вручению государственных наград, присвоению очередных специальных званий, выпуску из учебного заведения МВД России, дню образования подразделения, службы и др.

Ритуал дает современному сотруднику и то, что невозможно получить в жизни повседневной. Именно этот вид социальной практики способен расставить акценты на истинном значении вещей и явлений: уважении, гордости, благодарности. Человек в ритуале не совсем тождествен себе в повседневной жизни. Если в быту чаще всего происходит поддержание своего биологического статуса, материальных запросов и т. д., то в ритуале находят реализацию лучшие духовные устремления человека¹⁴. Ритуалы предлагают безопасный и вселяющий уверенность, а часто приятный способ структурирования времени. Ритуальные, а тем более традиционные ритуальные мероприятия в служебных коллективах органов внутренних дел являются данью не только многолетнему добросовестному труду, но и прекрасным средством укрепления служебного коллектива. Задача руководителей подразделений и всех организаторов профессиональных ритуалов — помнить об их мощном воспитательном потенциале, использовать его творчески, не сводить к механическому исполнению заведенного порядка.

Выразительные средства ритуалов, эстетическое начало, воздействие на эмоциональную сферу участников требуют особого внимания. Обостряется чувство ответственности, имеющее большое значение для воспитания профессиональной чести и чувства собственного достоинства молодых сотрудников органов внутренних дел. Торжественность ритуала, величественность, приподнятость над повседневностью выражают содержание, смысл действий сотрудников. Все ритуалы представляют собой преобразованные формы боевой деятельности, призванные формировать образ и состояние духа сотрудника. В большинстве случаев ритуалы зафиксированы в уставах¹⁵. Эффективность ритуала заложена в его подготовленности, отработанной четкости, отсутствии импровизации. Однако заорганизованность, длительность подготовки, чрезмерная строгость в выполнении предписаний ритуала скрадывают эффект торжественности, атмосферу праздника, порождают усталость.

Обращают на себя внимание преемственность, близость, сходство ритуалов органов внутренних дел и воинских ритуалов. Сравнение ри-

¹³ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Рос. газета. 2011. 7 дек.

¹⁴ Торговкина Н. С. Восточные единоборства как фактор социализации в современной России: философский подход : дис. ... канд. филос. наук. Омск, 2012. С. 82–94.

¹⁵ Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации. Ростов н/Д, 2007.

Таблица. Ритуалы в Вооруженных Силах РФ и органах внутренних дел РФ

Воинские ритуалы	Ритуалы ОВД
Принятие военной Присяги	Принятие Присяги сотрудника органов внутренних дел
Вручение боевых знамен воинским частям	Вручение знамен ГУ МВД, УМВД субъектов Российской Федерации
Награждение военнослужащих и воинских частей государственными наградами	Награждение сотрудников органов внутренних дел государственными наградами и министерскими наградами
Воинское приветствие	Воинское приветствие сотрудников органов внутренних дел
Доклад, рапорт командиру	Доклад, рапорт начальнику подразделения органа внутренних дел
Парад	Прохождение торжественным маршем
Утренние, вечерние поверки	Построения перед началом несения службы
Заступление на боевое дежурство, развод караулов	Развод нарядов
Проведение праздников воинских частей	Проведение ежегодных праздников, посвященных дню образования подразделения
Возложение венков к памятникам воинам, павшим в боях	Возложение венков к памятникам сотрудникам, погибшим при исполнении служебного долга
Отдание воинских почестей павшим воинам	Отдание почестей сотрудникам, погибшим при исполнении служебного долга

туалов органов внутренних дел с породившими их воинскими ритуалами представлено в таблице.

Родственность воинских ритуалов и ритуалов органов внутренних дел порождена любовью к Родине и гордостью за профессию. В то же время можно увидеть и специфичность, вызванную более демократичным характером правоохранительной деятельности. Сила современных профессиональных ритуалов сотрудников органов внутренних дел прежде всего в том, что они служат интересам Родины и Закона. Ритуалы профессиональной деятельности, пройдя этапы появления, развития, а иногда и забвения, являются эффективной формой воспитания личного состава сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональные традиции и ритуалы в жизни сотрудников ОВД присутствуют постоянно и позитивно ими воспринимаются как возможность снова обратиться к высокому смыслу службы в полиции, часто тускнеющему на фоне повседневности.

Потенциал традиций и ритуалов, закрепившихся в профессиональном сообществе, нельзя недооценивать, его необходимо изучать, а в практике

работы развивать как действенную форму совершенствования профессионального мастерства и воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Стоит упомянуть, что существуют ритуалы и традиции, которые с момента зарождения представляют негативные явления, насаждают в подразделении безнравственность, поощряют сопротивление должному характеру службы, вплоть до хулиганства и преступлений. Отрицательно сказываются на службе такие ритуалы, как демонстративное чинопочитание и воздаяние почестей старослужащим (дедовщина). Устаиваются и уходят в прошлое традиции разгульных банкетов и поднесения дорогостоящих подарков, становятся порицаемыми служебные ритуалы с употреблением алкогольных напитков. Жизнь ритуалов тесно связана с жизнью профессионального сообщества, чутко реагирующего на новые ценности времени. Большинство новых традиций и ритуалов органически сочетают в себе традиции русского народа и органов внутренних дел.

Изучая традиции и ритуалы конкретного подразделения, следует обратить внимание на обстоятельства появления новых традиций. Несмотря на то что большинство профессиональных традиций и ритуалов в органах внутренних дел носит всеобщий характер, появляются и существуют так называемые корпоративные традиции и ритуалы, которые также верно служат делу единства профессионального сообщества, как и всеобщие.

Очевидно, что традиции и ритуалы профессиональной деятельности порождены спецификой службы, закрепляют и развивают лучшие образцы профессионального мастерства. Они близки и понятны, указывают на лично пережитые события и имеют воспитательное значение. Традиции и ритуалы подразделений помогают молодым сотрудникам на примерах героических земляков воспитывать себя, быстрее адаптироваться в конкретном служебном коллективе, лучше прочувствовать и раскрыть свой творческий потенциал, укрепить профессиональное сообщество. Часть традиций создается коллективом подразделения для фиксации важнейших этапов службы в данном коллективе, заметно отличаясь от традиций других подразделений. Важно, что эмоциональная атмосфера «своей» традиции или ритуала проясняет осознание смысла собственного участия в общем деле, уверенность в том, что на близком расстоянии оценка деятельности каждого дается более объективно.

Омская академия МВД России, одно из старейших учебных заведений МВД, интегрировало в свою жизнь разноплановые традиции и ритуалы, придающие высоконравственный смысл службе в его стенах. Нет ни одной общеминистерской традиции или ритуала, которые бы не влились в жизнь нашего учебного заведения. Все поколения курсантов, слушателей, преподавателей

давателей Омской академии МВД России горды причастностью к славным традициям. Именно такие слова и содержит «Марш курсантов», ставший Гимном Омской академии МВД России, созданный в 2001 г.:¹⁶

Традициям старинным мы верны
И потому так крепко дружим.
Не зря, друзья, гордимся мы,
Что в академии мы учимся и служим!

Учебная и служебная жизнь неразделимы. В службе личного состава Омской академии МВД России появляются ритуалы, присущие именно учебным заведениям, которых нет в практических подразделениях органов внутренних дел. Например, ритуал поздравления с началом учебы в День знаний, вручение дипломов; открытие Слета отличников; открытие Офицерского бала.

Уникальными традициями, существующими в коллективе Омской академии МВД России, являются: приведение к Присяге курсантов 1 курса в День уголовного розыска 5 октября; мемориал памяти С. Мони-на; митинг памяти Героя России А. Аскерова; офицерский бал для слушателей 5 курса; День образования Омской академии МВД России 2 июня; слет отличников; конкурсы профессионального мастерства; конкурс «Творчество — Активность — Лидерство».

Таким образом, ритуалы и символика службы в органах внутренних дел, традиции профессиональной деятельности служат профессиональному единению, достойному выполнению сотрудниками служебного долга. Понимание и применение символики в деятельности органов внутренних дел воспитывают личный состав подразделения на ценностях патриотизма и героизма. Каждая из профессиональных традиций и каждый ритуал имеют свою историю появления, причину закрепления, требуют бережного и творческого отношения сотрудников органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте наиболее актуальные символы, применяемые в служебной деятельности полиции. Для чего необходимы символы государства, Министерства внутренних дел РФ в деятельности сотрудников полиции?
2. Какую роль играют традиции и ритуалы в деятельности служебного коллектива органа внутренних дел?
3. Как Вы понимаете специфику традиций и ритуалов профессиональной деятельности сотрудников ОВД?

¹⁶ Гимн Омской академии МВД России. Автор слов И. Щукин, авторы музыки Д. Белан, И. Щукин.

§ 3. Служебная дисциплина в органах внутренних дел

Дисциплина является важным фактором успешного несения службы. Дисциплина отличает военизированные профессиональные сообщества, к каковым принадлежит и полиция. Что же такое дисциплина и чем она характеризуется в служебной деятельности?

Слово «дисциплина» (от лат. *disciplina*) изначально понималось, во-первых, как учение, обучение, а во-вторых, как строгий порядок, организованность. Впоследствии это слово стали все чаще использовать для характеристики воинских обязанностей, поскольку именно в воинских коллективах четкое следование установленным нормам было необходимым условием успешного действия. Именно воинская дисциплина стала примером строгого исполнения служебного долга, обязательного следования установленному порядку, правилам. В Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации (далее — Дисциплинарный устав) служебная дисциплина определяется как «соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, настоящим Уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями Министра внутренних дел Российской Федерации, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав» (гл. 1, п. 3)¹.

Служебная дисциплина основана на двух принципах — субординации и единоначалия.

Принцип субординации представляет собой организационную основу военизированных общественных структур. Слово «субординация» также латинского происхождения и в переводе означает «подчинение». В полиции каждый сотрудник занимает определенное место в служебной иерархии, имея при этом специальное звание, которое также выступает

¹ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 (в ред. от 07.04.2017) // Рос. газета. 2012. 22 окт. ; 2017. 8 апр.

знаком иерархической подчиненности. Субординация является типом социального отношения, показывающего встроенность в определенный порядок, где есть младший и старший, подчиненный и начальник. Субординация предполагает также наличие условий, определяющих взаимные отношения начальника и подчиненного, их обязанности по отношению друг к другу. Следует учесть, что обязанности в системе субординации не равнозначны. Отношение «снизу вверх» не тождественно отношению «сверху вниз». Следовательно, обязанности подчиненного к начальнику не сводимы к обязанностям начальника к подчиненному.

Субординация на государственной службе обязательно закрепляется официальными документами. В российской полиции такими документами (кроме известных федеральных законов) являются Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, контракт и должностной регламент (должностная инструкция).

Среди обязанностей подчиненного по отношению к начальнику можно выделить две необходимые позиции: повиновение и уважение. Повиновение — это исполнение приказов и распоряжений. В Дисциплинарном уставе в числе первых обязанностей сотрудника названы: знание и соблюдение основных и служебных обязанностей, порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав; а также выполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников) (п. 5, пп. «а», «б»).

Повиновение — это исполнение приказа. Дисциплинарный устав определяет приказ как служебное требование руководителя (начальника), обращенное к подчиненным сотрудникам, об обязательном выполнении определенных действий, о соблюдении правил или об установлении порядка, положения (гл. 4, п. 10). Далее в Дисциплинарном уставе говорится, что «приказ, отдаваемый руководителем (начальником), обязателен для исполнения подчиненными, за исключением заведомо незаконного приказа. При получении приказа, явно противоречащего закону, сотрудник обязан руководствоваться законом. При этом сотрудник обязан уведомить руководителя (начальника), отдавшего заведомо незаконный приказ, или вышестоящего руководителя (начальника) о неисполнении незаконного приказа» (п. 12). Приказы могут отдаваться как в письменной, так и в устной форме. При этом основным распорядительным документом считается приказ, отданный только в письменной форме. По исполнению приказа подчиненный обязан доложить об этом. В случае несогласия с содержанием приказа сотрудник должен сначала исполнить приказ и только после исполнения он может обжаловать его в установленном порядке (пп. 21, 22). Кроме того, под-

чиненный, «не исполнивший отданный в установленном порядке приказ руководителя (начальника), привлекается к ответственности по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации» (п. 23).

Второе условие — уважение к начальнику. Уважение невозможно регламентировать. Это условие субординации определяется культурой человека, включенного в служебные отношения, его воспитанием и знанием норм служебного этикета. В то же время нельзя игнорировать тот факт, что уважение заслуживается, оно является составной частью авторитета сотрудника и формируется годами. Требование уважения со стороны начальника (руководителя) подкрепляется мнением всего коллектива, но для молодых сотрудников, которые только поступили на службу и еще не знают достоинств своего руководителя, оно (уважение) приобретает формализованный характер и обеспечивается простой необходимостью соблюдать дисциплину и субординацию.

Обязанности начальника являются более сложным и разветвленным комплексом норм, чем обязанности подчиненного. При этом следует понимать, что система субординации выстраивается как пирамида и чем выше должность руководителя, тем сложнее и многообразнее его обязанности. В пункте 7 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации закреплено 11 самостоятельных задач, определяющих обязанности начальника. Не следует забывать, что каждый руководитель (начальник) является и подчиненным, поэтому все обязанности подчиненного вместе с указанными в п. 7 обязанностями также возлагаются на него. Особое внимание следует обратить на тот факт, что каждый руководитель несет персональную ответственность за поддержание служебной дисциплины в том служебном коллективе, который он возглавляет, а потому любое нарушение дисциплины его подчиненными влечет за собой и ответственность руководителя.

Если попытаться выделить простые признаки, составляющие условия отношения начальника к подчиненному, то их тоже два: законность и уважение. Законность имеет первостепенное значение в деятельности руководителя. Всякий приказ или распоряжение, которые адресуются подчиненным, должны иметь легитимное содержание, т. е. отдаваться в установленном порядке и в соответствии с федеральными законами (п. 11). Пункт 16 Дисциплинарного устава запрещает руководителю (начальнику) отдавать приказы, направленные на нарушение законодательства Российской Федерации. Уважение к личности подчиненного является общей уставной дисциплинарной нормой и также, как и в случае с подчиненными, обеспечивается нравственной культурой начальника, его способностью и желанием соблюдать нормы служебного этикета.

Принцип единоначалия обеспечивает служебную дисциплину. Этот принцип давно стал понятен тем, кто занимался построением строгих упорядоченных служебных отношений. В Уставе внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации записано: «Единоначалие является одним из основных принципов строительства Вооруженных Сил, руководства ими и взаимоотношений между военнослужащими. Единоначалие заключается в наделении командира (начальника) всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным и возложении на него персональной ответственности перед государством за все стороны жизни и деятельности воинской части, подразделения и каждого военнослужащего. Единоначалие выражается в праве командира (начальника), исходя из всесторонней оценки обстановки, единолично принимать решения, отдавать в установленном порядке соответствующие приказы и обеспечивать их выполнение»².

Единоначалие в полиции имеет то же значение, что и в Вооруженных Силах. В пункте 13 Дисциплинарного устава сотрудника органов внутренних дел отмечено, что письменный приказ как основной распорядительный документ издается на правах единоначалия. Перед тем, как отдать приказ, руководитель обязан оценить обстановку, принять меры для того, чтобы приказ можно было исполнить.

Принцип единоначалия требует личной, персональной ответственности руководителя за результаты служебной деятельности, поэтому руководителю запрещено отдавать приказы, не имеющие отношения к служебным обязанностям подчиненных (п. 16). Руководитель (начальник) несет ответственность за приказ, который был им отдан и за последствия его исполнения (п. 24). Соответственно, отмена приказа возлагается только на лицо, его отдавшее, либо на вышестоящего прямого руководителя.

Субординация и единоначалие предполагают иерархические характеристики руководителей (начальников). Прямыми руководителями сотрудника органов внутренних дел являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно. Например, слушатели факультета профессиональной подготовки Омской академии МВД России находятся в прямом подчинении у начальника факультета. Ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является

² *Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации* (вместе с Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации, Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации) : указ Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 г. № 1495 (ред. от 16 мая 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

его непосредственным руководителем (начальником) (п. 14). Для слушателей факультета им выступает начальник курса.

В процессе несения службы по охране общественного порядка или решения задач в борьбе с преступностью сотрудники органов внутренних дел могут оказаться в сложных ситуациях, которые требуют дисциплинарной однозначности. Здесь так же, как и в Вооруженных Силах, сотрудники, которые по своему служебному положению и специальному званию не являются по отношению к другим их начальниками или подчиненными, могут быть старшими или младшими. Старшинство определяется специальными званиями сотрудников. Старшие по специальному званию в случае нарушения младшими служебной дисциплины (правил поведения, ношения формы одежды и других дисциплинарных норм) должны требовать от них устранения этого нарушения. Младшие по специальному званию обязаны беспрекословно выполнять эти требования старших. Кроме того, в случаях, когда служебные взаимоотношения не определены руководителем (начальником) при совместном исполнении служебных обязанностей, следует учесть алгоритм, рекомендованный воинскими уставами. Среди сотрудников, не подчиненных друг другу, старший из них по должности, а при равных должностях старший по специальному званию является начальником.

Дисциплинарные требования прямо связаны с самодисциплиной. Нормы взаимоотношений в служебном коллективе нельзя уподоблять привычкам, которые проявляются на бессознательном уровне. Человека нельзя сравнивать с дрессированным животным. Дисциплина — это осознанные и принимаемые человеком правила. Дисциплина — это контроль и самоконтроль. В народе говорят: «Чего не следует делать, того не делай даже в мыслях». В православной религии сложилось учение о недопустимости не только греховных действий, но и греховных помыслов. Все это — грани самовоспитания, которые формируют дисциплинированного человека.

Однако дисциплинированность — это не только исполнительность, но и способность активно, творчески выполнять служебные задачи. Дисциплинированный сотрудник — это одновременно и человек, способный слаженно работать в группе, выполнять приказы и распоряжения, и личность, умеющая думать, решать сложные задачи, брать на себя ответственность за свои действия, добиваясь тем самым поставленной цели.

Удивительным примером воспитания самодисциплины является Александр Васильевич Суворов — великий русский полководец. Известно, что в детстве он был болезненным, слабым ребенком. Но, слушая расска-

зы отца о военных походах и сражениях, он твердо решил стать военным. Юный Суворов усиленно закалял организм, каждый день обливался холодной водой, спал на сеновале, укрывшись плащом. Вставал рано, упражнялся в беге и гимнастике. И уже став генералом, а затем и фельдмаршалом, он не оставил своих привычек и правил. Он никогда не носил слишком теплой одежды, не любил роскошь и стойко переносил невзгоды военных походов, находясь рядом с простыми солдатами. За это снискал у них безграничную любовь и уважение. А его боевые успехи стали закономерным итогом его самовоспитания и дисциплины.

В органах внутренних дел Российской Федерации сохраняется проблема укрепления дисциплины. Важнейшими средствами решения этой проблемы остаются формы правового и нравственного воспитания, среди которых первостепенное значение имеют меры поощрения и дисциплинарного взыскания. В главе 5 Дисциплинарного устава названы меры поощрения, применяемые к сотрудникам, отличившимся в служебной деятельности как особенно успешные (достижение высоких результатов), дисциплинированные (добросовестное выполнение своих обязанностей), мужественные (выполнение задач повышенной сложности). Необходимо обратить внимание на иерархию (субординацию) мер поощрения, применяемых в органах внутренних дел. Более значимыми являются меры не материального, а символического содержания. Даже самая высокая награда — именное оружие — становится не вещью, а символом чести, высоких достижений, проявленного героизма. Значение мер поощрения выходит за рамки индивидуального бытия. Каждый награжденный становится примером для подражания. Кроме того что отмеченные успехи в службе стимулируют сотрудника к дальнейшему совершенствованию, поощрение, объявленное публично всему коллективу, способствует поддержанию дисциплины и формированию антикоррупционной устойчивости.

Свобода и ответственность в контексте дисциплины. Воспитывая в себе качество дисциплинированности, человек сталкивается с противоречиями мировоззренческого характера. Чаще всего эти противоречия проявляются в случаях нарушения дисциплинарных требований. Дисциплина предполагает ограничение свободы, а человек по природе — свободное существо. Именно неспособность отказаться от некоторых потребностей и желаний выступает психологической причиной нарушения дисциплины. Но каковы глубинные мировоззренческие корни, порождающие эту причину? Они заключаются в том, что не всегда очевидны смысл свободы, ее формы и проявления.

Свобода проявляется, с одной стороны, в отношениях человека к миру и событиям, происходящим в окружающей действительности, а с другой — в отношении собственного внутреннего мира. На основании этого различают свободу внешнюю и свободу внутреннюю. Известный русский философ и правовед Б. Н. Чичерин писал: «Свобода понимается в двояком значении: как внешняя и как внутренняя, как свобода действий и как свобода воли. Первая состоит в независимости действий от чужой воли, или в определении их собственной волей лица, короче, в возможности делать что хочешь; вторая состоит в независимости воли от внешних побуждений, или в существующей для нее возможности определяться чисто из себя самой»³. В обоих случаях свобода человека, которую мы продолжаем мыслить как способность следовать собственным интересам, как самоопределение, не абсолютна. Внешняя свобода ограничена совокупностью природных и социальных законов: обычаев, традиций, нравственных и юридических норм. Внешняя свобода определяется действием сил, не подвластных воле человека. Свобода, таким образом, предполагает предел своего осуществления. Этим пределом выступают нормы и правила, дающие возможность действовать. Представим себе человека, который, вопреки требованиям техники безопасности, но следуя своим «свободным» побуждениям, взялся мокрыми руками за оголенные электрические провода. Свобода, понимаемая в таком смысле как любое «хочу», приведет к гибели. Именно поэтому следует уяснить, что любая внешняя свобода относительна.

Но можно ли приложить эту характеристику к внутренней свободе? Ведь внутренняя свобода — это свобода мысли, суждения, нравственной или эстетической оценки. Например, кому-то представляется, что деловой стиль одежды не содержит красоты, не совпадает со сложившимися ранее представлениями об удобстве и элегантности. Что же, это допустимая точка зрения, но она будет поддержана лишь до тех пор, пока этому человеку не захочется проявить свою свободу в сфере поиска интересной работы и достойного заработка, сопряженных с условием соблюдения делового стиля одежды. Таким образом, наша свобода внутреннего мира, свобода многочисленных идейных предпочтений также наталкивается на социальные ограничения, как и свобода внешняя.

Свобода предполагает выбор. А выбор носит сознательный характер. О чем же в первую очередь должен помнить человек, осуществляющий выбор? Поиск идеалов, смыслов, ценностей, знаний, образцов для подра-

³ Чичерин Б. Н. Собственность и государство // Собр. соч. : в 2 ч. М., 1882. Ч. 1. С. 4–5.

жания, безусловно, характерен для человека. Но он не бесконечен. Человеку свойственно не только искать, но и находить, а найдя — отстаивать и осуществлять. Ответственность — неотъемлемая сторона свободного выбора. Осознание ответственности — это способность ответить самому себе на вопрос о честности помыслов и правомерности поступков. Ответственность — это ответ окружающим и демонстрация собственной позиции. И наконец, ответственность — это мера наказания, в первую очередь морального, за отступление от свободно выбранного пути. Ответственность — это признание ценностей, которыми человек руководствуется в жизни.

Внутренняя свобода имеет две разновидности: свобода отрицательная и свобода положительная. Отрицательная свобода в крайнем своем выражении — это произвол. В этом смысле она может стать причиной зла и преступления. Великий русский мыслитель И. А. Ильин писал: «Свобода есть духовный воздух для человека; но для недуховного человека она может стать соблазном и опасностью»⁴. Положительная свобода имеет много форм выражения, но главный ее признак — это осознание ответственности. Именно в этом смысле она определяется как «способность человека действовать в соответствии со своими интересами и целями, опираясь на познание объективной необходимости»⁵. Данное определение можно соотнести с определением римского права, согласно которому «свобода есть природная способность делать все, что угодно, насколько это не исключено насилием или не запрещено правом»⁶.

Таким образом, свобода и дисциплина не противоречат друг другу. Дисциплина представляет собой осознание границ свободы, которые очерчены установленными нормами. Способность понимать и принимать эти нормы есть свободное волеизъявление сознательного индивида. Эту способность необходимо развивать и поддерживать. Особенно важно это качество поддерживать полицейским. Полицейские несут службу в сложных условиях, когда нарушение дисциплины чревато совершением преступления. Предупредить и не допустить нарушение закона — вот цель и задача дисциплинарных установлений.

⁴ Ильин И. А. Родина и мы. Смоленск, 1995. С. 481.

⁵ *Философский энциклопедический словарь*. М., 1983. С. 595.

⁶ Цит. по : Гамбаров Ю. С. Свобода и ее гарантии. Популярные социально-юридические очерки. СПб., 1910. С. 75.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое дисциплина?
2. Какие российские документы определяют сущность и содержание служебной дисциплины сотрудника органов внутренних дел?
3. Какие принципы лежат в основе дисциплинарных требований, предъявляемых сотруднику органов внутренних дел?
4. Как должен действовать сотрудник органов внутренних дел, получив приказ?
5. Какое значение для профилактики правонарушений имеет самодисциплина?
6. Чему служат меры поощрения и меры дисциплинарного взыскания в деятельности органов внутренних дел?

§ 4. Антикоррупционный стандарт поведения сотрудников органов внутренних дел

Согласно Федеральному закону «О противодействии коррупции» «коррупция — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу, другим физическим лицам либо совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица...»¹. Коррупция — опасное социальное явление. Она разлагает институты государства и гражданского общества, поэтому противодействие коррупции — насущная необходимость. В полиции эта проблема приобретает особое значение, так как проявления коррупции элиминируют сам смысл деятельности полиции как института охраны и применения права.

В нашей стране, как и в других государствах мира, борьба с коррупцией ведется с помощью специальных юридических механизмов. Так, в 2006 г. в Российской Федерации были ратифицированы Конвенция ООН против коррупции и Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию, принят Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Законодательство о противодействии коррупции продолжает развиваться, только в 2017 г. был издан ряд приказов МВД, направленных на противодействие этому явлению: от 14 декабря 2016 г. № 838 «О порядке представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы в системе МВД России, и сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, федеральными

¹ О противодействии коррупции : федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

государственными гражданскими служащими системы МВД России», от 1 февраля 2017 г. № 37 «О внесении изменений в нормативные правовые акты МВД России по вопросам противодействия коррупции»; от 3 мая 2017 г. № 258 «Об утверждении порядка уведомления сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, федеральными государственными служащими системы МВД России и работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед МВД России, о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных (должностных, трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов», от 1 июня 2017 г. № 334 «Об утверждении Порядка сообщения в системе МВД России о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей, его сдачи, оценки и реализации (выкупа)».

В то же время нельзя рассчитывать только на меры правового принуждения. Проблема коррупции — вопрос морального сознания, морального поступка. В повседневной профессиональной практике — это вопрос обязательного для всех сотрудников единого стиля антикоррупционного поведения в ситуациях профессиональной деятельности.

Коррупционно опасным поведением считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в определенных ситуациях создает предпосылки и условия для получения корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение. Ситуации, в которых становится возможным коррупционно опасное поведение, называют коррупционно опасными ситуациями. *Коррупционно опасной* является любая ситуация в служебной деятельности, создающая *возможность* нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации. Служебная деятельность сотрудников полиции представляет собой реализацию властных полномочий, поэтому полицейским приходится постоянно давать отпор тем, кто желает не просто нарушить закон, а еще и вовлечь в это нарушение сотрудника полиции. Сотрудник полиции, независимо от занимаемого им служебного положения, должен предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий. Первое, что

ему следует сделать, — это безотлагательно доложить непосредственному начальнику о всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Однажды в помещении отделения участковых уполномоченных полиции межмуниципального отдела МВД России «Кировский» (Калужская область) появился молодой человек. Он обратился к участковому уполномоченному полиции с просьбой о предоставлении ему ложных сведений о месте фактического проживания. За решение вопроса гражданин пытался передать полицейскому денежное вознаграждение в размере 7 тыс. рублей. О попытке дачи взятки сотрудник полиции сообщил в дежурную часть территориального органа внутренних дел. Противоправные действия гражданина были задокументированы в установленном законом порядке. По данному факту отделом дознания МО МВД России «Кировский» возбуждено уголовное дело по ч. 1 ст. 291² УК РФ «Мелкое взяточничество». Санкция статьи предусматривает максимальное наказание в виде лишения свободы на срок до одного года².

Сотруднику независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении коррупционно опасных ситуаций и недопущении их последствий. Совокупность этих мер составляет стандарт антикоррупционного поведения сотрудника полиции.

Стандарт — это образец или эталон, принимаемый за исходный для сопоставления с ним других подобных объектов. Стандарт может быть разработан как на материальные предметы: продукцию, вещества, так и на применение норм, правил, каких-либо требований. В последнем случае стандарт подразумевает возможность сопоставить собственное поведение с тем алгоритмом, который предложен в стандарте.

Стандарт антикоррупционного поведения необходим профессиональному сообществу полицейских, так как он дает алгоритм в ситуации этической неопределенности, четко обозначает моральные приоритеты поведения в конфликтных ситуациях, ситуациях, затруднительных с моральной точки зрения. Основой этического стандарта являются нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу.

Появление в России профессионально-этического стандарта поведения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации соответствует международному профессионально-этическому стандарту, утвержденному ст. 7 Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка

² URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/10502700/> (дата обращения: 28.10.2017).

(резолюция ООН № 169 от 17 декабря 1979 г.): «Должностные лица по поддержанию правопорядка не совершают каких-либо актов коррупции. Они также всемерно препятствуют любым таким актам и борются с ними»³.

Основу стандарта антикоррупционного поведения представляет навыв соблюдения дисциплины. Сотрудник обязан самостоятельно оценивать условия и действия, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности. Однако этого недостаточно. Сотрудник должен следовать ряду моральных обязательств, знать ограничения и запреты, определяемые законом.

Законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для сотрудников установлены следующие ограничения и запреты, требования к служебному поведению. Так, сотрудник обязан:

— уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

— уведомлять своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

— ежегодно представлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (перечень должностей утвержден приказом МВД России от 16 декабря 2016 г. № 848 «О Перечне должностей федеральной государственной службы в Министерстве внутренних дел Российской Федерации и должностей в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, федеральные государственные гражданские служащие и работники, а также граждане при назначении на должности в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством внутренних дел Российской Федерации, обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»)⁴.

³ Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка : рекомендовано Генеральной Ассамблеей ООН от 17 декабря 1979 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ URL: <https://xn--b1aew.xn--plai/anticorr/NPA/acts> (дата обращения: 28.10.2017).

Сотруднику запрещается:

- осуществлять предпринимательскую деятельность;
- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);

- использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;

- разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

- допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором служащий замещает должность государственной службы, если это не входит в его должностные обязанности.

Важным требованием, определяющим стандарт антикоррупционного поведения, является запрещение создавать условия для получения *ненадлежащей выгоды*, пользуясь своим служебным положением. Ненадлежащей выгодой сотрудника органов внутренних дел считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику необходимо отказаться от нее, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах ее предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.

В октябре 2016 г. от инспектора группы дорожно-патрульной службы ОГИБДД ОМВД по Саргатскому району УМВД России по Омской области старшего лейтенанта полиции С. В. Купцова поступило уведомление о склонении его к коррупционному поведению. К С. В. Купцову обратился гражданин П. с предложением о передаче денежного вознаграждения.

гражданина в размере 50 тыс. рублей за непринятие в отношении его мер административного воздействия, предусмотренных ст. 12.8 КоАП РФ (управление транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения). По данному факту Большереченским МСО СУ СК России по Омской области в отношении гражданина П. возбуждено уголовное дело по ч. 3 ст. 30, ч. 3 ст. 291 УК РФ. За проявленную честность и отказ от получения взятки старший лейтенант полиции Сергей Владимирович Купцов приказом начальника УМВД России по Омской области поощрен денежной премией⁵.

Типичной коррупционно опасной является ситуация, связанная с получением подарков. Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных обязанностей возможно только в том случае, если это представляет официальное признание личных достижений сотрудника по службе. Сотрудник может принимать подарки, когда:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

Во всех остальных случаях подарок приобретает смысл ненадлежащей выгоды.

Сотруднику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

В случае, если материальные средства, приносящие ненадлежащую выгоду, нельзя ни отклонить, ни вернуть, сотрудник должен принять все меры для обращения этих средств в доход государства.

Разновидность коррупционно опасных ситуаций представляет конфликт интересов. В соответствии со ст. 71 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты» (далее — Закон о службе в ОВД) под *конфликтом*

⁵ URL: <https://xn--b1aew.xn--plai/anticorr/statistics> (дата обращения: 28.10.2017).

интересов в органах внутренних дел понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника органов внутренних дел влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Понятие конфликта интересов, а также механизма его разрешения получили юридическое закрепление в Законе о службе в ОВД, в Федеральном законе «О противодействии коррупции», в Законе о полиции. Так, в п. 13 ст. 27 Закона о полиции «Основные обязанности сотрудника полиции» главы 6 «Правовое положение сотрудника полиции» закреплено, что сотрудник обязан сообщать непосредственному начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при выполнении служебных обязанностей и принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Закон предусматривает *выявление, предотвращение и урегулирование* ситуаций конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов входит в обязанности сотрудников кадровых подразделений МВД. В то же время исполнить эту обязанность в полной мере возможно лишь с участием самих сотрудников, которые также обязаны проявлять сознательность и должную меру бдительности, информируя как своего руководителя, так и своих родственников о возможности возникновения конфликта интересов.

Важным представляется знание сотрудником не только своих прав, обязанностей, ограничений и запретов, но и требований, предъявляемых к служебному поведению.

В Законе о службе в ОВД закреплена необходимость предотвращения случаев возникновения у сотрудников личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Для недопущения причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества или государства сотруднику следует учитывать факторы, способные создать предпосылки возникновения конфликта интересов⁶. Причины конфликта интересов со стороны сотрудников органов внутренних дел обусловлены нарушением основных принципов правоохранительной службы, ограничений и запретов, связанных

⁶ *Урегулирование* конфликта интересов и разрешение служебных споров в органах внутренних дел Российской Федерации: памятка МВД России. М., 2014.

со службой в органах внутренних дел, в том числе установленных Законом «О противодействии коррупции»; несоблюдением сотрудником законных интересов граждан, организаций, общества и государства, а также основных требований к служебному поведению; дисбалансом между материальными возможностями и финансовыми ожиданиями, между профессиональным уровнем и должностным положением отдельных сотрудников.

Урегулирование конфликта интересов необходимо тогда, когда такой конфликт уже возник. Так, сотрудник полиции не должен служить в коллективе с другим сотрудником в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. В этом случае необходимо принять меры к устранению конфликта интересов. Законодательством не утверждены строгая форма и порядок уведомления непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. В связи с этим соответствующая информация излагается в письменной форме, в которой содержатся сведения о характере личной заинтересованности сотрудника; конкретные должностные (служебные) обязанности, исполнение которых может привести или привело к возникновению конфликта интересов; конкретные организации, физические лица, исполнение должностных обязанностей в отношении которых может привести или привело к возникновению конфликта интересов.

Руководитель, если ему стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Эти меры включают следующие действия:

- 1) изменение должностного или служебного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, в том числе отстранение его от исполнения должностных (служебных) обязанностей. Так, в зависимости от сферы возникновения конфликта интересов, данная мера может быть применена в виде временного исключения сотрудника из состава конкурсной комиссии, комиссии по размещению заказа, участников проверочных мероприятий и т. д. Необходимо учитывать, что основанием для отстранения сотрудника от исполнения служебных обязанностей является соответствующий акт (решение) руководителя.

В этом решении следует указать основание для отстранения; дату, с которой служащий отстранен; дату, с которой служащий должен приступить к исполнению должностных обязанностей;

2) предложение отвода или принятие самоотвода сотрудника. При этом отвод (самоотвод) сотрудника может быть и не связан с его отстранением от должности, а касается только недопущения его к выполнению определенных обязанностей, принятия какого-либо управленческого решения, осуществления контроля деятельности и т. п.

В зависимости от конкретного случая возникновения конфликта интересов важно осуществлять контроль исполнения сотрудником должностных (служебных) обязанностей, связанных с:

1) контролем (надзором) за соблюдением законодательства в соответствующей сфере на предмет выявления фактов нарушений в целях получения выгоды в интересах третьих лиц либо в целях совершения действий (бездействия), препятствующих устранению соответствующих нарушений;

2) участием в работе конкурсной комиссии по государственным закупкам на предмет попытки оказать влияние на членов конкурсной комиссии либо осуществить необъективную оценку участников конкурсов в целях получения выгоды;

3) направлением запросов о предоставлении информации на предмет использования полученной информации, не являющейся общедоступной, для предоставления третьим лицам;

4) согласованием распределения бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределения ограниченных ресурсов на предмет принятия решений в пользу третьих лиц;

5) взаимодействием с конкретными юридическими или физическими лицами, если служащие или их близкие родственники:

— в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых или гражданско-правовых отношениях с юридическими лицами, принимающими участие в конкурсе по государственным закупкам, и их аффилированными лицами;

— владеют долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами (за исключением служащих-собственников указанных ценных бумаг, передавших их в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации);

— получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные

услуги и т. п.) и (или) иную выгоду от физических или юридических лиц (их представителей, посредников);

— имеют обязательства имущественного характера в отношении соответствующих юридических или физических лиц и т. д.⁷

В соответствии с положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов⁸ *представление* руководителя государственного органа или любого члена комиссии, касающееся обеспечения соблюдения служащим требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в государственном органе мер по предупреждению коррупции, *является основанием* для проведения заседания такой комиссии.

Приведем перечень решений, которые может принять комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов по итогам рассмотрения соответствующего вопроса:

— установить, что сотрудник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

— установить, что сотрудник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю указать сотруднику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к нему конкретную меру ответственности.

Таким образом, профилактика коррупционно опасного поведения сотрудника органов внутренних дел заключается не только в изучении нравственных основ службы, но и в деятельности самовоспитания и самоанализа. Эта деятельность должна способствовать выработке у сотрудника органов внутренних дел навыков антикоррупционного поведения, формированию личной ответственности сотрудника органов внутренних дел за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

⁷ Кулакова Е. С. Урегулирование конфликта интересов в органах внутренних дел Российской Федерации : лекция. Домодедово, 2015. С. 20.

⁸ О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов : указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 27, ст. 3446.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите ограничения, запреты и требования к служебному поведению на службе в органах внутренних дел Российской Федерации.
2. Сформулируйте основные задачи подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений.
3. Перечислите основные мероприятия по предупреждению конфликта интересов в органах внутренних дел Российской Федерации.
4. Назовите основные причины, способствующие возникновению конфликта интересов в органах внутренних дел Российской Федерации.
5. Приведите примеры ситуаций возникновения конфликта интересов на службе в органах внутренних дел Российской Федерации.
6. Каков порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений?
7. Как должен действовать сотрудник, имеющий информацию о возникшем конфликте интересов в органах внутренних дел Российской Федерации или о возможности его возникновения?
8. Перечислите факторы проявления коррупции в органах внутренних дел Российской Федерации.

§ 5. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел

Служебный этикет в органах внутренних дел представляет собой правила и принципы, которые регулируют внешние стороны выполнения служебных обязанностей сотрудников полиции, их профессионального общения с гражданами, коллегами, начальниками и подчиненными.

Устои жизни общества, выражающиеся в различных формах — правовой, моральной, традиционной, послужили основой совокупности рекомендаций, требований, предъявляемых к поведению и поступкам людей, которую принято называть *этикетом*. Незнание правил служебного этикета может негативно отразиться и на карьерном росте, и на деловой репутации каждого сотрудника.

Этикет не следует отождествлять с этикой. Это близкие по звучанию слова, но их происхождение разное. *Этос* — обычай, нрав. В переводе с греческого *этика* — наука о тех нравственных ориентирах, которые выбирает человек в своей жизни, о морали общества. Этика — это практическая философия, в ней рассматриваются вопросы внутреннего выбора, мотива поступка.

Этикет представляет собой свод правил внешнего поведения. Этикет (от фр. — *etiquette*) — надпись (отсюда известное в русском языке слово этикетка). На одном из пышных и изысканных приемов у короля Людовика XIV (1638–1715) гостям вручали карточки с перечислением некоторых требуемых от них правил поведения. От французского названия карточек-этикеток и произошло слово «этикет», вошедшее впоследствии в языки многих стран.

Этикет имеет давние корни и отнюдь не французские. Значительная часть правил этикета пришла к нам из Древнего мира. Можно с уверенностью сказать, что регулирование внешних признаков человеческих взаимоотношений появилось одновременно с возникновением общества. Этим правилам подчинялись в древности все члены общины. Они были неписаными, рождались из естественной потребности сохранить жизнь всего сообщества и регулировались им. Хранителями подобных знаний были старейшины. От соблюдения этикетных правил часто зависела не

только карьера, но и жизнь человека. Так было в Древнем Египте, Китае, Риме, Золотой Орде. Нарушение этикета приводило к вражде между племенами, народами и даже к войнам.

Внешние проявления человеческих взаимоотношений, связанные с выражением уважения к окружающим, стремление доставить удовольствие внешними манерами обострились в Средневековье. Этикет как самостоятельное социальное и культурное явление оформился в период зарождения абсолютных монархий. Придерживаться определенных правил поведения, церемониала было необходимо для возвеличивания царственных особ, императоров, королей, царей, князей, принцев, герцогов, для закрепления иерархий.

В культуре современного демократического типа, в которой выше всего ценится возможность свободного выбора и полной реализации личности, искусство общения заключается не столько в том, чтобы сохранить свой статус, сколько в умелом и разумном приспособлении его к конкретной ситуации. Наиболее высоко оценивается не буквальное соблюдение правил, а умение в случае необходимости развивать их. Вместо обязательных предписаний и запретов — творческое использование классических норм. Современный этикет менее церемонный в сравнении с прежним, прост, направлен к естественности и разумности людей.

Сегодня в практике государственной службы востребованы такие черты личности, как трудолюбие, доброжелательность, пунктуальность, правдивость, справедливость, что и признается моральными аспектами государственной службы, а значит, находит свое продолжение в этикете. Именно этикет дает возможность правильно выразить и обратить внимание на необходимые и ожидаемые от профессионалов нравственные качества специалиста с помощью видимых и понятных для окружающих действий.

Служебный этикет — это система правил и норм, правильного оформления служебных обязанностей сотрудников. Эти правила применяются в поведении сотрудников друг с другом и с гражданами. Система правил внешнего оформления упрощает взаимодействие, экономит время, задает стереотипы поведения, воспитывает самим фактом влияния внешней культуры поведения на внутреннее восприятие ценностей службы.

Соблюдение норм служебного этикета способно значительно улучшить взаимодействие, укрепить в подразделениях здоровую моральную атмосферу. Правила этикета просты и доступны, необременительны и всегда дают положительный эффект, создавая нравственный комфорт.

Полицейский служебный этикет заимствовал большинство своих правил из военной службы, что сохранено и по сей день. Большой вклад в развитие отечественного воинского этикета и культуры общения военнослужащих внес первый российский император Петр I. Во-первых, он впервые законодательно закрепил нормы и правила воинского этикета в Артикуле воинском 1716 г. и Табели о рангах 1722 г. Требования служебного этикета к российским полицейским были предписаны Екатериной II в Уставе благочиния, или полицейском в 1782 г. В данных документах отчетливо отражена мысль о безусловном подчинении младших по должности старшим чинам, укреплении дисциплины и субординации.

Петр I учредил правила ношения формы одежды как атрибута воинского этикета, тем самым заложил основы таких понятий, как «честь мундира» и «воинская вежливость».

В советское время закреплено большинство требований воинского служебного этикета в общевоинских уставах, особенно в Строевом уставе Вооруженных Сил Российской Федерации¹.

Одной из особенностей служебного этикета сотрудников органов внутренних дел является закреплённость правил служебного поведения в нормативных правовых актах. Они регулируются уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно для всего личного состава, а нарушения могут повлечь не только моральную (замечание, неодобрение и др.), но и дисциплинарную ответственность. Дисциплинарную ответственность на подчиненного накладывает непосредственный начальник или начальник органа внутренних дел (замечание, выговор, строгий выговор).

С первых дней существования Организации Объединенных Наций и Совета Европы рассматриваются вопросы стандартизации поведения полицейских. Складывается полицейский этикет — выверенные профессиональными традициями нормы служебного этикета, регулирующие внешнюю сторону межличностных отношений, в которой главной ценностью является уважение к сотруднику полиции.

Система нравственных отношений руководителя и подчиненного в органах внутренних дел опирается на принципы субординации, дисциплины и единоначалия. Они изложены в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел РФ, Строевом уставе и Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации. Закрепляют уважение руководителя к подчинен-

¹ *Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации*. Ростов н/Д, 2009.

ному, наряду с указанными документами, и многочисленные традиции воинской службы, показывая правила воинской вежливости как эталон воспитанности.

В зависимости от занимаемой должности и специального звания между сотрудниками органов внутренних дел складываются нравственные отношения уважения к личности человека, к его званию и должности, моральная ответственность начальника и подчиненного за соблюдение этических норм.

Государственная служба предполагает постоянный контакт с населением, общественностью, что в свою очередь ведет к более активному обращению к этикетным правилам профессиональной деятельности. Современный сотрудник органов внутренних дел по роду своей службы повседневно вторгается в сложные области человеческих взаимоотношений, выступая в роли арбитра в различных конфликтных ситуациях, затрагивающих судьбы людей, поэтому он не может быть необъективным, грубым, недоброжелательным, нравственно невоспитанным человеком. Обязательное качество сотрудника — уметь выбирать нужный тон разговора не только при общении с населением, но и с нарушителями общественного порядка: важно держать себя корректно, с достоинством, добавляющим представителю власти.

Потребность повышения уровня доверия граждан полиции требует особого внимания к выполнению правил служебного этикета, который становится мерилем не только его культуры, но и его профессионализма. Подразделение, в котором соблюдаются требования служебного этикета, становится более сплоченным, работа в нем приносит больше удовлетворения каждому сотруднику. Следование нормам служебного этикета способствует повышению авторитета государственной власти у посетителей, укрепляет связи сотрудников органов власти и управления с населением. В таких нравственно-психологических условиях формируются отношения доверия, совместного поиска путей решения различных проблем.

Большое значение имеет освоение правил служебного этикета на начальном этапе службы, в период освоения новой, еще профессиональной субкультуры. С помощью этикетных правил реализуется один из важнейших принципов службы — *принцип субординации*. Заключается он в иерархии служебного коллектива, состоящего из начальников и подчиненных, старших и младших по званию и должности; в четком определении их прав и обязанностей; в праве начальника приказывать и в обязанности подчиненных точно и беспрекословно выполнять приказы и распоряжения начальников.

Этикетное воплощение принципа субординации состоит в демонстрации младшими и нижестоящими по званию и должности уважения к старшим, что выражено в строгом соблюдении правил воинской вежливости.

К этикетным правилам субординации относятся следующие:

1. Сотрудник должен всегда оказывать уважение и внимание старшим по званию, возрасту или общественному положению. Так, если в служебное помещение входит старший по званию или должности, необходимо встать и приветствовать его в соответствии с требованиями устава. Садиться следует только после получения разрешения.

2. Если старший по возрасту, званию или общественному положению собеседник стоит, нужно встать. Если старший из беседующих встает, младший тоже должен встать. Подчиненный, войдя в кабинет к начальнику, не должен садиться, если начальник встречает его и ведет разговор стоя. При необходимости выйти из помещения следует выбрать удобный момент, встать и попросить на это разрешения у старшего.

3. При встрече с руководителем подчиненный обязан уступить ему дорогу и, отдавая честь, пропустить вперед. Если нужно обогнать начальника, следует попросить разрешения. Когда сотрудник входит вместе с начальником в помещение, он должен пропустить его, открыть и придержать дверь перед ним.

4. При посещении кабинета руководителя сотрудник представляется в том случае, если начальник лично его не знает. Садиться можно только после получения приглашения сесть, от которого не следует отказываться. Разговор начинает начальник.

5. При назначении на должность, сдаче должности, присвоении специального звания, награждении, убытии в командировку или отпуск и возвращении сотруднику следует представиться своему непосредственному руководителю. При этом он называет занимаемую должность, звание, фамилию и причину представления. Вновь прибывшего сотрудника полагается представить коллективу. Это выполняет начальник органа внутренних дел или его заместитель на собрании личного состава или служебном совещании.

Неравное правовое положение начальника и подчиненного не должно подкрепляться неравенством моральным. Каждый начальник должен помнить, что ему даны юридические права, а моральные он должен заслужить сам. Этикет руководителя и этикет подчиненного как подсистемы полицейского этикета дают ряд рекомендаций для сотрудников, каким образом можно показать уважение к своему руководителю. Уважитель-

ное отношение не должно переходить в лесть, заискивание, угодничество, подхалимство.

Большое значение в межличностных взаимоотношениях в служебном этикете сотрудников полиции имеет *принцип коллективизма*. Он подчеркивает значимость таких взаимоотношений в коллективе подразделения органа внутренних дел, как помощь, взаимозаменяемость, поддержка. Уставные требования обязывают сотрудников дорожить товариществом, помогать коллегам словом и делом, удерживать их от недостойных поступков. Внешнее (этикетное) выражение коллективизма чаще всего присутствует в служебных ритуалах построений, публичного вручения наград, объявления благодарностей перед личным составом.

Важной отличительной чертой служебного этикета органов внутренних дел является его ритуальный, знаковый характер: правила поведения представляют собой систему символов, кодификации нравственных смыслов службы, выражающихся в большом количестве церемоний службы. В силу важности именно внешнего представления служебных отношений и результатов профессиональной деятельности ритуалы и традиции органов внутренних дел являются самостоятельной частью служебного этикета и были описаны в § 2 данного пособия.

Этикет как система состоит из следующих подсистем: атрибутики (этикет внешнего вида), этикета речи (вербальный этикет), этикета манер (невербальный этикет) и проксемики — этикета пространства и времени. Главная нравственная ценность этикета — уважение — выражается во всех элементах служебного этикета. Освоение этих элементов и есть проявление имиджа профессионала. В начальный период службы следует уделить внимание, как каждый из элементов служебного этикета передает статусы подчиненного и молодого сотрудника.

Этикет внешнего вида (атрибутика) включает в себя несколько основных правил:

1. Внешний вид подчиненного должен быть опрятным, деловым. При ношении форменного обмундирования должны быть соблюдены правила, закрепленные приказом МВД России от 16 июля 2013 г. № 575². Все замечания руководителя относительно внешнего вида подчиненного следует учесть и устранить недостатки³.

² Об утверждении Правил ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия : приказ МВД России от 26 июля 2013 г. № 575. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ *Строевой устав Вооруженных Сил Российской Федерации*. 2009, ст. 26.

2. В случае выполнения служебных обязанностей в гражданской одежде допускается ношение одежды и обуви строгого делового стиля неяркого цвета, подчеркивающего аккуратность и опрятность сотрудника.

3. Этикет требует приводить себя в порядок, не привлекая внимания окружающих, т. е. в специально отведенных для этого местах: в гардеробе, туалетной комнате и т. д., а не в общем кабинете или на построении. Если сотрудник заметил какой-нибудь недостаток в одежде своего сослуживца, следует указать на него в деликатной форме, по возможности — помочь устранить.

4. Внешний облик сотрудника внутренних органов (профессиональная форма одежды, обувь, головной убор, прическа, осанка, мимика, манера держаться с гражданами и т. д.) — визитная карточка ОВД. Красота, изящество, элегантность форменной одежды вызывает чувство эстетического удовольствия у того, кто ее носит, и того, кто на нее смотрит, оказывает воспитательное воздействие на окружающих людей.

Этикет речи содержит ряд важных рекомендаций:

1. Слова воинского приветствия первым произносит подчиненный.

2. Не следует брать на себя инициативу в разговоре, его должен начать начальник. В разговоре нужно быть кратким, спокойным. Важно придерживаться темы беседы, не использовать шутки, остроты, восклицания или вопросы. Выбор тона разговора остается за начальником.

3. В общении руководителя и подчиненного в речевом обороте должны преобладать словосочетания делового стиля. Уставные выражения: «Так точно», «Разрешите обратиться», «Никак нет», «Есть» позволяют быть лаконичным и демонстрировать уважение к старшему по званию и должности⁴.

4. Речевое поведение служащего в строю ограничено командами руководителя. Находящиеся в строю не разговаривают, должны быть внимательны к приказаниям и командам своего командира, быстро и точно их выполнять; не мешая другим, передавать приказания, команды без искажений, громко и четко.

5. Доклад об исполнении поручения или ответ на поставленный вопрос руководителя должен звучать четко и незамедлительно, паузы или уклонение от ответа недопустимы.

6. Сотрудникам следует поддерживать авторитет руководителя, не обсуждая его поведение в коллективе и семье. Нельзя допускать слухи и сплетни в адрес руководителя, обсуждать действия вышестоящих начальников.

⁴ Там же. Ст. 69.

7. Интонации устного обращения должны быть доброжелательными, но не заискивающими. Строгий и повелительный тон в разумных пределах со стороны руководителя создает мотивацию к работе. Эмоциональный тон в повседневной рабочей обстановке также должен быть нейтральным, деловым; повышать голос недопустимо.

8. Не следует задавать вопросы, которые могут быть решены и без непосредственного участия начальника, а также исключать бестактные вопросы: «Как Ваше здоровье?», «Как Ваши дела?», «Как Ваши домашние?». В то же время руководителю необходимо интересоваться условиями труда, семейным и материальным положением подчиненного.

Руководителю следует поощрять сотрудников словами благодарности за качественно выполненную работу. На недостатки нужно указывать в деликатной форме.

Письменные обращения к руководству в виде рапортов воспитывают в подчиненных культуру и управленческую дисциплину. Устные и письменные обращения вышестоящему руководству, минуя непосредственного начальника, являются нарушением субординации и недопустимы, за исключением особых случаев.

Невербальный служебный этикет (манер и движений) порождает ряд специфических предписаний, указывающих на уважение к руководителю:

1. При входе руководителя следует вставать, команда при этом подается только на официальных мероприятиях.

2. Сотрудник в форме выполняет ритуал воинского приветствия. Для выполнения воинского приветствия на месте, вне строя, без головного убора, за три-четыре шага до начальника (старшего) повернуться в его сторону, принять строевую стойку и, глядя ему в лицо, поворачивать вслед за ним голову. Если головной убор надет, то следует приложить правую руку к головному убору так, чтобы пальцы были вместе, ладонь прямая, средний палец касался нижнего края головного убора (у козырька), а локоть был на линии и высоте плеча. При повороте головы в сторону начальника (старшего) положение руки у головного убора остается без изменения⁵.

3. Необходимо уступать дорогу начальнику, пропускать его вперед в коридоре, при выходе из лифта, здания, при входе в здание.

4. Заходить в кабинет руководителя и присаживаться без приглашения недопустимо. Во время разговора нужно сидеть ровно, не откидываясь на спинку стула, не перекидывая ноги на ногу. Отворачиваться от руководителя или сидеть, стоять боком или спиной — значит проявлять к нему неуважение.

⁵ Там же. Ст. 60.

5. Во время разговора с руководителем недопустимо вертеть в руках различные предметы (ручку, ключи, зажигалку, телефон и др.).

6. На лице должно быть отражено внимание, спокойствие, симпатия и доверие к руководителю.

7. Подавать руку первым может только начальник. В деловой обстановке сотруднику следует держать руки на столе. Опускать руки в карманы или скрещивать их на груди перед руководителем недопустимо.

8. По окончании общения с руководителем необходимо встать по стойке «смирно» и получить разрешение удалиться из кабинета.

9. Этикет вручения подарков в официальных условиях рекомендует исключить вручение сувениров, а также вручение руководителю денежных средств и дорогостоящих подарков.

Демонстрация уважения с помощью правил этикета пространства и времени (проксемики) включает несколько правил:

1. Требование к организации пространства и распределению времени на службе и в быту — пунктуальность. Она является обязательной характеристикой служащего органов внутренних дел. Как руководитель, так и подчиненный должны бережно относиться к времени друг друга. Пунктуальность, точность — обязательные проявления дисциплины. Опоздания к назначенному времени допустимы только при чрезвычайных обстоятельствах и требуют предупреждения по телефону.

2. Организация пространства включает требования к расположению предметов. Например, оформление служебного кабинета, учебной аудитории требует от сотрудников поддержания порядка. Держать на рабочем месте свои личные вещи, фотографии не рекомендуется.

3. Подчиненному не следует без необходимости входить в кабинет руководителя, пользоваться его телефоном, отвлекать от работы. Перед тем, как войти в кабинет, рекомендуется сделать короткий стук в дверь.

4. Уход с работы раньше прямого руководителя требует получения разрешения от него и прощания с ним.

Этикет поведения сотрудников ОВД с гражданами. Современная модель взаимодействия полиции и граждан, которая может быть охарактеризована как перспективная, для современных демократических обществ определяется как партнерская⁶. Партнерство — юридическое и организационное объединение сил полиции, местных органов власти

⁶ Специфика деятельности милиции (полиции) в переходный период общества : мат-лы междунар. семинара 20–21 октября 2004 г. М., 2005. С. 48.

и населения в сфере противодействия преступности. Это также эффективная система солидарной ответственности между субъектами, занятыми в этой деятельности (муниципалитетов, общественных организаций, систем образования, здравоохранения и др.). Партнерство — качество отношений, развивающее установку на партнера по общению, при которой цели и задачи партнера равнозначны достижению собственных целей. Полицейская стратегия социальной помощи населению постоянно приспособливается к социальным процессам в конкретных условиях. С реализацией этой стратегии значительно повышаются эффективность работы, социальный престиж, моральная удовлетворенность самих сотрудников полиции. Это в полной мере должен отражать этикет общения полицейских и граждан.

Первым шагом на пути реализации стратегии партнерства выступает изучение и применение правил поведения. Их использование ведет к повышению авторитета правоохранительных органов в глазах населения. При обращении сотрудника полиции к гражданам служебный этикет требует приложить руку к головному убору, представиться, назвать фамилию, звание, должность и наименование служебного подразделения. Обращаться к гражданам необходимо только на «Вы». По окончании разговора рука сотрудника вновь прикладывается к головному убору, при этом на службе не рекомендуется ни здороваться, ни прощаться с гражданином за руку. Проверка документов не должна занимать много времени, ее следует производить аккуратно, спокойно, вежливо объясняя причину действий сотрудника⁷.

Важно обратить внимание на правила общения с гражданами в случае их обращения в соответствующую службу. Прием граждан сотрудниками полиции рассматривается как прямая обязанность полиции. Поэтому и создание комфортных для граждан условий, удобного графика приема должно быть постоянным правилом работы. Несвоевременное начало приема или его прекращение ранее объявленного срока недопустимо. Свод правил приема граждан может быть весьма обширным:

1. Прием граждан должен осуществляться в специальных комнатах, которые необходимо обеспечить соответствующими информационно-справочными материалами.

2. Сотрудник должен быть внимательным, вежливым, одетым по форме, опрятным и подтянутым.

⁷ *Профессиональная подготовка полицейских : альбом структурно-логических схем.* М., 2016. Ч. 1. С. 120–127.

3. В обращении с гражданами недопустимы:

- высокомерный тон, грубость, заносчивость;
- ироническое или невежливое изложение замечаний;
- выражения или реплики, унижающие человеческое достоинство;
- угрозы, нравоучения, упреки;
- предъявление незаслуженных обвинений;
- угрожающие жесты и знаки, а также другие выражения или действия, оскорбляющие личность и достоинство граждан.

4. Независимо от времени окончания приема должны быть приняты все посетители. Если нет такой возможности, то приглашаются те лица, чьи заявления или жалобы не терпят отлагательства; например граждане, пребывание которых ограничено в данной местности. Оставшимся лицам следует предложить другое, удобное для них время приема.

5. В ходе беседы необходимо внимательно выслушать заявление или жалобу посетителя. Перебивать его допустимо только в случаях, если он значительно отклонился от темы. Замечания нужно делать для уточнения установленных фактов; они должны быть сформулированы в тактичной форме. Только после рассказа посетителя следует задавать вопросы для выяснения новых фактов.

6. Прием граждан необходимо вести в доброжелательной манере, следует исключить любое пренебрежение, нельзя проявлять торопливость, язвительность.

7. Важно учитывать эмоциональную напряженность лиц, кто обращается со своей проблемой в органы внутренних дел. Это мешает им четко излагать суть дела, вызывает оговорки, запинки и т. п. Сотруднику следует быть терпеливым, помочь высказаться, выяснить всю информацию.

8. Посетителю может мешать присутствие третьего лица, поэтому желательно вести прием наедине, без свидетелей, особенно, если на этом настаивает посетитель.

9. Ответ сотрудника должен быть точным и обстоятельным. Необходимо убедиться, что посетитель правильно понял сотрудника. Если для ответа требуется подготовка, то нужно назначить новое время. Если ответ может быть получен от кого-либо из сослуживцев или руководства, то посетитель должен быть приведен к ним и представлен сотрудником.

10. В случае, когда сотрудник принимает отрицательное решение по просьбе или заявлению посетителя, важно, чтобы он правильно понял причину такого решения. Следует разъяснить порядок обжалования принятого решения в спокойной форме, доброжелательно, вежливо и терпеливо.

11. Если в ходе приема выяснится, что вопрос не входит в компетенцию ОВД, следует направить посетителя в организацию, уполномоченную оказать ему содействие.

12. Если посетитель пришел с какой-либо информацией, нужно поблагодарить и подчеркнуть, что она ценна и своевременна. Если информация, содержащаяся в заявлении, относится к вопросам усиления борьбы с правонарушениями, улучшения работы органов внутренних дел, непременно следует поблагодарить за сообщение.

13. При обращении граждан по телефону требуется отвечать на звонок сразу, назвать свою должность, звание, фамилию. Если обращающийся не называет себя, то в вежливой форме следует спросить, кто говорит. Если принимающий не в состоянии ответить на поставленный вопрос, то нужно назвать фамилию и телефон сотрудника, к которому следует обратиться.

14. Лицам, не имеющим непосредственного отношения к приему, запрещается находиться в помещении, где он проводится.

Таким образом, служебный этикет в органах внутренних дел имеет выраженную специфику и при общении с гражданами способствует повышению авторитета полиции в глазах общества. Рассмотрев основные характеристики служебного этикета, можно сделать следующие выводы.

Этикет — это свод правил, повышающих общую культуру человека. Этикет включает четыре подсистемы. Специфика служебного этикета сотрудников органов внутренних дел определяется его зависимостью от письменно закрепленных требований. Важное значение имеет освоение правил служебного этикета на начальном этапе службы, в период освоения новой профессиональной субкультуры.

Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел основан на принципе субординации и выполняет дисциплинирующую функцию. Правила и конкретные рекомендации служебного этикета многообразны, отразить их в одном тексте невозможно. Исполнение правил служебного этикета в конкретном служебном коллективе во многом зависит от требовательности руководителя.

Этикет выступает средством управления коллективом, укрепления служебной дисциплины. Соблюдение норм этикета способно значительно улучшить взаимодействие, укрепить в коллективах здоровую моральную атмосферу. Вместе с тем внимательное отношение к применению системы этикетных норм укрепляет профессионализм, переводит внешние требования в привычки и формирует высокую нравственную культуру профессиональной деятельности полиции.

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы специфические черты служебного этикета сотрудников ОВД?
2. В чем проявляются нормы служебного этикета подчиненного и руководителя в служебном коллективе ОВД?
3. Что дает подчиненному-сотруднику знание правил служебного полицейского этикета?
4. Как правильно заходить в кабинет начальника и здороваться с руководителем?
5. Как с помощью этикетных норм реализуется стратегия открытости и сотрудничества полиции и граждан?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел представляет собой сложный процесс. Изучение учебной дисциплины «Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел. Служебный этикет» закладывает фундамент, на котором выстраивается личность сотрудника в условиях его предстоящей профессионально-служебной деятельности. Конкретные жизненные ситуации и обстоятельства нередко требуют от человека выбора, от которого могут зависеть результаты служебной деятельности, перспективы служебного роста, жизнь и благополучие коллег и граждан.

Деонтологические документы современной полиции, служебные традиции органов внутренних дел, воспитательная работа в подразделениях формируют четкие ориентиры деятельности сотрудников. Нравственные принципы верности государству и его народу, законности, преданности служебному долгу, справедливости, гуманизма, коллективизма должны определять не только профессиональный облик, но и гражданскую позицию сотрудника органов внутренних дел. Однако знать эти принципы не значит действовать в соответствии с ними. Можно считать себя гуманным и справедливым, но быть таким не всегда оказывается простым делом. Субъективные предпочтения, соображения целесообразности, личные интересы нередко ставят под угрозу те принципы, верность которым сотрудник обещал хранить, принимая Присягу.

Ценности патриотизма, профессионализма, героизма, равенства, правды, честности, ответственности, взаимопомощи призваны определять отношения как внутри подразделений органов внутренних дел, так и при взаимодействии сотрудников с гражданами. Признание и принятие этих ценностей являются основой формирования личностных качеств сотрудника, поступившего на службу. Эти качества проявляются и в повседневной деятельности, и при исполнении служебных обязанностей.

Воспитание честного, справедливого, преданного служебному долгу сотрудника — важнейшая задача, реализуемая органами внутренних дел. Однако ее решение возможно только в том случае, если каждый сотрудник осознает те требования, которые предъявляет ему служба в органах внутренних дел.

Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка
(принят резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН
от 17 декабря 1979 года)

Статья 1

Должностные лица по поддержанию правопорядка постоянно выполняют возложенные на них законом обязанности, служа общине и защищая всех лиц от противоправных актов в соответствии с высокой степенью ответственности, требуемой их профессией.

Комментарий:

a) Термин «должностные лица по поддержанию правопорядка» включает всех назначаемых или избираемых должностных лиц, связанных с применением права, которые обладают полицейскими полномочиями, особенно полномочиями на задержание правонарушителей.

b) В тех странах, где полицейские полномочия осуществляются представителями военных властей в форменной или гражданской одежде или силами государственной безопасности, определение понятия «должностные лица по поддержанию правопорядка» охватывает сотрудников таких служб.

c) Имеется в виду, что служба обществу включает в себя, в частности, оказание услуг и помощи тем членам общины, которые по личным, экономическим, социальным или другим причинам чрезвычайного характера нуждаются в немедленной помощи.

d) Имеется в виду, что это положение не только охватывает все насильственные, грабительские или вредные акты, но и распространяется на все виды запрещений, установленных в соответствии с уголовными законами. Оно распространяется также на поведение лиц, неспособных нести уголовную ответственность.

Статья 2

При выполнении своих обязанностей должностные лица по поддержанию правопорядка уважают и защищают человеческое достоинство и поддерживают и защищают права человека по отношению ко всем лицам.

Комментарий:

a) Указанные права человека устанавливаются и защищаются национальным и международным правом. К соответствующим международным документам относятся: Всеобщая декларация прав человека; Междуна-

родный пакт о гражданских и политических правах; Декларация о защите всех лиц от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания; Декларация Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Международная конвенция о пресечении преступления апартеида и наказании за него; Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него; Минимальные стандартные правила обращения с заключенными; Венская конвенция о консульских сношениях.

b) В национальных комментариях к этому положению должны указываться региональные или национальные положения, устанавливающие и защищающие эти права.

Статья 3

Должностные лица по поддержанию правопорядка могут применять силу только в случае крайней необходимости и в той мере, в какой это требуется для выполнения их обязанностей.

Комментарий:

a) В этом положении подчеркивается, что применение силы должностными лицами по поддержанию правопорядка должно носить исключительный характер; хотя оно подразумевает, что должностные лица по поддержанию правопорядка могут быть уполномочены на применение силы, которая является разумно необходимой при данных обстоятельствах, в целях предупреждения преступления или при проведении правомерного задержания правонарушителей или подозреваемых правонарушителей, или при оказании помощи при таком задержании не может применяться сила, превышающая необходимые для этих целей пределы.

b) Национальное законодательство, как правило, ограничивает применение силы должностными лицами по поддержанию правопорядка в соответствии с принципом пропорциональности. Это следует понимать таким образом, что при толковании данного положения должны уважаться эти национальные принципы пропорциональности. Это положение ни в коем случае не толкуется таким образом, будто оно уполномочивает на применение такой силы, которая является несоразмерной законной цели, которую нужно достичь.

c) Применение огнестрельного оружия считается крайней мерой. Следует приложить все усилия к тому, чтобы исключить применение огнестрельного оружия, особенно против детей. Как правило, огнестрельное оружие не должно применяться, за исключением случаев, когда по-

дозреваемый правонарушитель оказывает вооруженное сопротивление или иным образом ставит под угрозу жизнь других, и когда другие меры, имеющие менее исключительный характер, недостаточны для обсуждения или задержания подозреваемого правонарушителя. О каждом случае применения огнестрельного оружия должно быть незамедлительно сообщено компетентным властям.

Статья 4

Сведения конфиденциального характера, получаемые должностными лицами по поддержанию правопорядка, сохраняются в тайне, если исполнение обязанностей или требования правосудия не требуют иного.

Комментарий:

По характеру своих обязанностей должностные лица по поддержанию правопорядка получают информацию, которая может относиться к личной жизни других лиц или потенциально повредить интересам таких лиц и особенно их репутации. Следует проявлять большую осторожность при сохранении и использовании такой информации, которая разглашается только при исполнении обязанностей или в целях правосудия. Любое разглашение такой информации в других целях является полностью неправомерным.

Статья 5

Ни одно должностное лицо по поддержанию правопорядка не может осуществлять, подстрекать или терпимо относиться к любому действию, представляющему собой пытку или другие жестокие, бесчеловечные или унижающие достоинство виды обращения и наказания, и ни одно должностное лицо по поддержанию правопорядка не может ссылаться на распоряжения вышестоящих лиц или такие исключительные обстоятельства, как состояние войны или угроза войны, угроза национальной безопасности, внутреннюю политическую нестабильность или любое другое чрезвычайное положение для оправдания пыток или других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания.

Комментарий:

а) Этот запрет вытекает из принятой Генеральной Ассамблеей Декларации о защите всех лиц от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, согласно которой:

«[такое действие является] оскорблением человеческого достоинства и осуждается как нарушение целей Устава Организации Объединенных Наций и нарушение прав человека и основных свобод, провозглашенных

во Всеобщей декларации прав человека [и других международных документах, касающихся прав человека]».

b) Декларация определяет пытку следующим образом:

«...пытка означает любое действие, посредством которого человеку намеренно причиняется сильная боль или страдание, физическое или умственное, со стороны официального лица или по его подстрекательству с целью получения от него или от третьего лица информации или признаний, наказания его за действия, которые он совершил, или в совершении которых подозревается, или запугивания его или других лиц. В это толкование не включается боль или страдание, возникающие только из-за законного лишения свободы, ввиду состояния, присущего этому, или вследствие этого, в той степени, насколько это совместимо с Минимальными стандартными правилами обращения с заключенными».

c) Выражение «жестокое, бесчеловечные или унижающие достоинство виды обращения и наказания» не было определено Генеральной Ассамблеей, но его следует истолковывать таким образом, чтобы представлялась, по возможности, наиболее широкая защита от злоупотреблений как физического, так и психологического характера.

Статья 6

Должностные лица по поддержанию правопорядка обеспечивают полную охрану здоровья задержанных ими лиц и, в частности, принимают немедленные меры по обеспечению оказания медицинской помощи в случае необходимости.

Комментарий:

a) «Медицинская помощь», под которой подразумеваются услуги, оказываемые любым медицинским персоналом, включая врачей-практиков, имеющих надлежащее удостоверение, и медицинский вспомогательный персонал, оказывается в случае необходимости или в ответ на просьбу.

b) Поскольку медицинский персонал обычно придан деятельности по поддержанию правопорядка, должностные лица по поддержанию правопорядка должны учитывать внесение этого персонала, когда они рекомендуют оказание задержанному лицу соответствующей медицинской помощи через или в консультации с медицинским персоналом, не участвующим в деятельности по поддержанию правопорядка.

c) Понимается, что должностные лица по поддержанию правопорядка обеспечивают оказание медицинской помощи жертвам правонарушений или несчастных случаев, происходящих в ходе правонарушений.

Статья 7

Должностные лица по поддержанию правопорядка не совершают каких-либо актов коррупции. Они также всемерно препятствуют любым таким актам и борются с ними.

Комментарий:

a) Любой акт коррупции, как и любое другое злоупотребление властью, несовместимы со служебным статусом должностного лица по поддержанию правопорядка. К любому должностному лицу по поддержанию правопорядка, совершившему акт коррупции, закон должен применяться в полной мере, поскольку правительства не могут ожидать от граждан соблюдения ими правопорядка, если они не могут или не хотят обеспечивать соблюдение законности их собственными должностными лицами и в рамках их собственных учреждений.

b) Хотя понятие коррупции должно определяться в соответствии с национальным правом, следует понимать, что оно охватывает совершение или несовершение какого-либо действия при исполнении обязанностей или по причине этих обязанностей в результате требуемых или принятых подарков, обещаний или стимулов или их незаконное получение всякий раз, когда имеет место такое действие или бездействие.

c) Выражение «акт коррупции», о котором говорилось выше, следует понимать как охватывающее попытку подкупа.

Статья 8

Должностные лица по поддержанию правопорядка уважают закон и настоящий Кодекс. Используя все свои возможности, они также предотвращают и всемерно препятствуют всем нарушениям таковых.

Должностные лица по поддержанию правопорядка, имеющие основания полагать, что нарушение настоящего Кодекса имело место или будет иметь место, сообщают о случившемся вышестоящим инстанциям и, в случае необходимости, другим соответствующим инстанциям или органам, обладающим полномочиями по надзору или правовому контролю.

Комментарий:

a) Настоящий Кодекс соблюдается во всех случаях, когда он включается в национальное законодательство или практику. Если законодательство или практика предусматривают более строгие положения, чем положения настоящего Кодекса, соблюдаются первые.

b) Настоящая статья направлена на сохранение равновесия между, с одной стороны, необходимостью внутренней дисциплины в учреждении, от которого в большой степени зависит общественная безопасность,

с другой — необходимостью борьбы с нарушениями основных прав человека. Должностные лица по поддержанию правопорядка сообщают о нарушениях по инстанциям и предпринимают иные правовые действия за пределами инстанций лишь в том случае, когда все остальные возможности отсутствуют или неэффективны. Понимается, что должностные лица по поддержанию правопорядка не подвергаются административным или иным мерам наказания из-за того, что они сообщили об имевшем место нарушении настоящего Кодекса или о возможности такового.

с) Понятие «соответствующие инстанции или органы, обладающие полномочиями по надзору или правовому контролю» включает любое учреждение или орган, существующий на основании национального права как в рамках учреждения по поддержанию порядка, так и независимо от него, со статутными, обычными или другими полномочиями рассматривать жалобы и претензии, возникающие в связи с нарушениями в сфере действия настоящего Кодекса.

d) В ряде стран средства массовой информации могут рассматриваться как учреждения, выполняющие функции по рассмотрению жалоб, подобные описанным в подпункте с. Поэтому должностные лица по поддержанию правопорядка могут обоснованно, в качестве крайней меры и в соответствии с законами и обычаями своих собственных стран, а также с положениями статьи 4 настоящего Кодекса обратить на эти нарушения внимание общественности через средства массовой информации.

e) Должностные лица по поддержанию правопорядка, соблюдающие положения настоящего Кодекса, заслуживают уважения, полной поддержки и сотрудничества со стороны общества и учреждения по поддержанию правопорядка, в котором они служат, а также лиц, занятых поддержанием правопорядка.

Международный кодекс поведения государственных должностных лиц
(принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи
от 12 декабря 1996 года)

I. Общие принципы.

1. Государственная должность, как она определяется в национальном законодательстве, — это должность, облаченная доверием, предполагающая обязанность действовать в интересах государства. Поэтому государственные должностные лица проявляют абсолютную преданность государственным интересам своей страны, представляемым демократическими институтами власти.

2. Государственные должностные лица выполняют свои обязанности и функции компетентно и эффективно в соответствии с законами или административными положениями и со всей добросовестностью. Они постоянно стремятся к тому, чтобы обеспечить как можно более эффективное и умелое распоряжение государственными ресурсами, за которые они несут ответственность.

3. Государственные должностные лица внимательны, справедливы и беспристрастны при выполнении своих функций, в частности в своих отношениях с общественностью. Они никогда не оказывают неправомерного предпочтения какой-либо группе лиц или отдельному лицу, не допускают дискриминации по отношению к какой-либо группе лиц или отдельному лицу и не злоупотребляют иным образом предоставленными им полномочиями и властью.

II. Коллизии интересов и отказ от права.

4. Государственные должностные лица не используют своего официального положения для неподобающего извлечения личных выгод или личных или финансовых выгод для своих семей. Они не участвуют ни в каких сделках, не занимают никакого положения, не выполняют никаких функций и не имеют никаких финансовых, коммерческих или иных аналогичных интересов, которые несовместимы с их должностью, функциями, обязанностями или их управлением.

5. В той мере, в какой к этому обязывает должность, и в соответствии с законами или административными положениями государственные должностные лица сообщают о деловых, коммерческих или финансовых интересах или о деятельности, осуществляемой в целях получения финансовой прибыли, которые могут привести к возможной коллизии интересов. В случае возможной или предполагаемой коллизии между

обязанностями и частными интересами государственных должностных лиц, они действуют сообразно с мерами, установленными для того, чтобы уменьшить или устранить такую коллизию интересов.

6. Государственные должностные лица никогда не пользуются недолжным образом государственными денежными средствами, собственностью, услугами или информацией, полученной ими при исполнении или в результате исполнения ими своих служебных обязанностей, для осуществления деятельности, не связанной с выполнением ими официальных функций.

7. Государственные должностные лица действуют сообразно с мерами, установленными законом или административными положениями для того, чтобы после ухода со своих официальных должностей они не злоупотребляли своим прежним служебным положением.

III. Сообщение сведений об активах.

8. Государственные должностные лица в соответствии с занимаемым ими служебным положением и, как это разрешено или требуется законом и административными положениями, выполняют требования об объявлении или сообщении сведений о личных активах и обязательствах, а также, по возможности, сведения об активах и обязательствах супруга (супруги) и/или иждивенцев.

IV. Принятие подарков и других знаков внимания.

9. Государственные должностные лица не добиваются и не получают прямо или косвенно любых подарков или других знаков внимания, которые могут повлиять на выполнение ими своих функций, осуществление своих обязанностей или принятие решений.

V. Конфиденциальная информация.

10. Сведения конфиденциального характера, которыми располагают государственные должностные лица, хранятся в тайне, если национальное законодательство, исполнение обязанностей или потребности правосудия не требуют иного. Такие ограничения применяются также после ухода со службы.

VI. Политическая деятельность.

11. Государственные должностные лица участвуют в политической или иной деятельности вне рамок их официальных обязанностей в соответствии с законами и административными положениями таким образом, чтобы не подрывать веру общественности в беспристрастное выполнение ими своих функций и обязанностей.

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21))

I. Общие положения

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее — Типовой кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № К (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств (постановление № 19–10 от 26 марта 2002 г.), федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих; Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Типовой кодекс является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее — государственные (муниципальные) служащие).

3. Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу Российской Федерации либо муниципальную службу (далее — государственная и муниципальная служба), обязан ознакомиться с положениями Типового кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

5. Каждый государственный (муниципальный) служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Типового кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от государственного (муниципального) служащего поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Типового кодекса.

6. Целью Типового кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих.

7. Типовой кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей.

8. Типовой кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля.

9. Знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих

10. Основные принципы служебного поведения государственных (муниципальных) служащих являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на государственной и муниципальной службе.

11. Государственные (муниципальные) служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов и органов местного самоуправления;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов и органов местного самоуправления, так и государственных (муниципальных) служащих;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа и органа местного самоуправления;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к государственному (муниципальному) служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной и муниципальной службы;

з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении государственным (муниципальным) служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности государственного (муниципального) служащего;

р) соблюдать установленные в государственном органе или органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа или органа местного самоуправления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

у) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

12. Государственные (муниципальные) служащие обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

13. Государственные (муниципальные) служащие в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

14. Государственные (муниципальные) служащие обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Государственные (муниципальные) служащие при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность государственной или муниципальной службы и исполнении должностных обязанностей государственный (муниципальный) служащий обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

16. Государственный (муниципальный) служащий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Государственный (муниципальный) служащий обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью государственного (муниципального) служащего.

18. Государственному (муниципальному) служащему запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные государственным (муниципальным) служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью, собственностью субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления и передаются государственным (муниципальным) служащим по акту в государственный орган или орган местного самоуправления, в котором он замещает должность государственной или муниципальной службы, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

19. Государственный (муниципальный) служащий может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе или органе местного самоуправления норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Государственный (муниципальный) служащий обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

21. Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в государственном органе либо его подразделении (органе местного самоуправления либо его подразделении) благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

22. Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения государственных (муниципальных) служащих к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

23. Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему государственные (муниципальные) служащие не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

24. Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих

25. В служебном поведении государственному (муниципальному) служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

26. В служебном поведении государственный (муниципальный) служащий воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

27. Государственные (муниципальные) служащие призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Государственные (муниципальные) служащие должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

28. Внешний вид государственного (муниципального) служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Типового кодекса.

29. Нарушение государственным (муниципальным) служащим положений Типового кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному

поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Типового кодекса влечет применение к государственному (муниципальному) служащему мер юридической ответственности.

Соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
§ 1. Нравственные основы службы в органах внутренних дел. Профессиональная этика сотрудника органов внутренних дел	5
§ 2. Символы, традиции и ритуалы органов внутренних дел	22
§ 3. Служебная дисциплина в органах внутренних дел	33
§ 4. Антикоррупционный стандарт поведения сотрудников органов внутренних дел.	42
§ 5. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел.	53
Заключение	66
Приложение 1	67
Приложение 2	73
Приложение 3	75

Учебное издание

**НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЛУЖБЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.
СЛУЖЕБНЫЙ ЭТИКЕТ**

Редактор А. Н. Великих

Корректор М. В. Виноградова

Технический редактор А. В. Евдокимов

ИД № 03160 от 02 ноября 2000 г.

Подписано в печать 14.11.2018. Формат 60x84/16. Бумага офсетная № 1.

Усл. печ. л. 4,9. Уч.-изд. л. 4,3. Тираж 180 экз. Заказ № 194.

Редакционно-издательский отдел

Отделение полиграфической и оперативной печати

644092, г. Омск, пр-т Комарова, д. 7