

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Правоохранительная деятельность и национальная безопасность»

НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.05.02. 2016. 518. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук
доцент кафедры
_____ Вера Александровна Задорожная
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-518
_____ Ольга Сергеевна Киркина
_____ 2021 г.

Нормоконтролер,
канд. юрид. наук
_____ Оксана Витальевна Овчинникова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

АННОТАЦИЯ

Киркина О.С. Выпускная квалификационная работа «Нравственно-правовые основы служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-518, 86 с., библиогр. список – 68 наим., прил. 6.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются общественные отношения, связанные с нравственно-правовыми основами служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Предметом исследования являются нравственно-правовые нормы, предъявляемые к сотрудникам органов внутренних дел.

Цель исследования заключается в изучении, анализе и систематизации информации о нравственно-правовых основах служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

В работе изучены источники формирования и нормативного закрепления нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; проанализирована общественная оценка состояния нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; рассмотрена профессиональная деформация как социально-психологическое явление нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; раскрыта ответственность за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел как последствие несоблюдения нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации; исследовано правовое регулирование нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел РФ в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения автора по проблемам, связанным с формированием, закреплением, оценкой и особенностям нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении учебной дисциплины «Профессиональная этика».

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	6
1	ФОРМИРОВАНИЕ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ И ОЦЕНКА НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	9
1.1	Источники формирования и нормативного закрепления нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	9
1.2	Общественная оценка состояния нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	21
2	ОСОБЕННОСТИ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	33
2.1	Профессиональная деформация как социально-психологическое явление нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	33
2.2	Ответственность за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, как следствие несоблюдения нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации.....	44
2.3	Правовое регулирование нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.....	52
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	63
	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	72

ВВЕДЕНИЕ

Служебная деятельность в системе Министерства внутренних дел России является ресурсоемкой, требующей для своего осуществления большого количества ресурсов. К ресурсам органов внутренних дел следует отнести: правовые, материально-технические, финансовые, информационные, а также кадровые ресурсы. Именно кадровые ресурсы являются одними из наиболее важных, так как эффективность служебной деятельности органов внутренних дел в целом находится в прямой зависимости от качества службы кадрового обеспечения. Органы внутренних дел должны ставить перед собой задачу по формированию стабильного профессионального состава кадров и соответствующему повышению качества выполняемых им задач. Профессиональная некомпетентность сотрудника, в том числе с позиции нравственно-правовых основ служебной деятельности, даже при их многочисленности и отсутствия кадрового некомплекта, приводит к формальным результатам, что является недопустимым. Поэтому необходимо ответственно относиться к нравственно-правовым основам служебной деятельности, больше уделять времени и внимания повышению морально-нравственных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена повышенным интересом общества и государства в целом к образу сотрудника органов внутренних дел России. Достаточно часто в средствах массовой информации появляется информация о том, что сотрудник органов внутренних дел поступил противозаконно. Незаконное применение физической силы, злоупотребление служебным положением, несоблюдение правил дорожного движения, все это примеры сотрудников органов внутренних дел. Неправомерное действие, совершенное одним непрофессиональным сотрудником может повлиять на всю правоохранительную систему, подорвать ее авторитет. Поэтому важно, чтобы каждый сотрудник соответствовал тем профессионально-

нравственным качествам, которые предъявляет ему государство и общество, в целях поддержания высокого авторитета института полиции.

Цель исследования заключается в изучении, анализе и систематизации информации о нравственно-правовых основах служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Задачами выпускной квалификационной работы выступают:

1. Изучение источников формирования и нормативного закрепления нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

2. Анализ общественной оценки состояния нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

3. Рассмотрение профессиональной деформации как социально-психологического явления нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

4. Раскрыть ответственность за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, как следствие несоблюдения нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

5. Исследование правового регулирования нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются общественные отношения, связанные с нравственно-правовыми основами служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Предметом исследования являются нравственно-правовые нормы, предъявляемые к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации.

Теоретическая основа выпускной квалификационной работы строится из научных трудов правоведов, юристов, психологов, педагогов, а также иных ученых, обладающих специальными знаниями, так или иначе относящимися к сфере нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Вклад в разработку теории и практики нравственно-правовых основ служебной деятельности внесли: Е.Г. Беляева, Н.В. Блажевич, А.В. Карпова, К.А. Корчагина, Е.С. Красинская, А.Г. Маслеев, Н.П. Маюров, Р.А. Пестов, И.Н. Сорокотягин, В.Е. Талынев, Т.А. Трофимов, а также другие авторы.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция РФ, российское законодательство в области нравственно-правовых основ служебной деятельности, материалы судебной практики Верховного суда РФ и судов общей юрисдикции.

Методологической основой выпускной квалификационной работы являются общенаучные методы познания: анализа и синтеза, кроме того, использованы такие специальные методы, как: сравнительно-правовой, системно-аналитический, исторический, формально-логический, табличный метод, метод анкетирования.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения, библиографического списка и приложения.

Апробация работы. Основные положения работы были представлены на: 1) конкурс научно-исследовательских работ студентов по юридическим наукам (г. Челябинск, ЮУрГУ, секция «Юридические науки», 2021); 2) XVIII Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Современные проблемы молодых исследователей» (г. Челябинск, ЮУрГУ, 2021); 3) конкурс научных статей IX Международной научно-практической конференции курсантов, слушателей и студентов «Актуальные вопросы науки и практики» (г. Краснодар, Краснодарский

университет МВД России, 2021).

1 ФОРМИРОВАНИЕ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ И ОЦЕНКА НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Источники формирования и нормативного закрепления нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Правоохранительные органы, а в частности, органы внутренних дел (далее – ОВД) являются инструментом власти, институтом, упорядочивающим общественные отношения, а уровень духовно-нравственного развития общества находится в прямой связи с состоянием правопорядка в целом, то высокими нравственными качествами должен, прежде всего, обладать тот, кто защищает правопорядок, кто является гарантом мирного образа жизни и общественного спокойствия. Как отмечает Н.В. Блажевич, «вся деятельность полицейского нацелена, в конечном счёте, на защиту нравственных устоев общества»¹.

Какие же профессионально-нравственные требования предъявляются к сотрудникам ОВД? Для того, чтобы ответить на данный вопрос, необходимо рассмотреть основные источники формирования профессионально-нравственных требований к сотрудникам органов внутренних дел.

Поскольку элементы нравственности присутствуют в современном праве (то есть составляют его нравственное содержание), и именно нравственность наряду с правом обеспечивает правомерное поведение человека в обществе, то стало быть, для нравственных требований мы выделим и рассмотрим источники, аналогичные источникам позитивного права: обычай (традиции и служебные ритуалы), закон и профессиональную

¹ Блажевич Н.В. Проблема систематизации нравственных качеств полицейского // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3 (41). С. 9.

деятельность сотрудников ОВД. Порядок рассмотрения источников выберем произвольный.

Так, особую роль в формировании у личности нравственных ценностей и высоких этических качеств выполняют традиции и служебные ритуалы. В обществе, где происходит частая смена поколений, «каждое старшее поколение оставляет после себя не только материальные ценности, но и нормы поведения, правила взаимодействия между людьми, которые передаются из поколения в поколение, приобретая устойчивый характер, становятся не писанным законом общества, его традициями»¹.

Традиции, церемонии, массовые ритуальные действия имеют «огромное значение для воспитания не только отдельно взятой личности сотрудника органов внутренних дел, но и гражданского населения, которое, как правило, в большом количестве присутствует на этих мероприятиях»².

Обратимся к страницам истории. Уже на первых этапах становления полиции отмечалась важная составляющая нравственных качеств полицейского и его особая роль в обществе. Так, Регламент или устав Главного магистрата 1721 г. устанавливал, что «полиция есть душа гражданства и всех добрых порядков и фундаментальный подпор человеческой безопасности и удобства»³.

Новым этапом для развития нравственных качеств полицейского стало принятие Устава благочиния или Полицейского (1721 г.), который установил такие необходимые личностные качества полицейского, как «здравый рассудок, добрая воля в отправлении порученного, человеколюбие, верность

¹Маюров Н.П., Трофимова Т.А. Роль традиций в профессионально-нравственном воспитании сотрудника органов внутренних дел // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 2. С. 285.

²Талынев В.Е. Профессиональная этика и служебный этикет в полиции России: учебное пособие для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2021. С. 111. URL: <https://urait.ru/bcode/475761> (дата обращения 15.04.2021).

³Титов Ю.П. Хрестоматия по истории государства и права России: учебное пособие. М.: Проспект, 2013. С. 188.

службе императору, усердие к общему добру, радение к должности, честность и бескорыстие»¹.

Полицейская реформа Российской империи, проведённая в 1862 г., лишь преобразовала структуру полиции и принципы её формирования, но правовое положение полицейских служащих и требования к их нравственным качествам практически не изменились.

В 1915 году в полиции дореволюционной России для нижних чинов был издан «Букварь современного городского», который разъяснял, что «к обязанностям полицейского как во внеслужебное, так и в служебное время относилось следующее: предупреждать и обнаруживать преступления всеми возможными способами и все время, помня о достоинстве своей профессии и цели, быть на страже интересов общества»².

После Октябрьской революции 1917 г. традиции соблюдения законности, уважения прав и достоинства граждан остаются. В 1919 году начальник милиции г. Воронежа Я. Михельсон писал: «Некоторые служащие вверенной мне милиции позволяют себе некорректное обращение с посетителями. Такое положение недопустимо... Напоминаю всем служащим, что их прямая обязанность быть полезными гражданам и не забывать, что милиция для граждан, а не наоборот»³.

Положения приказ НКВД от 6 июня 1922 года «О вежливом обращении милиции с народонаселением» гласили, что сотрудники милиции выполняя свои служебные обязанности должны «уважать права граждан и быть при общении с ними внимательными и вежливыми»⁴.

¹Томсинов В.А. Законодательство императрицы Екатерины II: 1762-1782 годы. М.: Зерцало, 2011. С. XXXI.

²Емельянова Е.В., Батхаев В.В. Деонтологические основания принятия Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 4 (44). С. 137.

³ К 300-летию российской полиции: «Милиция нас берегла. Сто лет на службе народу. Вне зависимости от служебного поста». Официальный сайт ГУ МВД России по Воронежской области. URL: <https://36.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/12967694> (дата обращения 12.03.2021).

⁴Во времена советские (1917-1968). Официальный сайт МВД России. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/mvd/structure1/Upravlenija/uos/history> (дата обращения 12.03.2021).

Верность присяге – одна из основных традиций сотрудников полиции. Так, в 1962 году была разработана и утверждена Присяга сотрудника милиции, которая являлась неотъемлемой составляющей духовно-нравственного воспитания личного состава советской милиции.

Приказ МВД СССР от 3 июня 1965 г. № 235 «О вежливом и внимательном обращении с гражданами» устанавливал правила, по которым каждый сотрудник милиции должен быть вежлив и тактичен при обращении к гражданам, внимательным и осмотрительным при осуществлении полномочий. Представление у населения о милиции складывалось из таких нравственных требований как честность, справедливость, вежливость, культурность, корректность.

Проанализировав историю становления и развития службы органов внутренних дел, отметим, что в первую очередь основной упор в профессиональной деятельности делался на количество полицейских, и только спустя время пришли к выводу о необходимости повышения профессиональных качеств сотрудников путем проведения воспитательной работы с личным составом.

Согласны с мнением, что «общим стимулом для преобразования органов внутренних дел являлось стремление улучшить имидж сотрудника полиции и повысить престиж службы, которые достигались путем повышения уровня законности и открытости, доступности для населения, а также улучшения уровня своевременности реагирования органов внутренних дел на общественные запросы»¹.

Ещё на первых этапах становления института полиции к сотрудникам предъявлялось такое требование как внимательное отношение к людям, а также вежливость и корректность. Действия сотрудника при любых обстоятельствах должны быть не только строгими и решительными, но

¹Алексеенок А.А., Кирюхина Ю.В. Формирование имиджа органов внутренних дел России (ретроспективный анализ) // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 2. С. 59.

всегда справедливыми и понятными гражданам. Кроме того, приходим к выводу, что основными традициями службы в ОВД является верность присяге, патриотизм, преданность Родине, профессиональная бдительность и дисциплина при исполнении служебного долга, соблюдение такого нравственного принципа, как уважение прав и свобод человека и гражданина.

Отметим, что за последнее время в России, помимо уже сложившихся и устоявшихся, возникают и развиваются новые традиции, ритуалы, церемонии, к которым в настоящее время относят: торжественное принятие Присяги сотрудниками полиции, вручение служебного удостоверения, торжественное вручение наград и присвоение специальных званий, соблюдение субординации и правил взаимных приветствий, правильное ношение форменной одежды, торжественные построения, строевые смотры, возложение венков, чествование ветеранов. Они воспитывают у сотрудников добросовестное отношение к службе, порядочное и сознательное отношение к своему служебному долгу, честность, профессионализм.

Процесс развития ритуалов, традиций и церемоний в органах внутренних дел еще не завершен. Для того, чтобы они соответствовали тем потребностям, запросам и требованиям, которые предъявляет современное общество, должно пройти немало времени. Данное обстоятельство позволит сформировать новые отношения между людьми на основе законности, гуманизма, справедливости, верности своему долгу.

Таким образом, из целого ряда правил и норм поведения, ритуалов и церемоний складывается система служебно-нравственных традиций, которые в своей совокупности составляют служебный этикет сотрудника полиции.

Следующим источником формирования нравственных требований являются нормативные правовые акты, а именно законы и подзаконные нормативные акты, а также различного рода уставы, инструкции, присяги, кодексы, документы «внутреннего пользования».

Важным нормативным правовым актом является Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, где ст. 2 определяет человека, его права и свободы высшей ценностью.

Так, в Федеральном законе «О полиции» указаны следующие принципы деятельности, которые непосредственно несут в себе нравственные начала: соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина (ст. 5), законность (ст. 6), беспристрастность (ст. 7), открытость и публичность (ст. 8) общественное доверие и поддержка граждан (ст. 9)¹.

Согласно п. 2 и п. 3 ч. 1 ст. 13 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел должен: «заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника; проявлять уважение, вежливость, тактичность по отношению к гражданам, в пределах служебных полномочий оказывать им содействие в реализации их прав и свобод»².

Кроме того, в качестве одного из оснований расторжения контракта с сотрудником ОВД является совершение им проступка, порочащего честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел. Судебная практика Российской Федерации, под проступком, порочащим честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел, понимает «проступок, который наносит урон престижу, авторитету, доброму имени и высокому званию сотрудника ОВД, свидетельствует о низком морально-нравственном облике сотрудника,

¹ Федеральный закон «О полиции» от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

² Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49. Ст. 7020.

способного пренебречь предписаниями закона и нормативно-правовых актов, соблюдение которых является его обязанностью»¹.

Необходимо также обратить внимание на положения Указа Президента РФ «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», где закреплено, что сотрудник обязан: «проявлять уважение ко всем сотрудникам вне зависимости от их служебного положения и места службы; не разглашать сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство»². Данное положение означает, что сотрудник должен уметь не только эффективно взаимодействовать с гражданами, но и проявлять уважение к коллегам, поддерживать в служебном коллективе благоприятный морально-психологический климат. Кроме того, Дисциплинарный устав ОВД предписывает необходимость обеспечивать служебную дисциплину путем формирования у сотрудников обдуманного, сознательного отношения к выполнению профессиональных обязанностей через развитие как личных, так и деловых качеств, а также заниматься воспитанием сотрудников.

Анализ постановления Правительства РФ «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» указывает, что в процессе психологического отбора изучаются следующие личные качества кандидата: эмоциональная устойчивость, уравновешенность, смелость, решительность, настойчивость, исполнительность, дисциплинированность, честность, принципиальность³. Обладая в той или иной мере вышеназванными качествами кандидат на службу имеет все шансы поступить на службу в органы внутренних дел РФ.

¹ Решение Черкесского городского суда от 21 сентября 2018 г. по делу 2-2756/2018. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 15.03.2021).

² Указ Президента «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» от 14 октября 2012 г. № 1377 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.

³ Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» от 06 декабря 2012 № 1259 // СЗ РФ. 2012. № 50 (ч. 6). Ст. 7075.

Профессионально-нравственные требования закреплены и в текстах присяг. При сравнении текстов присяги сотрудника прошлого и настоящего (Приложение 1), мы видим преемственность традиций и ритуалов ОВД, закрепление в тексте присяги требования служебного долга. Конечно, с момента утверждения Присяги 1962 г., текст торжественного обещания периодически менялся, но слова о преданности народу, и о том, что сотрудник должен быть честным, мужественным и бдительным неизменно присутствовали в каждом варианте текста присяги.

Текст Присяги сотрудника органов внутренних дел, который закреплен в ст. 28 ФЗ № 342, также отражает нравственную основу служебной деятельности сотрудника. Сотрудник ОВД, принимая присягу, добровольно, осознавая ответственность, присягает на верность стране и ее народу, а именно торжественно клянется осуществлять возложенные на него обязанности, соблюдая при этом основные нравственные принципы службы.

Представление о должном поведении сотрудника полиции впервые были закреплены в Кодексе чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 19 ноября 1993 года № 501¹. Кодекс, состоящий из 12 параграфов, рассматривал нравственные нормы, как необходимые для повышения престижа и укрепления авторитета органов внутренних дел, воспитания молодых сотрудников, морального ориентирования сотрудников в профессиональной деятельности. Кроме того, Кодекс обеспечивал единство моральных требований, предъявляемых ко всем сотрудникам системы МВД России. Указанный Кодекс закреплял такие профессионально-нравственные требования к сотруднику, как уважение личности, вежливость, самоотверженность, честность и добросовестность,

¹ Приказ МВД РФ «Об объявлении решения коллегии МВД России от 29 октября 1993 г. № 5 км/1» (вместе с «Кодексом чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации») от 19 ноября 1993 № 501 (документ опубликован не был). URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2021) (утратил силу).

уважение профессионального достоинства сотрудников других служб, твердость и профессионально-нравственная устойчивость, смелость и другие.

Затем важным профессионально-нравственным ориентиром для сотрудника ОВД являлся утвержденный 24 декабря 2008 г. приказом МВД России № 1138 «Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»¹. Он представлял собой свод профессионально-этических норм, закреплявший нравственные принципы службы; требования к служебному и внеслужебному поведению, включая требования к взаимоотношениям в служебном коллективе; профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения; требования к внешнему виду и культуре речи сотрудника. Кодекс предписывал сотруднику осуществлять служебную деятельность в соответствии с нравственными принципами, такими как: гуманизм, законность, объективность, справедливость, коллективизм и товарищество, лояльность, нейтральность по отношению к политическим партиям и движениям, толерантность, заключающаяся в уважительном и терпимом отношении к людям.

После того, как в октябре 2013 г. вышеназванный кодекс утратил силу, для сотрудников полиции нравственным руководством стал Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, представляющий собой «свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от занимаемой ими должности»². Однако, исходя из особенностей правоохранительной службы и характера

¹ Приказ МВД РФ «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» от 24 декабря 2008 № 1138 (документ опубликован не был). URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2021) (утратил силу).

² Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) (документ опубликован не был). URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2021).

выполняемых сотрудниками служебных задач, данный кодекс не содержит необходимых требований к сотрудникам ОВД не только в служебное, но и во внеслужебное время.

В настоящее время приказом МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 утвержден Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации¹. Указанный кодекс с помощью нравственно-правовых норм закрепляет необходимые требования к моральному образу и служебному поведению сотрудника полиции. Впервые в данном документе нашли свое отражение вопросы этики в обороте со служебной документацией.

Следующим источником формирования нравственных требований к личности сотрудника ОВД является его профессиональная деятельность, когда складывается определенное правило поведения, решение, как нужно себя вести в конкретной сложившейся ситуации. В научной литературе выделяются два вида особенностей профессиональной деятельности сотрудников ОВД: первая группа – коммуникативный аспект – содержит в себе особенности делового общения сотрудников; вторая группа – виктимологический аспект – включает специфику служебной деятельности, связанную с действием фактора опасности.

Проанализируем коммуникативный аспект профессиональной деятельности. Для сотрудников полиции характерна публичность исполнения служебных обязанностей, и как следствие, взаимодействие с безграничным кругом общения, включающий в себя граждан различных возрастных и профессиональных групп, различного социального положения. Достаточно часто сотрудник ОВД вынужден иметь дело с особым контингентом людей, нарушивших закон (пьяницами, наркоманами, лицами, ведущими аморальный образ жизни). Высока вероятность, что с данным контингентом

¹Приказ МВД РФ «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» от 26 июня 2020 г. № 460 (документ опубликован не был). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/> (дата обращения 20.04.2021).

общения у сотрудника возникнет конфликтная ситуация. Данное обстоятельство может вызвать значительные психологические перегрузки, что при определенных условиях способно привести к профессионально-нравственной деформации личности.

В таких критических ситуациях сотрудник должен уметь преодолевать попытки правонарушителя спровоцировать сотрудника на противоправные, противозаконные действия, попытки ввести сотрудника в заблуждение. Кроме того, для преодоления таких ситуаций сотрудник обязан обладать повышенной эмоциональной устойчивостью, сохранять самоконтроль, проявлять выдержку, вежливость, такт.

Выделим качества, которые важны для коммуникативной деятельности сотрудника ОВД: «эмоциональная устойчивость, чуткость, отзывчивость, терпеливость, сопереживание, умение слушать человека и говорить с ним, тактичность»¹.

К виктимологическому аспекту службы ученые относят те особенности, которые связаны с источниками опасности и риска. Как отмечает Е.А. Шацкая, «несение службы с оружием является источником дополнительного риска и опасности, поэтому требуется не только правовая и тактико-специальная подготовка, но и морально-психологическая подготовленность сотрудников полиции»². Наделение законодательством сотрудников правом на применение принуждения, в том числе с использованием физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, требует от него самообладания и развитого чувства собственного достоинства, так как сотрудники часто сталкиваются с фактами сопротивления со стороны некоторых граждан, различного рода

¹ Стеценко В.В. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: рефлексивный аспект // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2016. № 3. С. 105.

² Шацкая Е.А. Этическое содержание служебной деятельности сотрудников полиции // Манускрипт. 2017. № 10 (84). С. 195.

негативными реакциями, моральным оскорблением, и даже физическим насилием.

В данном случае к сотруднику полиции предъявляются такие требования как способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение и чувство страха, эмоциональная устойчивость к напряжённым и экстремальным условиям, стойкость, уверенность и решительность. По мнению А.И. Овчаровой сотрудник полиции должен быть «выносливым к нагрузкам, упорным в преодолении трудностей и готовым к разумному риску»¹. Однако следует помнить, что ежедневный риск для жизни и здоровья сотрудника не может быть компенсирован полностью только за счет высокого уровня денежного довольствия и различными льготами, необходимо также уважительно относиться к сотруднику, достойно оценивать его вклад в профессиональную деятельность.

Обобщая положения по первому параграфу, мы приходим к выводу, что основными источниками формирования профессионально-нравственных требований к личности сотрудника органов внутренних дел являются обычай (традиции и служебные ритуалы), нормативные правовые акты (законы и подзаконные нормативные акты, а также различного рода уставы, инструкции, присяги, кодексы, документы «внутреннего пользования») и профессиональная деятельность сотрудников ОВД.

По результатам анализа источников формирования профессионально-нравственных требований к личности сотрудника органов внутренних дел мы можем выделить следующие основные профессионально-нравственные требования, которые традиции, нормативные правовые акты и сама служебная деятельность предъявляет к сотруднику ОВД: 1) мужественность; 2) честность; 3) бдительность; 4) уважение прав и свобод человека и гражданина; 5) вежливость, тактичность; 6) справедливость; 7)

¹Овчарова А.И. Нравственно-психологические требования к личности сотрудника правоохранительных органов и его моральная ответственность // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 3. С. 126.

эмоциональная устойчивость, уравновешенность; 8) смелость, решительность; 9) доброта, сочувствие; 10) дисциплинированность.

1.2 Общественная оценка состояния нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Министерство внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД РФ) признает значимость исследования и изучения общественного мнения о деятельности полиции. Так, Федеральный закон «О полиции» в ст. 9 закрепляет положение о том, что основным критерием оценки деятельности полиции является общественное мнение.

Профессиональная деятельность сотрудников полиции находилась и будет находиться под пристальным вниманием общества, так как она в какой-то степени касается интересов всего социума России, а её результаты имеют непосредственное отношение к обеспечению прав, свобод и безопасности личности, общества и государства в целом, осуществлению их законных интересов, что и закреплено в основном законе Российской Федерации – Конституции РФ.

Правила служебного поведения сотрудников ОВД имеют свою профессиональную специфику. Необходимо помнить, что сотрудник непрерывно находится на службе, в том числе во время отдыха, в быту, семье, следовательно, он всегда скрупулезно и очень требовательно оценивается окружающими его гражданами. Так, если фотография красивой девушки в купальнике в социальных сетях вызывает одобрение, то, как только становится известно, что девушка является сотрудником полиции, начинается общественное порицание, сопряженное порой с невозможностью далее оставаться на службе в органах внутренних дел.

МВД России разрабатывает и утверждает, нормативные правовые акты, которые регламентируют обязательность изучения и анализа общественного мнения для определения оценки деятельности полиции.

Так, на сегодняшний день оценка деятельности органов внутренних дел регламентируется в соответствии с приказом МВД России «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 31 декабря 2013 г. № 1040. В соответствии с данным приказом «деятельность территориального органа МВД России оценивается за календарный год»¹. Данная оценка включает в себя «следующие составляющие:

1) вневедомственную оценку деятельности, включающую в себя социологическую и иную информацию, отражающую мнение населения о деятельности территориального органа;

2) ведомственную оценку, состоящую из экспертной оценки и оценки результатов деятельности территориального органа по статистическим показателям»².

Считается, что в настоящее время невозможно обойтись без опросов общественного мнения по поводу оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД и, как следствие, повышение авторитета данной службы. Как отмечают О.В. Зуева, С.В. Караулов, Е.С. Пашарина, «общественное мнение является тем инструментом, который, отображая нерешенные противоречия в работе полиции, способен определить основные пути оптимизации имиджа сотрудников ОВД»³. Территориальные органы МВД РФ получают социологические данные от Всероссийского научно-исследовательского института МВД России.

¹ Приказ МВД России «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 31 декабря 2013 г. № 1040 (документ опубликован не был). URL: <https://base.garant.ru/77670729/> (дата обращения 01.04.2021).

² Крицкая М.С. Общественный контроль административной деятельности полиции (правовые и организационные аспекты): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Кдр, 2017. С. 22.

³ Зуева О.В., Караулова С.В., Пашарина Е.С. Влияние общественного мнения на формирование имиджа сотрудников полиции // Вестник Волгоградской академии МВД РФ. 2017. № 4 (43). С. 141.

Результаты общественного мнения имеют важное значение, несмотря на то, что носят консультативный характер. Выделяют два больших направления использования общественного мнения: «внешнее, связанное с выработкой мер по борьбе с преступностью, профилактикой правонарушений и внутреннее, связанное с совершенствованием деятельности конкретных подразделений и служб ОВД, что в свою очередь, будет способствовать формированию позитивного имиджа сотрудника полиции и укреплению доверия граждан»¹.

Безусловно, оценка деятельности полиции выражается в оценке показателя уровня доверия. Доверие к сотрудникам полиции представляет собой «особое открытое, положительное отношение индивидуального или коллективного субъекта, личности, различных социальных групп, общества в целом, обусловленное эмоциональным и интеллектуальным аспектами убежденности в высокой степени предсказуемости благоприятного поведения и действий со стороны полицейского»². Конечно, оценка доверия общества зависит напрямую от оценки деятельности МВД, в основу которой включены объективные показатели, такие как криминогенная обстановка, обеспечение законности и правопорядка, защищенность, эффективность и результативность деятельности. Однако немалая роль отводится и профессионально-нравственным качествам сотрудника, которые составляют нравственно-правовую основу служебной деятельности сотрудника полиции.

Ежегодным мониторингом общественного мнения в области оценки деятельности органов внутренних дел занимается Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Так, доверие к сотрудникам полиции своего региона в 2017 г. выразили две трети опрошенных россиян,

¹ Костин С.Г. Мониторинг общественного мнения населения о деятельности органов внутренних дел с целью формирования позитивного имиджа // *ВВ: Административное право и практика администрирования*. 2020. № 3. С. 14.

² Карпова А.В. Нравственно-эстетическая культура сотрудника органов внутренних дел как фактор формирования уровня доверия граждан // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. 2020. № 7 (122). С. 134.

что составило 67 % – рекордно высокий показатель, тогда как в 2016 г. соответствующий показатель составлял 47 % опрошенных¹.

По состоянию на 2019 г. сотрудникам полиции своего региона доверяет 54% респондентов, тогда как в 2018 г. данный показатель был – 57%². Следовательно, уровень доверия граждан к деятельности полиции в 2019 г. упал, но снова увеличился в 2020 г. Так, за 2020 г. сотрудникам полиции своего региона доверяют 58% жителей России³. А это на 4 % больше, чем в 2019 году. Таким образом, проанализировав результаты ВЦИОМ, мы наблюдаем как резкий рост, так и снижение уровня доверия к полиции. Поэтому несмотря на позитивную динамику роста индекса общественной оценки деятельности ОВД, отношение общества к сотрудникам ОВД неоднозначно. Очевидно, что работы по повышению уровня доверия и преодоления негатива со стороны населения, предстоит еще не мало.

Согласимся с мнением, что «открытость и публичность МВД России являются сегодня важнейшими факторами, влияющими на формирование объективного общественного мнения и отношение к деятельности органов внутренних дел»⁴.

В ходе научного исследования нами была поставлена задача – определить иерархическую линейку профессионально-нравственных требований, которым должен соответствовать сотрудник органов внутренних дел. Осуществленный нами анализ и обобщение нормативных правовых актов, ведомственных документов, научно-методической литературы позволил выделить основные профессионально-нравственные требования,

¹ Работа полиции: доверие и оценки на максимуме. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения 05.04.2021).

² Полиция и граждане: мониторинг общественных оценок. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения 05.04.2021).

³ Стражи порядка: мониторинг отношения общества к российской полиции. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения 05.04.2021).

⁴ Александрова Н.М. Культура взаимодействия граждан с органами внутренних дел Российской Федерации // Юридическая техника. 2016. № 10. С. 566.

которые традиции, закон и сама служебная деятельность предъявляет к сотруднику ОВД: мужественность, честность, бдительность, уважение прав и свобод человека и гражданина, вежливость, тактичность, справедливость, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, смелость, решительность, доброта, сочувствие, дисциплинированность.

Вышеназванные профессионально-нравственные качества были предложены для опроса (Приложение 2) гражданам России. Цель исследования состояла в установлении отношения граждан России к сотрудникам ОВД, а также в определении иерархической линейки профессионально-нравственных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел. Метод выборки участников опроса – снежный ком, метод проведения исследования – анкетирование. Результаты опроса представлены в Приложении 3.

Опрошено 46 граждан, из них 36 женщин и 10 мужчин. В опросе приняли участие как граждане города Москвы, так и граждане городов-миллионеров, крупных, больших и малых городов.

Поставленный вопрос, «Какими профессионально-нравственными качествами, по Вашему мнению, должен обладать в первую очередь сотрудник полиции (укажите не более 5 вариантов)?», показал следующий результат. Так, среди основных качеств, которыми должен обладать сотрудник полиции, 40 респондентов (87 %) назвали «честность», 35 респондентов (76 %) отметили «справедливость», 34 респондента (74 %) – «эмоциональная устойчивость, уравновешенность», «вежливость, тактичность» выбрали 24 респондента (52 %), «смелость, решительность» выбрали 22 респондента (48 %), «дисциплинированность» – 20 респондентов (44 %), «уважение прав и свобод человека и гражданина» – 19 (41 %), «бдительность» назвали 18 (39 %) респондентов, «мужественность» – 10 (22 %). Тревожно от факта, что среди основных нравственных качеств сотрудника ОВД всего 8 респондентов (17 %) назвали «доброту, сочувствие».

Таким образом, проанализировав результаты проведенного опроса, мы определили иерархическую линейку профессионально-нравственных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации (Приложение 4):

- 1) честность;
- 2) справедливость;
- 3) эмоциональная устойчивость, уравновешенность;
- 4) вежливость, тактичность;
- 5) смелость, решительность;
- 6) дисциплинированность;
- 7) уважение прав и свобод человека и гражданина;
- 8) бдительность;
- 9) мужественность;
- 10) доброта, сочувствие.

Ответы на вопрос «Какими из перечисленных качеств Вы обладаете как гражданин?» получились следующие: мужественность (3 чел., 7 %), честность (33 чел., 72 %), бдительность (16 чел., 35 %), уважение прав и свобод человека и гражданина (28 чел., 61 %), вежливость, тактичность (36 чел., 78 %), справедливость (27 чел., 59 %), эмоциональная устойчивость, уравновешенность (17 чел., 37 %), смелость, решительность (9 чел., 20 %), доброта, сочувствие (33 чел., 72 %), дисциплинированность (19 чел., 41 %). Мы видим, что больше всего граждане России обладают вежливостью, тактичностью, а также честностью, добротой и сочувствием. Отметим, что такое качество, как справедливость, не на самом высоком месте среди качеств, которыми обладают граждане. Однако в иерархической линейке нравственных качеств сотрудников справедливость занимает второе место. По мнению граждан, справедливым должен быть каждый сотрудник полиции. Аналогичная ситуация и с эмоциональной устойчивостью, уравновешенностью. Среди граждан это качество развито слабо (им

обладают всего 17 человек среди опрошенных), но они хотят видеть это качество среди сотрудников полиции.

На вопрос, «Какие из перечисленных качеств Вы считаете лишними для сотрудника полиции (укажите не более 3 вариантов)?» получились следующие результаты. Так, 36 (78 %) респондентов ответили, что в представленном списке «нет лишних качеств», 4 (9 %) респондента ответили, что сотрудник не должен обладать такими качествами, как «смелость и решительность», 3 (7 %) респондента решили, что для сотрудника лишним является «бдительность», 2 (4 %) респондента выбрали в качестве лишнего «дисциплинированность», 1 (2 %) респондент решил, что «доброта, сочувствие» не должны присутствовать у сотрудника полиции. Следовательно, мы можем отметить, что раз большинство опрошенных граждан, считает, что в перечне нет лишних качеств, то те нравственные качества, которые предъявляет сотруднику государство, то есть те, которые закреплены в различных нормативных правовых актах, совпадают с теми, которые предъявляет общество. Тогда возникает вопрос «почему граждане не доверяют полиции, если они согласны с теми требованиями, которые предъявляет государство к сотруднику полиции?».

Проанализировав сложившуюся ситуацию в стране, неоднозначную оценку образу сотрудника полиции со стороны граждан, мы пришли к выводу, что граждане предъявляют завышенные требования к сотруднику, ставят себя выше сотрудников, выполняя роль прокурора. Большая часть общества настроена на контроль и надзор за сотрудниками ОВД, а не на сотрудничество с ними. Граждане не понимают, что сотрудник действует не от своего имени, а от лица закона. Закон требует, а не сотрудник. Закон наказывает, а не сотрудник. Однако то, что человек отказался от своей воли в пользу требований закона – это его свободный нравственный выбор.

Таким образом, мы можем отметить, что представленные нами основные профессионально-нравственные качества, очень важны для сотрудников ОВД. Какое-то из качеств должно быть развито больше, какое-

то меньше, но все они должны в той или иной мере преобладать у сотрудника полиции.

На вопрос: «Какими нравственными качествами, не представленными в списке, на Ваш взгляд, должен обладать сотрудник полиции (свой вариант)?», респонденты ответили следующее. Так, сотрудник полиции должен быть: ответственным, беспристрастным, бескорыстным, небезразличным, заинтересованным, интеллигентным. Несколько респондентом отметили, что сотрудник полиции должен обладать таким нравственно-правовым качеством, как «человечность». Также среди респондентов повторялось такое профессионально-нравственное качество, как неподкупность.

Проанализировав результаты опроса, мы пришли к тому, что общественность предъявляет следующие профессионально-нравственные требования к сотруднику ОВД: честность, справедливость, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, человечность, неподкупность.

Однако выделим тот факт, что на данный открытый вопрос ответили всего 21 человек, остальные 25 человек (большинство) оставили его без ответа. Это подтверждает тот факт, что граждане России еще сами не определились какие нравственные качества они хотят видеть в сотруднике полиции, какой должен быть образ сотрудника полиции.

Ответ на вопрос «Престижно ли в современном российском обществе быть сотрудником полиции?» получил следующее распределение. Ответ «да» выбрали 18 (39 %) опрошенных граждан, ответ «нет» указали тоже 18 (39 %) опрошенных, ответ «затрудняюсь ответить» отметили 10 (22 %) респондентов. Мы видим, что нет однозначного ответа на данный вопрос.

Конечно, в полном объеме исследовать нравственные качества сотрудников ОВД только с помощью общественного мнения не представляется возможным. Однако способно отразить их, направить развитие данных качеств в нужное русло, так как 30 (24 %) опрошенных нами

граждан (большинство) получают информацию о деятельности полиции из личного опыта (являлись очевидцами, свидетелями, потерпевшими).

Отметим, что задача МВД РФ заключается не просто в сборе социологической информации, но и в правильном ее применении, что позволит оптимизировать деятельность ОВД, и как следствие, повысить авторитет полиции, как института государственной власти.

Формирование реального механизма объективного отбора кандидатов на службу в полицию, активная пропаганда деятельности сотрудников полиции, создание благоприятных условий для повышения квалификации сотрудников полиции, надлежащее взаимодействие со средствами массовой информации – те мероприятия, которым МВД РФ необходимо уделять внимание.

Руководителям соответствующих подразделений системы МВД РФ необходимо не только с помощью дисциплинарных взысканий или поощрения влиять на качество выполняемых подчиненными задач, но и заниматься воспитательной работой с сотрудниками. По нашему мнению, система дисциплинарных взысканий в настоящее время не имеет эффективности, так как от частого нарушения служебной дисциплины сотрудника просто могут уволить либо он уволится сам, тогда кто будет работать? Для того, чтобы постоянно поощрять сотрудника в целях повышения качества выполняемых их задач – необходимо финансирование, но его просто не хватит на всех заслуживших это поощрение сотрудников. Поэтому и необходимо заниматься воспитательной работой с кадрами. Однако согласимся с мнением, что «без активной работы самого сотрудника ОВД по формированию имиджа, усилия и меры, предпринимаемые со стороны государства, министерства, руководителя, учебного заведения, будут неэффективны»¹.

¹Каданцева Н.П. Имидж сотрудников органов внутренних дел России: история и направления развития // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 3 (55). С. 186.

Обобщая положения по второму параграфу, отмечаем, что правильное, соответствующее предъявляемым требованиям выполнение нравственных обязательств, следование нормам морали и нравственности обеспечивают моральное право сотрудника на общественное доверие, уважение, признание и поддержку граждан. Результаты проведенного нами исследования, в том числе иерархическая линейка профессионально-нравственных качеств могут использоваться для проведения учебных занятий как в специализированных вузах системы МВД России, так и на юридических и социологических факультетах вузов Министерства образования и науки Российской Федерации, что позволит, в первую очередь, развивать у курсантов и студентов, такие качества как честность, справедливость, эмоциональная устойчивость и уравновешенность. Ведь положительный образ сотрудника полиции должен закладываться ещё в процессе обучения в высшем учебном заведении. Кроме того, данная информация будет полезна начальникам управлений, отделов, отделений, групп по работе с личным составом, которые должны осуществлять воспитательную работу с подчинёнными.

В рамках первой главы выпускной квалификационной работы – формирование, закрепление и оценка нравственно-правовых основ служебной деятельности – были изучены источники формирования и нормативного закрепления нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; проанализирована общественная оценка состояния нравственных основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; определена иерархическая линейка профессионально-нравственных требований, которым должен соответствовать сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации.

Результат проведенного научного исследования по вопросам формирования профессионально-нравственных требований к личности сотрудника органов внутренних дел позволяет сделать следующие выводы:

1. Основными источниками формирования нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации являются: традиции и служебные ритуалы, нормативные правовые акты (законы и подзаконные нормативные акты, а также различного рода уставы, инструкции, присяги, кодексы, документы «внутреннего пользования») и сама профессиональная деятельность сотрудников ОВД.

2. К основным профессионально-нравственным требованиям, которые традиции, закон и сама служебная деятельность предъявляет к сотруднику ОВД можно отнести: 1) мужественность; 2) честность; 3) бдительность; 4) уважение прав и свобод человека и гражданина; 5) вежливость, тактичность; 6) справедливость; 7) эмоциональная устойчивость, уравновешенность; 8) смелость, решительность; 9) доброта, сочувствие; 10) дисциплинированность.

3. Результаты проведенного нами опроса граждан России позволили определить иерархическую линейку профессионально-нравственных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел:

- 1) честность
- 2) справедливость
- 3) эмоциональная устойчивость, уравновешенность
- 4) вежливость, тактичность
- 5) смелость, решительность
- 6) дисциплинированность
- 7) уважение прав и свобод человека и гражданина
- 8) бдительность
- 9) мужественность
- 10) доброта, сочувствие.

Таким образом, такие профессионально-нравственные качества как честность, справедливость, эмоциональная устойчивость и

уравновешенность должны быть ярко выражены у любого сотрудника полиции.

4. Кроме того, общество хочет видеть у сотрудников полиции такие качества как человечность и неподкупность. Однако большинство опрошенных в ходе исследования граждан оставили без ответа вопрос «Какими нравственными качествами, не представленными в списке, на Ваш взгляд, должен обладать сотрудник полиции (свой вариант)?». Это подтверждает тот факт, что граждане России еще сами не определились какие нравственные качества они хотят видеть в сотруднике полиции, какой должен быть образ сотрудника ОВД.

5. Результаты проведенного нами исследования, а именно, что общество хочет видеть в образе сотрудника полиции такие профессионально-нравственные качества, как честность, справедливость, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, человечность, неподкупность, а также иерархическая линейка профессионально-нравственных качеств могут использоваться для проведения учебных занятий, связанных с формированием нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и воспитательной работе, как в специализированных вузах системы МВД России, так и на юридических и социологических факультетах вузов Министерства образования и науки Российской Федерации.

Таким образом, формирование и развитие профессионально-компетентного, морально-устойчивого, высоконравственного сотрудника, отвечающего требованиям, которые предъявляют ему общество и государство, должно являться одной из актуальных задач МВД России. Поэтому сотрудник полиции должен обладать целым комплексом профессионально-нравственных качеств и деловых навыков. Соответствие сотрудника ОВД профессионально-нравственным требованиям позволит обеспечить высокий уровень служебной дисциплины и соблюдения законности, а также способствует повышению эффективной служебной

деятельности.

2 ОСОБЕННОСТИ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Профессиональная деформация как социально-психологическое явление нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД достаточно часто вызывает психические негативные изменения, которые влекут за собой формирование и проявление такого социально-психологического явления как профессиональная деформация.

Вопрос профилактики профессиональной деформации сотрудников ОВД на протяжении длительного периода оставался и остается проблемным и актуальным. Это связано с тем, что, во-первых, «профессиональная деформация влечет за собой злоупотребление сотрудниками ОВД властными полномочиями, их равнодушное отношение к людям и их правам, часто жестокое обращение с гражданами, профессиональную некомпетентность,

безответственность, пассивность и инертность, открытое пренебрежение действующими в подразделении уставными нормами»¹. Во-вторых, совершаемые сотрудниками преступления, правонарушения и дисциплинарные проступки вызывают как общественные резонанс, так и формируют негативное представление о сотрудниках в сознании граждан, а именно, что все сотрудники полиции недостаточно компетентны, грубы, склонны к взяточничеству и другие негативные представления. Всё это, в свою очередь, влияет на формирование авторитета полиции, как института власти.

Согласимся с утверждением, что «постоянно сталкиваясь с представителями преступного мира, с различного рода преступлениями – убийствами или грабежами, кражами или изнасилованиями, мошенничеством или вымогательством, сотрудник полиции должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали и нравственности, вырабатываемыми им в силу взросления и прохождения службы, никак не отступать и не предавать пункты и постулаты присяги»². Однако то не всегда удается, сотрудник рано или поздно отступает от тех требований, которые предъявляет ему общество и государство.

Профессиональная деформация «проявляется в применении для достижения профессиональных целей аморальных средств, отступлении от требований закона, необоснованных ограничениях прав и свобод человека и гражданина»³. Также под профессиональной деформацией следует понимать «происходящий в личности под влиянием особенностей деятельности процесс изменения ее нравственных установок и психологических черт,

¹ Галкина Н.Ю., Татидинова Т.Г. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016. № 3 (37). С. 176.

² Абдулин Т.Р. Профессиональная деформация сотрудников полиции // Девиация в современном российском обществе, ее профилактика и минимизация. Сборник научных статей: Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 114.

³ Лен К.В., Григоров Е.В., Курсакова Е.Н. Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел Российской Федерации: учебник. Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России. 2019. С. 20

приобретение таких качеств, навыков и склонностей, которые негативно влияют на исполнение ею профессиональных обязанностей»¹.

Принято выделять три группы факторов, которые способствуют проявлению нравственно-профессиональной деформации. К ним относят: «факторы, обусловленные спецификой задач, выполняемых правоохранительными органами; факторы личностного плана; факторы социального и нравственно-психологического характера»². Рассмотрим данные факторы более подробно.

Рассматривая первую группу факторов, отметим, что сотрудник полиции наделен определенными властными полномочиями. Однако неумение пользоваться предоставленными полномочиями, воспринимая их как право, исключая при этом, что есть обязанности, ответственность, профессиональный долг, порождает профессиональную деформацию, и как следствие, злоупотребление властью, физическое насилие в отношении граждан, моральное унижение человека, стремление к подавлению воли, отсутствие самоконтроля.

К специфике рассматриваемой деятельности следует отнести ее детальную регламентацию. Объективная необходимость такой регламентации не вызывает сомнения. Однако, наряду с положительным эффектом может привести к привычке действовать по шаблону, сопровождаемой равнодушием к гражданам, их переживаниям и интересам, то есть отрицание интересов граждан. Вследствие чего могут появиться «косность и рутина, вытекающие из самого факта ежедневного профессионального выполнения одних и тех же функций»³.

Также отметим, что гражданин многим жертвует, поступая на службу в

¹Сорокотягин И.Н., Маслеев А.Г. Профессиональная этика юриста: учебник для среднего профессионального образования. Москва: Издательство Юрайт, 2021. С. 123. URL: <https://urait.ru/bcode/469705> (дата обращения 17.04.2021).

² Там же. С. 124.

³ Красинская Е.С. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел и ее предупреждение // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2016. № 3 (78). С. 49.

ОВД: «это и юридические запреты, и ограничения, предусмотренные законодательством, регламентирующим деятельность сотрудника органов внутренних дел, это и особый режим жизни, когда праздничные для всего населения дни сопровождаются для него переходом на усиленный вариант несения службы»¹. Это тоже сказывается на его отношении к службе, и как следствие, чрезмерные ограничения и запреты, могут приводить к профессиональной деформации сотрудника, отступлению от ограничений и запретов.

Ещё одним фактором выступает экстремальность деятельности, когда необходимо выполнять служебные обязанности в опасных для жизни и здоровья ситуациях, а также постоянно ожидая угрозы со стороны преступников. Верно утверждение, что «выполнение поставленных задач в условиях риска и опасности у некоторых сотрудников полиции вызывает развитие депрессивных состояний, неблагоприятных изменений в личности, обеднение эмоциональной сферы, порождает алкоголизм, суицидальные мысли и намерения»². Поэтому сотруднику необходимо быть психологически устойчивым. Психологическая устойчивость представляет собой «такое качество человека, которое позволяет ему быть стрессоустойчивым, не подчиняться негативным психологическим обстоятельствам, не понижать или совсем отменять под влиянием стрессов качество профессиональной работы»³.

Кроме того, сотруднику в процессе выполнения служебных задач необходимо вступать в контакт с правонарушителями, что может привести к усвоению элементов криминальной субкультуры. Тем самым сотрудник

¹Анисин А.Л. Проблема соотношения нравственного долга человека и профессионального служебного долга сотрудника органов внутренних дел // Сетевое издание «Академическая мысль». 2020. № 2 (11). С. 125.

²Лукина В.А. Исследование профессиональных деформаций психики у сотрудников полиции органов внутренних дел // Цивилизация знаний: российские реалии. Труды Девятнадцатой Международной научной конференции. 2018. С. 928.

³Сурцев А.В. Современные требования предъявляемые к сотруднику органов внутренних дел как защитнику правопорядка // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61. С. 301.

полицейский начинает проявлять поведенческие черты, характерные для правонарушителей, с которыми он контактирует. Это проявляется в высказывании жаргонных слов, нецензурных выражений, манерах, агрессивности, обращении по кличкам.

Таким образом, к первой группе факторов относят наличие определенного круга властных полномочий, детальной регламентация деятельности, взаимоотношений с криминальным миром, экстремальность деятельности, зависимость от определенных запретов и ограничений.

Ко второй группе факторов, а именно факторам, отражающим особенности личности сотрудника, относят:

1) недостаточную профессиональную подготовленность (не обладая определенными навыками и знаниями сотрудник пытается компенсировать недостатки в иных формах реагирования на ситуацию, например, прибегают к насилию, давлению, запугиванию);

2) специфическую связь между некоторыми профессионально-нравственными качествами личности сотрудника (например, мужественность и решительность в сочетании с пониженным самоконтролем ситуации проявляется в чрезмерной самоуверенности, убежденности в безошибочности своих решений, и как следствие неправильное принятие решения и не достижение желаемого результата);

3) завышенные личностные ожидания, которые, не совпадая с реальной ситуацией, вызывают потерю интереса к профессиональной деятельности, изменение мотивации сотрудника, разочарование в профессии, что чаще всего приводит к ситуации хронического стресса;

4) профессиональные установки (как правило, находясь достаточно долго под влиянием условий, при которых сотрудник полиции выполняет свои служебные обязанности, соприкасаясь с криминальной средой, сотрудник начинает воспринимать других людей как потенциальных нарушителей закона, возникает «глобальная» подозрительности).

Третья группа факторов нравственно-психологического плана

включает в себя грубый стиль руководства подчиненными, конфликтные отношения в коллективе, неблагоприятное социальное окружение, отрицательное освещение служебной деятельности сотрудников полиции в средствах массовой информации, низкий престиж службы в органах внутренних дел, что ведет к возникновению профессионального бессилия и неуверенности в нужности своей профессии.

Негативными проявлениями грубого стиля руководства можно назвать: высокомерие, некорректные и оскорбительные замечания в адрес подчиненных, необоснованные претензии по поводу результатов работы; отсутствие целенаправленной работы по поддержке молодых специалистов, их профессиональной адаптации, приобретению ими навыков и опыта работы; распространенность практики покровительства, предоставление преимуществ по признакам родства, землячества.

Особая роль в структуре нравственно-психологических факторов отводится ближайшему социальному окружению, то есть супруге или супругу, детям, родителям. Именно с членами семью сотрудник проводит большую часть своего внеслужебного времени, делится тем, что его волнует, прислушивается к их мнениям. Поэтому члены семьи, а также бывшие сослуживцы, однокурсники могут стать неформальным звеном передачи разного рода пожеланий и просьб относительно ведения конкретного дела или принятия по нему решения. Поэтому такого рода противозаконные попытки воздействия должны решительным образом пресекаться ещё на начальном этапе.

Вероятнее всего, могут быть выделены и иные факторы, причины, ведущие к нравственно-профессиональной деформации, однако невозможно предусмотреть все возможные ситуации, которые влияют на возникновение этого социально-психологического явления.

Профессиональная деформация может проявляться в следующих признаках: потеря профессиональных умений и навыков; ухудшение работоспособности; отсутствие круга интересов; усиление чувства

неудовлетворенности профессией; злоупотребление властью, проявление поведенческих черт, характерных для криминального мира; развитие депрессивных состояний; суицидальные мысли; совершение преступлений, административных правонарушений и дисциплинарных проступков.

Укажем, что одним из форм проявления профессиональной деформации является синдром эмоционального выгорания – состояние человека, когда он ощущает физическое, умственное и моральное истощение. Отметим, что «наиболее подвержены эмоциональному выгоранию оказались сотрудники, имеющие стаж от 3 до 15 лет, наименее – молодые специалисты, прослужившие от 1 года до 3 лет и сотрудники, у кого стаж работы в ОВД был более 15 лет»¹. У сотрудников, которые давно служат в ОВД уже пройден этап профессионального становления и адаптации к профессии, сформированы профессиональные интересы, определены конкретные цели. У сотрудников со стажем службы от 3 до 15 лет меняются стереотипы поведения, стиль общения, профессиональные привычки, уменьшается способность к сопереживанию, выстраивается жесткий стиль поведения. Изложенное позволяет сделать вывод, что объектами профилактики должны быть не только молодые сотрудники, прослужившие от 1 года до 3 лет, но и прослужившие в органах внутренних дел достаточно длительный период.

В связи с изложенным, одной из актуальных задач, стоящих перед органами внутренних дел является профилактика профессиональной деформации сотрудников. Профилактика профессиональной деформации – это целая совокупность профилактических мероприятий, направленная на минимизацию появления предпосылок профессиональной деформации, включающая в себя как меры психологического воздействия, так и меры воспитательного характера.

Основная цель профилактической работы «предотвращение

¹Мальцева Т.В., Макаренко Ю.Б. К вопросу о профессиональной деформации личности сотрудника полиции // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания. 2019. С. 123.

возникновения профессиональной деформации у сотрудников, укрепление служебной дисциплины, повышение эффективности профессиональной деятельности, сохранение, укрепление и восстановление психического и психосоматического здоровья сотрудников»¹.

Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД «должна решать следующие основные задачи:

- 1) сформировать благоприятный морально-психологический климат в служебных коллективах подразделений органов внутренних дел;
- 2) сформировать устойчивость сотрудников в моральном и нравственной сфере, деловую направленность и культуру в работе;
- 3) сформировать у сотрудника уважение, принятие и четкое следование кодексу профессиональной чести»².

Выделим основных субъектов профилактической работы профессиональной деформации сотрудников ОВД. К ним относятся: руководство ОВД; руководящий состав структурных подразделений ОВД; кадровая служба; подразделения собственной безопасности; психологи. Кроме того, на наш взгляд, к данным субъектам можно отнести и педагогов образовательных учреждений как системы МВД, так и юридических факультетов вузов Министерства образования и науки Российской Федерации.

Проанализировав научную и учебную литературу выделим основные направления профилактики профессионально-нравственной деформации:

1. Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Основную роль в указанном процессе играет сам руководитель определенного подразделения. Руководителю следует не допускать и

¹Суворова О.А. Методы и способы предотвращения стресса и профессиональной деформации у сотрудников полиции // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 396.

²Шелепова М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 3. С. 145 – 146.

своевременно разрешать межличностные служебные конфликты в отношениях между сотрудниками, что обеспечит правильное понимание сотрудниками целей своей деятельности, улучшит степень комфортности работы, повысит уровень развития взаимоотношений, основанных на честности в сочетании с товарищеской взаимопомощью и уважением. Каждый сотрудник ОВД хочет работать в коллективе, где он будет понимать, что его не подставят, чувствовать морально-психологическую поддержку и защиту со стороны руководства, ощущать свою значимость в этом коллективе.

2. Моральное и материальное стимулирование на основе индивидуального подхода к каждому сотруднику, а также возможность реального продвижения по службе. Кроме того, формирование и поддержание чувства защищенности, уверенности в результативности и полезности выполняемых служебных задач.

3. Плановый перевод на другую работу (то есть смена сферы деятельности один раз в 5-10 лет).

4. Оборудование комнат психологической разгрузки, которые должны быть «оснащены психологическими и физиологическими средствами восстановления работоспособности и предупреждения эмоционального переутомления»¹.

5. Проведение лекций и семинаров для сотрудников, с целью их ознакомления с возможными факторами, причинами, условиями и способами разрешения и преодоления профессиональной деформации.

6. Работа с личным составом психологов по повышению психологической компетентности, где сотрудников обучают грамотному общению с асоциальными гражданами, с гражданами, находящимися в состоянии алкогольного опьянения, в состоянии аффекта, и иным вопросам психологии, которые смогут оказать помощь сотрудникам, как во время

¹Позин А.И. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 1 (2). С. 82.

служебной, так и вне служебной деятельности. Проведение специализированных тренингов.

7. Систематическая самоподготовка и самообучение. Согласимся с мнением, что «по окончании процесса обучения сотрудник должен самостоятельно самосовершенствоваться, расти в теоретическом, профессиональном и личностном аспектах»¹. Сотруднику необходимо проводить анализ своих нравственных качеств, личностно-психологических особенностей и соотнесение их с занимаемой должностью. Это поможет обозначить пути самосовершенствования или найти наиболее подходящую альтернативную должность.

8. Воспитание у сотрудников высокой общей и профессиональной культуры, организация активного отдыха с частичным или полным изменением социально-психологического фона общения. Например, перспективным направлением оказывается оздоровительная работа – туризм, выезды на базу отдыха, посещение бассейна, то есть активный отдых. В данной ситуации необходимо вовлекать членов семьи сотрудника.

9. Тщательный отбор кадров, изучение как деловых, так и нравственно-психологических качеств кандидата.

10. Нормальная организация труда, рабочего времени сотрудников в целях исключения усталости, физического и психологического утомления, напряженности.

Кроме того, в ходе изучения данного вопроса, мы пришли к выводу, что помимо уже существующей традиционной психологии, необходимо внедрять применение методов нейрофизиологии. Нейрофизиология представляет собой «науку, которая изучает функции нервной системы; процессы кодирования, передачи и обработки информации; механизмы системных функций, лежащие в основе поведения человека»². Она изучает

¹Еремеев С.Г., Тюфяков Н.А., Шахматов А.В. Влияние особенностей профессиональной деятельности на психофизиологическое состояние сотрудников полиции //Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. № 4 (83). С. 386.

²Дорогина О.И. Нейрофизиология: учебное пособие. Екб.: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 4.

особенности организации, функционирования и взаимодействия центральной нервной системы и головного мозга посредством применения электрофизиологических методик. Соответственно к работе с сотрудниками ОВД по профилактике их профессиональной деформации необходимо привлекать нейрофизиолога, который с помощью инструментальных методов сможет определить степень и характер поражения нервной системы.

Одной из причин обращения к нейрофизиологу является депрессия. Депрессия же является одним из признаков профессиональной деформации. Поэтому своевременное оказание помощи нейрофизиологом позволит еще на ранней стадии выявить проявление профессиональной деформации. Реальное взаимодействие врача-нейрофизиолога и психолога системы МВД РФ позволит вывести профилактику профессиональной деформации на новый уровень.

Таким образом, морально-психологические и воспитательные меры должны формировать у сотрудников устойчивость к негативным факторам служебной деятельности, напряженности, утомлению, конфликтным ситуациям, дефициту времени, ответственности. Можно утверждать, что универсального подхода к профилактике профессиональной деформации не существует, однако в целях ее минимизации необходима постоянная и кропотливая работа по применению мер психологического воздействия.

Обобщая положения по параграфу, мы приходим к выводу, что профессиональная деформация – это результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника ОВД под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Выделяют три группы факторов, способствующих профессиональной деформации, к которым относят: факторы, непосредственно обусловленные спецификой профессиональной деятельности сотрудников полиции; факторы, отражающие особенности личности сотрудника полиции; факторы, нравственно-психологического характера.

Правильная организация профилактики профессиональной деформации

сотрудников ОВД может позволить грамотно работать профессиональным коллективам подразделений ОВД и эффективно справляться с задачи служебной деятельности, а также существенно уменьшить количество совершаемых сотрудниками преступлений, административных правонарушений и дисциплинарных проступков, количество несчастных случаев, суицидов.

2.2 Ответственность за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, как последствие несоблюдения нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации

Несоблюдение нравственно-правовых норм сотрудником ОВД ведет к таким последствиям, как снижение уровня социального доверия, отсутствие поддержки со стороны общества, потеря уважения к закону и необходимости его соблюдения, рост преступности. Поэтому законодательством о службе в ОВД предусмотрена возможность увольнения сотрудников за совершение проступков, порочащих их честь. Указанное положение предусмотрено п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Согласимся с мнением, что «из репутации каждого сотрудника складывается и репутация ОВД, соответственно, совершением сотрудником рассматриваемого проступка может быть нанесен урон чести ОВД в целом»¹.

¹ Корчагина К.А., Пестов Р.А. Проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел: проблемы в нормативно-правовом регулировании и правоприменении // Юристъ-Правоведъ. 2020. № 2 (93). С. 42.

Таким образом, проступок, порочащий честь сотрудника ОВД наносит урон престижу, авторитету и высокому званию сотрудника ОВД, а также свидетельствует о низком морально-нравственном облике сотрудника, способного пренебречь предписаниями нормативных правовых актов, соблюдение которых является обязанностью данных лиц.

Возможность увольнения сотрудника со службы, не соответствующего нравственно-правовым основам служебной деятельности, predetermined «необходимостью комплектования ОВД лицами, имеющими высокие морально-нравственные качества и способными надлежащим образом выполнять принятые ими на себя обязательства по защите прав и свобод человека и гражданина, соблюдению положений Конституции РФ, обеспечению безопасности, законности и правопорядка»¹.

Неурегулированность правовыми нормами понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел», а также перечень деяний, которые расцениваются как порочащие их честь, порождает проблемы правоприменительной деятельности. Руководителю ОВД и суду предоставляется широкая свобода толкования и применения данного понятия, наличия собственного усмотрения при квалификации деяний сотрудников. И как следствие, законность увольнения со службы в ОВД по данному основанию достаточно часто является предметом судебных жалоб, исков о восстановлении на службе в ОВД уволенных сотрудников. Признание деяния сотрудника как проступка, порочащего его честь, относится к компетенции уполномоченного руководителя, принимающего решение о назначении дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в ОВД.

Однако отметим, что разнообразие жизненных ситуаций не позволяет установить исчерпывающий перечень анализируемых проступков, что дает

¹Елфимова Е.В., Коркин А.В. Административное правонарушение как проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2016. № 3. С. 3.

возможность уполномоченному руководителю признавать такими проступками различные деяния сотрудников ОВД.

Как правило, сотрудники ОВД совершают порочащие честь проступки во внеслужебное время. Проанализировав имеющиеся материалы судебной практики в качестве примера деяний, которые признаются судами проступками, порочащими честь сотрудника органов внутренних дел, можно назвать следующие:

1. Неоднократная передача сотрудником полиции денежных средств в крупном размере под проценты в долг с последующим истребованием полученной прибыли (процентов) и передачей их третьим лицам¹.

Сотрудник, совершивший данный проступок и уволенный со службы в ОВД, обратился с исковым заявлением в суд, в котором просил, признать незаконным заключение по результатам служебной проверки и увольнение со службы. Решением первой инстанции сотруднику в удовлетворении исковых требований отказано, его деяние было признано проступком, порочащим честь сотрудника ОВД. Апелляционная инстанция не согласилась с выводами суда первой инстанции, и отметила, что факт совершения сотрудником проступка, порочащего честь сотрудника ОВД, не нашел своего подтверждения, обосновывая это тем, что сотрудник ОВД выступал посредником во взаимоотношениях между Б. и третьим лицом, не имея при этом материальной заинтересованности. Кроме того, суд отметил, что данные финансовые отношения не связаны с особым правовым статусом истца как сотрудника ОВД; участие в них носило некоммерческий характер, которое основывалось на личных близких отношениях с Б., что не может расцениваться как действия, несовместимые с дальнейшим прохождением службы. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ не согласилась с данными выводами, считая, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном толковании и применении норм

¹ Определение Верховного Суда РФ от 15.04.2019 № 57-КГ19-1 // URL:<https://legalacts.ru/> (дата обращения 05.05.2021).

материального права.

2. Невыполнение водителем транспортного средства – сотрудником ОВД законного требования уполномоченного должностного лица о прохождении медицинского освидетельствования на состояние опьянения¹.

Так, мировым судьей было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 12.26 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в отношении сотрудника полиции за отсутствием состава административного правонарушения (протоколы, составленные по делу, и видеозапись фиксации административного правонарушения были признаны недопустимыми доказательствами). Однако по результатам служебной проверки сотрудник был уволен со службы. В связи с чем он обратился в суд о признании увольнения незаконным, где суд первой инстанции пришел к выводу, что работодатель в своем заключении дал толкование обстоятельствам вразрез с правовой оценкой мирового судьи и принял на себя функции внесудебной оценки действий истца как содержащих в себе признаки состава административного правонарушения. С выводами суда первой инстанции согласился и суд апелляционной инстанции. Однако Судебная коллегия выразила противоположное мнение, указав, что судебными инстанциями не был принят во внимание тот факт, что основанием для издания приказа об увольнении со службы явились определенные действия сотрудника (отказ от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения), то есть нарушение им Правил дорожного движения Российской Федерации. Именно указанные действия и были признаны проступком, порочащим честь сотрудника ОВД.

В данном случае необходимо отметить, что в том случае, когда сотрудник подлежит административной ответственности на общих основаниях, процедура служебной проверки и привлечения сотрудника к

¹ Определение Верховного Суда РФ от 10.12.2018 г. № 26-КГ18-61//URL: <https://legalacts.ru/> (дата обращения 05.05.2021).

дисциплинарной ответственности в виде увольнения за проступок, порочащий честь сотрудника ОВД, не обязательно должна заканчиваться вступлением в силу постановления по делу об административном правонарушении о назначении сотруднику административного наказания. На практике встречается обратная ситуация, когда увольнение в связи с совершением данного проступка наступает ещё до вступления в законную силу постановления по делу. И то и другое вполне допустимо.

3. Нахождение во внеслужебное время в общественном месте в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического); использование служебного удостоверения не в интересах службы.

Так, основанием для увольнения сотрудницы полиции и признанием ее действий проступком, порочащим честь сотрудника ОВД, послужило заключение служебной проверки, в котором было обозначено, что «истлица, во внеслужебное время, в ночь с 05 на 06 июля 2013 года в период времени с 01.00 до 02.00 часов, находясь в клубе, в состоянии алкогольного опьянения вела себя вызывающе, выражалась грубой нецензурной бранью в присутствии посетителей и работников данного клуба, не реагировала на замечания и требования работников заведения о прекращении своего недостойного поведения, сообщила о том, что является сотрудником полиции, подтверждая это своим служебным удостоверением, нанесла побои сотрудникам заведения»¹. Суд отказал сотруднице в удовлетворении ее требований (о восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда), исходя из того, что представленные доказательства с достоверностью свидетельствуют о совершении сотрудницей полиции проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

Мы считаем, для того, чтобы квалифицировать деяние как проступок,

¹ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 13 февраля 2014 г. по делу № 33-648/2014 // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 05.05.2021).

порочающий честь сотрудника ОВД, не должно иметь значение, какие при этом действия совершал сотрудник. Это может быть участие в драке, создание конфликтной ситуации, использование грубой нецензурной брани и иные неэтические действия. Согласимся с мнением, что «сам факт нахождения сотрудника в общественном месте в состоянии опьянения дискредитирует не только его самого, но и в целом систему правоохранительных органов и, соответственно, подлежит квалификации как проступок, порочающий честь сотрудника ОВД»¹.

4. Непринятие мер по оказанию первой помощи гражданам, пострадавшим от преступлений; мер по пресечению преступлений и задержанию подозреваемого лица; мер к охране места преступления.

Основанием к увольнению сотрудника «послужило заключение служебной проверки, из которого следует, что при прибытии на место происшествия младший лейтенант полиции Десятков А.С., обнаружив потерпевшего с признаками огнестрельного ранения, в состоянии опасном для его жизни, не принял мер по его спасению, оказанию первой помощи, не вызвал незамедлительно скорую медицинскую помощь»². Кроме того, сотрудник при выявлении преступления, не принял мер по задержанию подозреваемого, изъятию у него орудия преступления, незамедлительно не сообщил в дежурную часть о происшествии, не осуществил охрану места происшествия. Также отмечается, что несмотря на указанные нарушения, сотрудник с целью уклонения от собственной ответственности за незаконные действия и бездействие на месте происшествия давал не соответствующие действительности объяснения. Данное бездействие было признано проступком, порочающим честь сотрудника ОВД.

5. Укрытие лица, совершившего преступление или административное

¹ Беляева Е.Г. О некоторых проблемных аспектах, связанных с увольнением сотрудников органов внутренних дел со службы за совершение проступка, порочающего честь // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2020. № 4 (95). С. 202.

²Решение Сретенского районного суда от 27 июня 2019 г. по делу № 2-153/2019//URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 05.05.2021).

правонарушение.

Так, «А.О. будучи сотрудником полиции, имея достаточные основания предполагать, что Т. разыскивается сотрудниками полиции в связи с расследованием уголовного дела, о котором ей стало известно при проведении обыска, не предприняла мер к его добровольному обращению в правоохранительные органы и не сообщила в уполномоченные подразделения полиции о его обнаружении»¹. Своим бездействием сотрудница полиции допустила недостойное противоправное поведение, дискредитирующее в глазах общественности и граждан статус сотрудника ОВД, которое способствует подрыву авторитета государственной службы и формированию негативного отношения членов общества к государственной власти в целом.

Последние два примера показывают, что проступок может совершаться как форме действия, так и в форме бездействия.

Кроме того, изучение отдельных обзоров, справочных материалов, судебной и дисциплинарной практики, научной литературы позволяет сделать вывод, что порочащий честь проступок может совершаться и в служебное время. Например, несвоевременное выполнение руководителем следственного подразделения, возложенных на него задач, повлекшее за собой утрату уголовных дел и избежание уголовного наказания лицами, совершившими преступления; разглашение сведений оперативно-служебной деятельности; фальсификация материалов административных правонарушений или уголовных дел, сведений оперативно-служебной деятельности.

Основными причинами удовлетворения судами исков сотрудников, согласно мнению Е.Г. Беляевой, являются: «недоказанность факта совершения проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних

¹Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 октября 2019 г. № 33-22135/2019 по делу № 2-1117/2019//URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 05.05.2021).

дел; несоразмерность примененного дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного сотрудником проступка; нарушение порядка увольнения»¹.

По мнению А.В. Равнюшкина, «проступок, порочащий честь сотрудника ОВД – это совершение действий, нарушающих этические правила поведения сотрудника органов внутренних дел вне службы, подрывающих авторитет органов внутренних дел, действий аморального характера»². Мы не согласны с мнением данного автора, поскольку рассматриваемый проступок, может быть совершен как путем действия, так и бездействия, что подтверждается материалами судебной практики. Кроме того, такой проступок может быть совершен: 1) при выполнении служебных обязанностей; 2) во внеслужебное время. То есть предлагаемое автором понятие не в полном объеме отражает суть проступка.

Таким образом, как нами уже было указано, исходя из разнообразия возможных фактических обстоятельств, жизненных ситуаций, законодательное закрепление исчерпывающего перечня проступков, порочащих честь сотрудников ОВД, невозможно. Однако закрепление понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел» необходимо.

Поэтому нами сформулировано соответствующее определение, в связи с чем предлагается: ст. 1 ФЗ № 342 дополнить пунктом 6 следующего содержания:

«б) проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел – деяние, нарушающее профессионально-этические принципы, нравственные правила поведения сотрудника органов внутренних дел РФ, добровольно

¹Беляева Е.Г. Проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел: некоторые проблемы правоприменительной практики // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2020. № 4 (90). С. 87.

²Равнюшкин А.В. Судебная практика по спорам об увольнениях со службы (при совершении преступления) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 3 (33). С. 162.

принятые на себя обязательства, ограничения и запреты при исполнении служебных обязанностей и во внеслужебное время, которое подрывает деловую репутацию и авторитет органов внутренних дел, противоречит требованиям, предъявляемым к сотрудникам, независимо от того, предусмотрена ли за подобное деяние юридическая ответственность».

По нашему мнению, предлагаемое дополнение позволит урегулировать возникающие в правоприменительной практике проблемы, связанные с применением такого основания увольнения, как совершение проступка, порочащего честь сотрудника ОВД, а также заложить основу для дальнейших научных исследований, направленных на совершенствование регулирования дисциплинарной ответственности.

Обобщая положения по параграфу, мы приходим к выводу, что проступок, порочащий честь сотрудника ОВД может быть совершен как путем действия, так и бездействия, как при исполнении служебных обязанностей, так и во внеслужебное время. При совершении указанных деяний сотрудник ОВД нарушает нравственно-правовые основы служебной деятельности, профессионально-этические нормы и принципы, чем наносит ущерб как своей репутации, так и авторитету полиции, как институту власти. Также в данном параграфе было предложено законодательное закрепление понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органа внутренних дел».

2.3 Правовое регулирование нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Источниками или формами этических норм являются кодексы профессиональной этики и служебного поведения сотрудников полиции (деонтологические кодексы полиции). В.А. Кислухин рассматривает данные кодексы, как «этико-правовые стандарты, направленные на воспитание личности и предотвращение неэтичных деяний, провозглашающие идеалы

поведения сотрудника полиции, к достижению которых он должен стремиться и которыми он должен руководствоваться в своей практической профессиональной деятельности, содержащие в случае несоблюдения правил, установленных кодексом, меры моральной и юридической ответственности»¹.

Подразумевается, что кодексы профессиональной этики являются эталоном действий для каждого сотрудника полиции в деле обеспечения прав и свобод граждан определенной страны, выступают формой этико-правового регулирования служебного поведения сотрудников.

Э.С. Новикова отмечает, что нормы и правила поведения сотрудника ОВД «установлены для всех сотрудников вне зависимости от звания, должности и срока службы в правоохранительной системе и должны быть усвоены сотрудниками в ходе проведения психолого-педагогических мероприятий»².

В России вопрос о принятии нового кодекса профессиональной этики затянулся до 2020 года, 27 апреля 2020 года проект Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (далее – Кодекс этики), разработанный МВД России, был представлен для ознакомления и всеобщего обсуждения в информационно-коммуникационной сети «Интернет». 26 июня 2020 г. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации был утвержден Приказом МВД РФ № 460.

Значимость Кодекса этики несомненна, так как помимо того, что он регулирует поведение сотрудника, он является основой для формирования психолого-педагогической и воспитательной работы с личным составом, а

¹Кислухин В.А. Правовая миссия органов внутренних дел Российской Федерации и полиции государств Союза Бенилюкс в кодексах профессиональной этики // История, теория, практика российского права. Сборник научных работ. Гл. редактор С.Н. Токарева. Курск: Изд-во Курского гос. ун-та. 2020. С. 103.

²Новикова Э.С. Кодекс этики и служебного поведения как средство психолого-педагогической профилактики социальных девиаций сотрудников полиции // Молодежь и современный мир: психологические проблемы взаимодействия. Сборник научных трудов. 2021. С. 103.

также несет как информационно-разъяснительный, так и профилактический эффект для сотрудников полиции, что важно для дальнейшего развития сотрудника как профессионала. Кроме того, для руководящего состава ОВД, приняты дополнительные этические требования к служебному поведению, накладывающие на них более строгие обязательства нравственного характера. Ещё одним положительным моментом является то, что Кодекс способствует соблюдению субординации, а также распространению и актуализации профессиональной этики между сотрудниками.

При этом какого-либо взыскания за нарушение этических норм в Кодексе не предусмотрено, по нашему мнению, главной особенностью норм профессиональной морали является их рекомендательный характер.

Если сравнивать с предыдущими кодексами этиками в деятельности российской полиции, то современный Кодекс этики отличается следующими положительными моментами: компактность (лаконичность) формы, конкретность и информативность положений, соблюдена логика изложения и взаимосвязь нравственно-правовых норм с учетом оперативной, политической и социально-экономической обстановкой в России и мире.

Кодекс этики систематизирует профессионально-нравственные нормы именно для сотрудников ОВД, ориентирует их в ситуациях нравственной неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора в целях недопущения сотрудниками проступков, порочащих их честь.

Однако, по нашему мнению, в данном Кодексе этики закреплены нормы, которые могут стать проблемными с точки зрения их реализации. В связи с этим нами был проведен социологический опрос сотрудников Отделения МВД России по Горнозаводскому городскому округу (Приложение 5). Опрошено 12 сотрудников. Метод выборки участников опроса – снежный ком, метод проведения исследования – анкетирование. Результаты представлены в Приложении 6.

На вопрос, «По Вашему мнению, нужен ли Кодекс этики для сотрудника ОВД в целях регламентации этических норм к служебному

поведению?» получились следующие результаты. Так, 10 (83%) сотрудников ответили, что Кодекс этики для сотрудника ОВД в целях регламентации этических норм к служебному поведению нужен, 2 (17 %) сотрудников выбрали ответ «нет». Это подтверждает тот факт, что правовая регламентация нравственных качеств сотрудников ОВД необходима.

Поставленный вопрос, «Знаете ли Вы, что существует Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ от 26 июня 2020 г?», показал следующий результат. Ответ «да» выбрали 11 сотрудников, что составляет 92 %, ответ «нет» указал 1 сотрудник, что составило 8 %. Следовательно, о существовании нового Кодекса этики известно большинству опрошенных сотрудников, что подтверждает тот факт, что это достаточно важный документ в служебной деятельности сотрудников ОВД.

Ответы на вопрос «Знаете ли Вы положения Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ, утверждённого 26 июня 2020 г.?» получили следующее распределение. Так, ответ «Да, досконально» не выбран (0 %), ответ «Помню основные положения» указали 6 сотрудников (49 %), ответ «Имею лишь общее представление» - 5 (41 %), ответ «Нет, не знаю» выбрал 1 (10 %) сотрудник. Таким образом, большинство сотрудников имеет представление об основных положениях Кодекса этики. Однако, настораживает тот факт, что достаточно конкретно положения Кодекса этики сотрудники не изучают, а значит могут допускать его нарушение.

Также сотрудникам предлагался вопрос: «Проводилось ли тестирование или иной метод исследования для оценки Ваших знаний норм указанного Кодекса?», на который «Да» ответили 10 (83 %) сотрудников, «Нет» – 2 (17 %) сотрудника. Как видно, у большинства сотрудников проверялось знание положений данного Кодекса, что, по нашему мнению, является положительным моментом. Тестирование или иной метод исследования позволяет сотрудникам открыть и прочитать данный Кодекс.

Кроме этого, сотрудникам предлагался вопрос: «Реально ли выполнять

свои служебные обязанности, соблюдая при этом требования, перечисленные в данном Кодексе?». Ответы вполне ожидаемы. Так, «да» выбрали 5 (42 %) сотрудников, «нет» – 7 (58 %) сотрудников. Это наводит на мысль, что положения Кодекса этики еще недостаточно проработаны, в них необходимо вносить изменения. Пусть Кодекс этики станет еще меньше и лаконичнее, однако его положения будут действительно выполнимы.

На вопрос «Какие требования, представленные в данном Кодексе, Вы считаете наиболее невыполнимыми (укажите не более 3 вариантов)?» были получены следующие результаты. Наибольшее количество сотрудников (12 чел., 33 %), считает, что наиболее невыполним является требование о воздержании от публичного размещения фотографий и видеозаписей, позволяющих определить персональные данные сотрудника или его принадлежность к ОВД, если это не связано с выполнением служебных обязанностей.

На наш взгляд, если следовать требованиям данной нормы, то сотрудник ОВД, который обладает правом повседневно носить форменную одежду, не имеет возможность выразить свою причастность к той организации, в которой он выполняет служебные обязанности. Также данное положение лишает его возможности демонстрировать свои награды, которые он получил за годы службы в полиции. Кроме того, мы все живем в новом историческом периоде развития общества, в информационном обществе, в котором информация становится главным продуктом производства. Выставление фотографий или видеозаписей сотрудника полиции в сети «Интернет», если они не умаляют достоинство сотрудника, можно расценивать как открытость, публичность, положительную связь с обществом, что приводит к повышению авторитета данной организации.

Ещё одной проблемной нормой по результатам опроса является то, что сотруднику предписывается «воздерживаться в устной и письменной речи от оскорблений, грубости, нецензурной брани, жаргона, уголовной лексики» (10 сотрудников, а это 27 % выбрали данную норму, как одну из наиболее

невыполнимых).

Таким образом, мы предлагаем исключить данные нормы из Кодекса этики, а именно пункты 7.2 и 16.2 Кодекса.

Вопрос «Как Вы считаете, необходимо ли несение изменений в данный Кодекс этики?» подтверждает факт, что необходимо внесение изменений в данный Кодекс этики, нас поддерживают 9 (75%) сотрудников, 3 (25 %) считают, что в изменениях нет необходимости.

Несмотря на недоработку и наличие проблемных этических норм, появление Кодекса этики – «первый шаг на пути к совершенствованию в законодательстве о службе в ОВД норм профессиональной этики, который ожидает современное общество, поскольку их изучение, соблюдение личным составом послужит «почвой» для развития ответственного отношения к выполнению служебных обязанностей, антикоррупционной модели поведения, а также является обязательным условием эффективного выполнения ими поставленных задач, обеспечения общественного доверия и поддержки деятельности ОВД»¹.

Обобщая положения по параграфу, мы приходим к выводу, что современный Кодекс этики отличается следующими положительными моментами: компактность (лаконичность) формы, конкретность и информативность положений, соблюдена логика изложения и взаимосвязь нравственно-правовых норм с учетом оперативной, политической и социально-экономической обстановкой в России и мире. Однако в данном Кодексе этики закреплены нормы, которые могут стать проблемными с точки зрения их реализации. Поэтому нами предложено внесение изменений в Кодекс этики и служебного поведения.

В рамках второй главы выпускной квалификационной работы – нравственно-правовых основ служебной деятельности – были изучены

¹Корчагина К.А. Правовые основы профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел: проблемы в нормативно-правовом регулировании // Вестник Волгоградской академии МВД РФ. 2020. № 3 (54). С. 139–140.

профессиональная деформация как социально-психологическое явление нравственно-правовых основ служебной деятельности; ответственность за проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел как последствие несоблюдения нравственно-правовых основ служебной деятельности; правовое регулирование нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел РФ в Кодексе этики и служебного поведения.

Результат проведенного исследования в рамках второй главы выпускной квалификационной работы позволяет сделать следующие выводы:

1. Профессиональная деформация – это результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника ОВД под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Выделяют три группы факторов, способствующих профессиональной деформации, к которым относят: факторы, непосредственно обусловленные спецификой профессиональной деятельности сотрудников полиции; факторы, отражающие особенности личности сотрудника полиции; факторы, нравственно-психологического характера. Правильная организация профилактики профессиональной деформации сотрудников ОВД может позволить грамотно работать профессиональным коллективам подразделений ОВД и эффективно справляться с задачи служебной деятельности, а также существенно уменьшить количество совершаемых сотрудниками преступлений, административных правонарушений и дисциплинарных проступков, количество несчастных случаев, суицидов.

2. Проступок, порочащий честь сотрудника ОВД может быть совершен как путем действия, так и бездействия, как при исполнении служебных обязанностей, так и во внеслужебное время. При совершении указанных деяний сотрудник ОВД нарушает нравственно-правовые основы служебной деятельности, профессионально-этические нормы и принципы, чем наносит ущерб как своей репутации, так и авторитету полиции, как институту власти. Также в данном параграфе было предложено законодательное закрепление

понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органа внутренних дел».

3. Современный Кодекс этики отличается следующими положительными моментами: компактность (лаконичность) формы, конкретность и информативность положений, соблюдена логика изложения и взаимосвязь нравственно-правовых норм с учетом оперативной, политической и социально-экономической обстановкой в России и мире. Однако в данном Кодексе этики закреплены нормы, которые могут стать проблемными с точки зрения их реализации. Поэтому нами предложено внесение изменений в Кодекс этики и служебного поведения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования сделаем следующие выводы:

1. Основными источниками формирования нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников ОВД являются: традиции и служебные ритуалы, нормативные правовые акты (законы и подзаконные нормативные акты, а также различного рода уставы, инструкции, присяги, кодексы, документы «внутреннего пользования») и сама профессиональная деятельность сотрудников ОВД.

2. К основным профессионально-нравственным требованиям, которые традиции, закон и сама служебная деятельность предъявляет к сотруднику ОВД можно отнести: 1) мужественность; 2) честность; 3) бдительность; 4) уважение прав и свобод человека и гражданина; 5) вежливость, тактичность; 6) справедливость; 7) эмоциональная устойчивость, уравновешенность; 8) смелость, решительность; 9) доброта, сочувствие; 10)

дисциплинированность.

3. Результаты проведенного нами опроса граждан России позволили определить иерархическую линейку профессионально-нравственных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации:

- 1) честность;
- 2) справедливость;
- 3) эмоциональная устойчивость, уравновешенность;
- 4) вежливость, тактичность;
- 5) смелость, решительность;
- 6) дисциплинированность;
- 7) уважение прав и свобод человека и гражданина;
- 8) бдительность;
- 9) мужественность;
- 10) доброта, сочувствие.

Таким образом, такие профессионально-нравственные качества как честность, справедливость, эмоциональная устойчивость и уравновешенность должны быть ярко выражены у любого сотрудника полиции.

4. Кроме того, общество хочет видеть у сотрудников полиции такие качества как человечность и неподкупность. Однако большинство опрошенных в ходе исследования граждан оставили без ответа вопрос «Какими нравственными качествами, не представленными в списке, на Ваш взгляд, должен обладать сотрудник полиции (свой вариант)?». Это подтверждает тот факт, что граждане России еще сами не определились какие нравственные качества они хотят видеть в сотруднике полиции.

5. Проанализировав сложившуюся ситуацию в стране, неоднозначную оценку образу сотрудника полиции со стороны граждан, мы пришли к выводу, что граждане предъявляют завышенные требования к сотруднику, ставят себя выше сотрудников, выполняя роль прокурора. Большая часть

общества настроена на контроль и надзор за сотрудниками ОВД, а не на сотрудничество с ними.

6. Результаты проведенного нами исследования, а именно, что общество хочет видеть в образе сотрудника полиции такие профессионально-нравственные качества, как честность, справедливость, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, человечность, неподкупность, а также иерархическая линейка профессионально-нравственных качеств могут использоваться для проведения учебных занятий, связанных с формированием нравственно-правовых основ служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и воспитательной работе, как в специализированных вузах системы МВД России, так и на юридических и социологических факультетах вузов Министерства образования и науки Российской Федерации.

6. Профессиональная деформация – это результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника ОВД под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Выделяют три группы факторов, способствующих профессиональной деформации, к которым относят: факторы, непосредственно обусловленные спецификой профессиональной деятельности сотрудников полиции; факторы, отражающие особенности личности сотрудника полиции; факторы, нравственно-психологического характера. Правильная организация профилактики профессиональной деформации сотрудников ОВД может позволить грамотно работать профессиональным коллективам подразделений ОВД и эффективно справляться с задачи служебной деятельности, а также существенно уменьшить количество совершаемых сотрудниками преступлений, административных правонарушений и дисциплинарных проступков, количество несчастных случаев, суицидов.

7. Проступок, порочащий честь сотрудника ОВД может быть совершен как путем действия, так и бездействия, как при исполнении служебных обязанностей, так и во внеслужебное время. При совершении указанных

деяний сотрудник ОВД нарушает нравственно-правовые основы служебной деятельности, профессионально-этические нормы и принципы, чем наносит ущерб как своей репутации, так и авторитету полиции, как институту власти. Также в рамках научного исследования было предложено законодательное закрепление понятия «проступок, порочащий честь сотрудника органа внутренних дел».

8. Современный Кодекс этики отличается следующими положительными моментами: компактность (лаконичность) формы, конкретность и информативность положений, соблюдена логика изложения и взаимосвязь нравственно-правовых норм с учетом оперативной, политической и социально-экономической обстановкой в России и мире. Однако в данном Кодексе этики закреплены нормы, которые могут стать проблемными с точки зрения их реализации. Поэтому нами предложено внесение изменений в Кодекс этики и служебного поведения.

Сотрудник полиции должен обладать целым комплексом профессионально-нравственных качеств и деловых навыков. Соответствие сотрудника ОВД профессионально-нравственным требованиям позволит обеспечить высокий уровень служебной дисциплины и соблюдения законности, а также способствует повышению эффективной служебной деятельности.

Таким образом, условие соблюдения сотрудниками ОВД нравственно-правовых основ служебной деятельности – главный фактор всесторонней и объективной оценки его служебной деятельности со стороны коллектива, руководящего состава, общественности, а также уровня его служебного соответствия, и как следствие является фундаментом его профессионального роста.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата публикации 04.07.2020).
- 2 Федеральный закон «О полиции» от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
- 3 Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49. Ст. 7020.

- 4 Указ Президента «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» от 14 октября 2012 г. № 1377 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.
- 5 Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» от 06 декабря 2012 г. № 1259 // СЗ РФ. 2012. № 50 (ч. 6). Ст. 7075.
- 6 Приказ МВД России «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 31 декабря 2013 г. № 1040 (документ опубликован не был). URL: <https://base.garant.ru/77670729/>
- 7 Приказ МВД РФ «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» от 26 июня 2020 г. № 460 (документ опубликован не был). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/>
- 8 Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) (документ опубликован не был). URL: <http://www.consultant.ru/document/>
- 9 Приказ МВД РФ «Об объявлении решения коллегии МВД России от 29 октября 1993 г. № 5 км/1» (вместе с «Кодексом чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации») от 19 ноября 1993 № 501 (документ опубликован не был). URL: <http://www.consultant.ru/> (утратил силу)
- 10 Приказ МВД РФ «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» от 24 декабря 2008 № 1138 (документ опубликован не был). URL: <https://www.consultant.ru/> (утратил силу)

- 11 Указ Президиума ВС СССР «О специальных званиях рядового и начальствующего состава органов внутренних дел» (вместе с «Положением о порядке принятия Присяги рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел») от 23 октября 1973 // Ведомости ВС СССР. 1973. № 43. Ст. 603 (применяется в части, не противоречащей Положению о службе в органах внутренних дел РФ и тексту присяги сотрудника органов внутренних дел РФ).
- 12 Указ Президиума ВС РСФСР «Об утверждении текста присяги личного состава советской милиции и Положения о порядке принятия присяги» от 15 октября 1962 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1962. № 42. Ст. 645 (утратил силу).

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Абдулин, Т.Р. Профессиональная деформация сотрудников полиции / Т.Р. Абдулин // Девиация в современном российском обществе, ее профилактика и минимизация. Сборник научных статей: Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 112–115.
- 2 Александрина, Н.М. Культура взаимодействия граждан с органами внутренних дел Российской Федерации/ Н.М. Александрина // Юридическая техника. 2016. № 10. С. 564–566.
- 3 Алексеенок, А.А. Формирование имиджа органов внутренних дел России (ретроспективный анализ)/ А.А. Алексеенок, Ю.В. Кирюхина // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 2. С. 51–61.
- 4 Анисин, А.Л. Проблема соотношения нравственного долга человека и профессионального служебного долга сотрудника органов внутренних дел/ А.Л. Анисин // Сетевое издание «Академическая мысль». 2020. № 2 (11). С. 122–126.
- 5 Безручко, Е.В. К вопросу о правовом регулировании эстетических аспектов профессиональной деятельности сотрудников органов

- внутренних дел / Е.В. Безручко, Е.В. Миллеров // Философия права. 2020. № 2 (93). С. 142–149.
- 6 Беляева, Е.Г. О некоторых проблемных аспектах, связанных с увольнением сотрудников органов внутренних дел со службы за совершение проступка, порочащего честь/ Е.Г. Беляева // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2020. № 4 (95). С. 199–211.
- 7 Беляева, Е.Г. Проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел: некоторые проблемы правоприменительной практики/ Е.Г. Беляева // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2020. № 4 (90). С. 83–90.
- 8 Блажевич, Н.В. Проблема систематизации нравственных качеств полицейского / Н.В. Блажевич // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3 (41). С. 8–12.
- 9 Браженская, Н.Е. Средства массовой информации как один из основных механизмов формирования имиджа сотрудника полиции / Н.Е. Браженская, Е.Р. Чернобородов//Психопедагогика в правоохранительных органах. 2019. Том 24, № 3 (78). С. 306–310.
- 10 Брюхнов, А.А. Современные проблемы профилактики нарушений дисциплины и законности в органах внутренних дел / А.А. Брюхнов, Н.А. Вакуленко, В.В. Зубенко // Вестник Волгоградской академии МВД России. 2018. № 3 (46). С. 164–169.
- 11 Волкова, Л.В. Этическая регламентация поведения и духовно-нравственное воспитание в служебной деятельности сотрудников полиции / Л.В. Волкова // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. 2020. № 1. С. 155–158.
- 12 Во времена советские (1917-1968) / Официальный сайт МВД России. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/mvd/structure1/Upravlenija/uos/history>

- 13 Вызулин, Е.А. Этические принципы и нормы деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е.А. Вызулин// Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2015. № 4. С. 39–46.
- 14 Галкина, Н.Ю. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты / Н.Ю. Галкина, Т.Г. Татидинова // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016. № 3 (37). С. 117–182.
- 15 Дорогина, О.И. Нейрофизиология: учебное пособие / О.И. Дорогина. Екб.: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 100 с.
- 16 Елфимова, Е.В. Административное правонарушение как проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел/ Е.В. Елфимова, А.В. Коркин // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2016. № 3. С. 2–6.
- 17 Емельянова, Е.В. Деонтологические основания принятия Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел / Е.В. Емельянова, В.В. Батхаев // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 4 (44). С. 136–146.
- 18 Еремеев, С.Г. Влияние особенностей профессиональной деятельности на психофизиологическое состояние сотрудников полиции / С.Г. Еремеев, Н.А. Тюфяков, А.В. Шахматов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. № 4 (83). С. 383–389.
- 19 Зиберов, С.В. Формирование положительного образа следователя в средствах массовой информации / С.В. Зиберов// Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 2 (56). С. 134–137.
- 20 Зуева, О.В. Влияние общественного мнения на формирование имиджа сотрудников полиции / О.В. Зуева, С.В. Караулова, С.В. Пашарина // Вестник Волгоградской академии МВД РФ. 2017. № 4 (43). С. 138–143.

- 21 Каданцева, Н.П. Имидж сотрудников органов внутренних дел России: история и направления развития/ Н.П. Каданцева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 3 (55). С. 183–186.
- 22 Карпова, А.В. Нравственно-эстетическая культура сотрудника органов внутренних дел как фактор формирования уровня доверия граждан/ А.В. Карпова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2020. № 7 (122). С. 133–136.
- 23 Кислухин, В.А. Правовая миссия органов внутренних дел Российской Федерации и полиции государств Союза Бенилюкс в кодексах профессиональной этики/ В.А. Кислухин // История, теория, практика российского права. Сборник научных работ. Гл. редактор С.Н. Токарева. Курск: Изд-во Курского гос. ун-та. 2020. С. 101–108.
- 24 Корчагина, К.А. Правовые основы профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел: проблемы в нормативно-правовом регулировании/ К.А. Корчагина // Вестник Волгоградской академии МВД РФ. 2020. № 3 (54). С. 136–141.
- 25 Корчагина, К.А. Проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел: проблемы в нормативно-правовом регулировании и правоприменении/ К.А. Корчагина, Р.А. Пестов // Юрист-Правоведь. 2020. № 2 (93). С. 41–47.
- 26 Костин, С.Г. Мониторинг общественного мнения населения о деятельности органов внутренних дел с целью формирования позитивного имиджа/ С.Г. Костин // НВ: Административное право и практика администрирования. 2020. № 3. С. 11–16.
- 27 Красинская, Е.С. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел и ее предупреждение / Е.С. Красинская // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2016. № 3 (78). С. 48–53.
- 28 Крицкая, М.С. Общественный контроль административной деятельности полиции (правовые и организационные аспекты):

- автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М.С. Крицкая. Краснодар, 2017. 29 с.
- 29 К 300-летию российской полиции: «Милиция нас берегла. Сто лет на службе народу. Вне зависимости от служебного поста» / Официальный сайт ГУ МВД России по Воронежской области. URL: <https://36.xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/12967694>
- 30 Лен, К.В. Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел Российской Федерации: учебник / К.В. Лен, Е.В. Григоров, Е.Н. Курсакова. Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России. 2019. 140 с.
- 31 Лукина, В.А. Исследование профессиональных деформаций психики у сотрудников полиции органов внутренних дел / В.А. Лукина // Цивилизация знаний: российские реалии. Труды Девятнадцатой Международной научной конференции. 2018. С. 922–930.
- 32 Мальцева, Т.В. К вопросу о профессиональной деформации личности сотрудника полиции / Т.В. Мальцева, Ю.Б. Макаренко // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания. 2019. С. 117–123.
- 33 Маюров, Н.П. Роль традиций в профессионально-нравственном воспитании сотрудника органов внутренних дел/ Н.П. Маюров, Т.А. Трофимова // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 2. С. 285–287.
- 34 Новикова, Э.С. Кодекс этики и служебного поведения как средство психолого-педагогической профилактики социальных девиаций сотрудников полиции/ Э.С. Новикова // Молодежь и современный мир: психологические проблемы взаимодействия. Сборник научных трудов. 2021. С. 100–103.
- 35 Овчарова, А.И. Нравственно-психологические требования к личности сотрудника правоохранительных органов и его моральная ответственность / А.И. Овчарова // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 3. С. 124–127.

- 36 Позин, А.И. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД / А.И. Позин // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 1 (2). С. 81–84.
- 37 Полиция и граждане: мониторинг общественных оценок. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/>
- 38 Работа полиции: доверие и оценки на максимуме. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/>
- 39 Равнюшкин, А.В. Судебная практика по спорам об увольнении со службы (при совершении преступления) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел/ А.В. Равнюшкин // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 3 (33). С. 156–162.
- 40 Сабельфельд, Т.Ю. Полицейская этика и служебный этикет сотрудника полиции в современный период / Т.Ю. Сабельфельд, А.М. Сажаев// История, теория, практика российского права. 2019. № 12. С. 308–316.
- 41 Сорокотягин, И.Н. Профессиональная этика юриста: учебник для среднего профессионального образования / И.Н. Сорокотягин, А.Г. Маслеев. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 262 с. URL: <https://urait.ru/bcode/469705>
- 42 Стеценко, В.В. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: рефлексивный аспект/ В.В. Стеценко // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2016. № 3. С. 104–107.
- 43 Стражи порядка: мониторинг отношения общества к российской полиции. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: <https://wciom.ru/>
- 44 Суворова, О.А. Методы и способы предотвращения стресса и профессиональной деформации у сотрудников полиции / О.А.

- Суворова // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 395–398.
- 45 Сурцев, А.В. Современные требования предъявляемые к сотруднику органов внутренних дел как защитнику правопорядка/ А.В. Сурцев // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61. С. 300–303.
- 46 Талынев, В.Е. Профессиональная этика и служебный этикет в полиции России: учебное пособие для вузов / В.Е. Талынев. М.: Издательство Юрайт, 2021. 153 с. URL: <https://urait.ru/bcode/475761>
- 47 Томсинов, В.А. Законодательство императрицы Екатерины II: 1762-1782 годы / В.А. Томсинов. М.: Зерцало, 2011. С. XXIV – XXXII.
- 48 Титов, Ю.П. Хрестоматия по истории государства и права России: учебное пособие / Ю.П. Титов. М.: Проспект, 2013. 480 с.
- 49 Шацкая, Е.А. Этическое содержание служебной деятельности сотрудников полиции / Е.А. Шацкая // Манускрипт. 2017. № 10 (84). С. 194–198.
- 50 Шелепова, М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / М.А. Шелепова // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 3. С. 143–147.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Определение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2019 № 57-КГ19-1 // URL: <https://legalacts.ru/>
- 2 Определение Верховного Суда РФ от 10 декабря 2018 г. № 26-КГ18-61 // URL: <https://legalacts.ru/>

- 3 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 октября 2019 г. № 33-22135/2019 по делу № 2-1117/2019 // URL: <http://www.consultant.ru/>
- 4 Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 13 февраля 2014 г. по делу № 33-648/2014 // URL: <https://sudact.ru/>
- 5 Решение Сретенского районного суда от 27 июня 2019 г. по делу № 2-153/2019 // URL: <https://sudact.ru/>
- 6 Решение Черкесского городского суда от 21 сентября 2018 г. по делу 2-2756/2018. URL: <https://sudact.ru>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Сравнительный анализ Присяги милиции СССР, милиции РФ и полиции РФ.

Присяга милиции СССР		Присяга милиции РФ		Присяга полиции РФ	
Присяга личного состава советской милиции (1962 г.)	Присяга рядового и начальствующего состава ОВД (1973 г.)	Присяга сотрудника ОВД РФ (1992 г.)	Присяга сотрудника ОВД РФ (2011 г.)		
до конца оставаться преданным своему	до конца оставаться преданным своему	присягаю на верность	на торжественно присягаю на		

народу, Родине	народу, Родине	народам РФ	верность РФ и её народу
быть: - честным - мужественным - дисциплинированным - бдительным	быть: - честным - мужественным - дисциплинированным - бдительным	быть: - честным - мужественным - « – » - бдительным	быть: - мужественным - честным - « – » - бдительным
добросовестно выполнять возложенные обязанности	добросовестно и беспрекословно выполнять все возложенные обязанности	добросовестно выполнять приказы начальников и возложенные служебные обязанности	достойно исполнять свой служебный долг и возложенные обязанности
« – »	« – »	уважать и соблюдать права и свободы человека и гражданина	уважать и защищать права и свободы человека и гражданина
« – »	« – »	Служа Закону – служу народу!	Служу России, служу Закону!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета для граждан России.

Уважаемый гражданин!

Южно-Уральский государственный университет проводит исследование об отношении граждан к сотрудникам полиции.

Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Все ответы анонимны, информация будет использована только в обобщенном виде.

1. Ваш пол?

- 1) женский
- 2) мужской

2. Ваш город?

- 1) Москва
- 2) Санкт-Петербург
- 3) Город-миллионер (от 1 млн. и более)
- 4) Крупный город (от 200 тыс. до 1 млн.)
- 5) Большой город (от 50 тыс. до 200 тыс.)
- 6) Малый город (менее 50 тыс.)

3. Какими профессионально-нравственными качествами, по Вашему мнению, должен обладать в первую очередь сотрудник полиции (укажите не более 5 вариантов):

- 1) мужественность
- 2) честность
- 3) бдительность
- 4) уважение прав и свобод человека и гражданина
- 5) вежливость/тактичность
- 6) справедливость
- 7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность
- 8) смелость/решительность
- 9) доброта/сочувствие
- 10) дисциплинированность

Продолжение приложения 2

4. Какими из перечисленных качеств Вы обладаете как гражданин?

- 1) мужественность
- 2) честность
- 3) бдительность
- 4) уважение прав и свобод человека и гражданина
- 5) вежливость/тактичность
- 6) справедливость
- 7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность

- 8) смелость/решительность
- 9) доброта/сочувствие
- 10) дисциплинированность

5. Какие из перечисленных качеств Вы считаете лишними для сотрудника полиции (укажите не более 3 вариантов):

- 1) мужественность
- 2) честность
- 3) бдительность
- 4) уважение прав и свобод человека и гражданина
- 5) вежливость/тактичность
- 6) справедливость
- 7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность
- 8) смелость/решительность
- 9) доброта/сочувствие
- 10) дисциплинированность
- 11) нет лишних качеств

6. Каким нравственными качествами, не представленными в списке, на Ваш взгляд, должен обладать сотрудник полиции (свой вариант):

7. Престижно ли в современном российском обществе быть сотрудником полиции?
- 1) да
 - 2) нет
 - 3) затрудняюсь ответить

Продолжение приложения 2

8. Из каких источников у вас складывается отношение к сотрудникам?

- 1) информация из теле - и радиопередачи
- 2) беседы с друзьями, знакомыми, в кругу семьи
- 3) личный опыт (очевидец, свидетель, потерпевший)
- 4) публикации в прессе (газеты, журналы)
- 5) слухи, случайные беседы в общественных местах
- 6) сведения из Интернета

Благодарим за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Результаты анкетирования граждан России.

В ходе научного исследования было проведено анкетирование среди граждан России об их отношении к сотрудникам полиции и определению иерархической линейки профессионально-нравственных качеств, которыми

должны обладать сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации.

Всего было опрошено 46 граждан. Метод выборки участников опроса – снежный ком, метод проведения исследования – анкетирование.

Таблица 1 – Ваш пол?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %
1) женский	36 чел.	78 %
2) мужской	10 чел.	22 %

Таблица 2 – Ваш город?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %
1) Москва	18 чел.	39 %
2) Санкт-Петербург	0 чел.	0 %
3) Город-миллионер (от 1 млн. и более)	13 чел.	28 %
4) Крупный город (от 200 тыс. до 1 млн.)	1 чел.	2 %
5) Большой город (от 50 тыс. до 200 тыс.)	3 чел.	7 %
6) Малый город (менее 50 тыс.)	11 чел.	24 %

Продолжение приложения 3

Таблица 3 – Какими профессионально-нравственными качествами, по Вашему мнению, должен обладать в первую очередь сотрудник полиции (укажите не более 5 вариантов)?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %
1) мужественность	10 чел.	22 %
2) честность	40 чел.	87 %
3) бдительность	18 чел.	39 %
4) уважение прав и свобод человека и гражданина	19 чел.	41 %
5) вежливость/тактичность	24 чел.	52 %
6) справедливость	35 чел.	76 %
7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность	34 чел.	74 %
8) смелость/решительность	22 чел.	48 %
9) доброта/сочувствие	8 чел.	17 %
10) дисциплинированность	20 чел.	44 %

Таблица 4 – Какими из перечисленных качеств Вы обладаете?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) мужественность	3 чел.	7 %
2) честность	33 чел.	72 %
3) бдительность	16 чел.	35 %
4) уважение прав и свобод человека и гражданина	28 чел.	61 %
5) вежливость/тактичность	36 чел.	78 %
6) справедливость	27 чел.	59 %
7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность	17 чел.	37 %
8) смелость/решительность	9 чел.	20 %
9) доброта/сочувствие	33 чел.	72 %
10) дисциплинированность	19 чел.	41 %

Продолжение приложения 3

Таблица 5 – Какие из перечисленных качеств Вы считаете лишними для сотрудника полиции (укажите не более 3 вариантов)?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) мужественность	8 чел.	17 %
2) честность	0 чел.	0 %
3) бдительность	3 чел.	7 %
4) уважение прав и свобод человека и гражданина	0 чел.	0 %
5) вежливость/тактичность	0 чел.	0 %
6) справедливость	0 чел.	0 %
7) эмоциональная устойчивость/уравновешенность	0 чел.	0 %
8) смелость/решительность	4 чел.	9 %
9) доброта/сочувствие	1 чел.	2 %
10) дисциплинированность	2 чел.	4 %
11) нет лишних качеств	36 чел.	78 %

Таблица 6 – Престижно ли в современном российском обществе быть сотрудником полиции?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	18 чел.	39 %
2) нет	18 чел.	39 %
3) затрудняюсь ответить	10 чел.	22 %

Продолжение приложения 3

Таблица 7 – Из каких источников у Вас складывается отношение к сотрудникам?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) информация из теле - и радиопередачи	17 чел.	14 %
2) беседы с друзьями, знакомыми, в кругу семьи	28 чел.	22 %
3) личный опыт (очевидец, свидетель, потерпевший)	30 чел.	24 %
4) публикации в прессе (газеты, журналы)	17 чел.	13 %
5) слухи, случайные беседы в общественных местах	6 чел.	5 %
6) сведения из Интернета	28 чел.	22 %

Иерархическая линейка профессионально-нравственных качеств, которыми должен обладать сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации:

Качества:	Количество респондентов
1) честность	40 (87 %)
2) справедливость	35 (76 %)
3) эмоциональная устойчивость, уравновешенность	34 (74 %)
4) вежливость, тактичность	24 (52 %)
5) смелость, решительность	22 (48 %)
6) дисциплинированность	20 (44 %)
7) уважение прав и свобод человека и гражданина	19 (41 %)
8) бдительность	18 (39 %)
9) мужественность	10 (22 %)
10) доброта, сочувствие.	8 (17 %)

Анкета для сотрудников ОВД.

Уважаемый сотрудник ОВД!

Просим Вас принять участие в исследовании по проблеме нормативно-правового регулирования нравственных основ служебной деятельности сотрудников ОВД.

Все ответы анонимны, информация будет использована только в обобщенном виде.

1. По Вашему мнению, нужен ли Кодекс этики для сотрудника ОВД в целях регламентации этических норм к служебному поведению?

- 1) Да
- 2) Нет

2. Знаете ли Вы, что существует Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ от 26 июня 2020 г.?

- 1) Да
- 2) Нет

3. Знаете ли Вы положения Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ, утверждённого 26 июня 2020 г.?

- 1) Да, досконально
- 2) Помню основные положения
- 3) Имею лишь общее представление
- 4) Нет, не знаю

4. Проводилось ли тестирование или иной метод исследования для оценки Ваших знаний норм указанного Кодекса?

- 1) Да
- 2) Нет

5. Реально ли выполнять свои служебные обязанности, соблюдая при этом требования, перечисленные в данном Кодексе?

- 1) Да
- 2) Нет

6. Какие требования, представленные в данном Кодексе, Вы считаете наиболее невыполнимыми (укажите не более 3 вариантов)?

- 1) воздерживаться в устной и письменной речи от оскорблений, грубости, нецензурной брани, жаргона, уголовной лексики
- 2) признавать приоритет государственных и служебных обязанностей над личными
- 3) неприемлемы употребление алкогольных напитков накануне и во время выполнения служебных обязанностей, курение табака в запрещённых местах
- 4) быть примером соблюдения правил дорожного движения и водительской вежливости при управлении автомобилем или иным транспортным средством

Продолжение приложения 5

5) воздерживаться от публичного размещения фотографий и видеозаписей, позволяющие определить персональные данные сотрудника или его принадлежность к ОВД, если это не связано с выполнением служебных обязанностей

6) бережливо относиться к своей форменной одежде и обуви, носить ее в соответствии с установленными нормами чистой и аккуратной, хорошо подогнанной, соблюдать правила личной гигиены.

7. Как Вы считаете, необходимо ли внесение изменений в данный Кодекс этики?

- 1) да
- 2) нет

8. Проводится ли с Вами работа по повышению уровня профессиональной компетентности морально-нравственных качеств?

- 1) Да
- 2) Нет

Благодарим за сотрудничество!

Результаты анкетирования среди сотрудников ОВД.

В ходе научного исследования было проведено анкетирование среди сотрудников ОВД Отделения МВД России по Горнозаводскому городскому округу по проблеме нормативно-правового регулирования нравственных основ служебной деятельности сотрудников ОВД.

Всего было опрошено 12 сотрудников. Метод выборки участников опроса – снежный ком, метод проведения исследования – анкетирование.

Таблица 1 – По Вашему мнению, нужен ли Кодекс этики для сотрудника ОВД в целях регламентации этических норм к служебному поведению?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	10 чел.	83 %
2) нет	2 чел.	17 %

Таблица 2 – Знаете ли Вы, что существует Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ от 26 июня 2020 г.?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	11 чел.	92 %
2) нет	1 чел.	8 %

Таблица 3 – Знаете ли Вы положения Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел РФ, утверждённого 26 июня 2020 г.?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да, досконально	0 чел.	0 %
2) помню основные положения	6 чел.	49 %
3) имею лишь общее представление	5 чел.	41 %
4) нет, не знаю	1 чел.	10 %

Таблица 4 – Проводилось ли тестирование или иной метод исследования для оценки Ваших знаний норм указанного Кодекса?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	10 чел.	83 %
2) нет	2 чел.	17 %

Таблица 5 – Реально ли выполнять свои служебные обязанности, соблюдая при этом требования, перечисленные в данном Кодексе?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	5 чел.	42 %
2) нет	7 чел.	58 %

Таблица 6 – Какие требования, представленные в данном Кодексе, Вы считаете наиболее невыполнимыми (укажите не более 3 вариантов)?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) воздерживаться в устной и письменной речи от оскорблений, грубости, нецензурной брани, жаргона, уголовной лексики	10 чел.	27 %
2) признавать приоритет государственных и служебных обязанностей над личными	3 чел.	8 %
3) неприемлемы употребление алкогольных напитков накануне и во время выполнения служебных обязанностей, курение табака в запрещённых местах	2 чел.	5 %
4) быть примером соблюдения правил дорожного движения и водительской вежливости при управлении автомобилем или иным транспортным средством	4 чел.	11 %
5) воздерживаться от публичного размещения фотографий и видеозаписей, позволяющие определить персональные данные сотрудника или его принадлежность к ОВД, если это не связано с выполнением служебных обязанностей	12 чел.	33 %
6) бережливо относиться к своей форменной одежде и обуви, носить ее в соответствии с установленными нормами чистой и аккуратной, хорошо подогнанной, соблюдать правила личной гигиены.	6 чел.	16 %

Таблица 7 – Как Вы считаете, необходимо ли несение изменений в данный Кодекс этики?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	9 чел.	75 %
2) нет	3 чел.	25 %

Таблица 8 – Проводится ли с Вами работа по повышению уровня профессиональной компетентности морально-нравственных качеств?

Варианты ответов	Количество опрошенных граждан, чел.	Количество опрошенных граждан, %.
1) да	9 чел.	75 %
2) нет	3 чел.	25 %