**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ПРАКТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1Сущность, значение служебной дисциплины в органах внутренних дел и меры по ее обеспечению

1.2 Механизм правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел

1.3 Предмет и функции дисциплинарной практики в органах внутренних дел

ГЛАВА 2. ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1 Содержание и виды мер дисциплинарного воздействия в органах внутренних дел

2.2Основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности

2.3 Дисциплинарное производство. Порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** Дисциплина – неотъемлемый элемент жизни и деятельности любой организации как объединения людей. Она направлена на обеспечение единства членов организации и достижение поставленных целей, выступает в качестве необходимого условия всякой общей работы.

Органы внутренних дел в системе исполнительной власти занимают особое место. Они непосредственно и повседневно охраняют права и свободы граждан, обеспечивают правопорядок и законность. Такая деятельность требует высокой профессиональной подготовки, моральной стойкости, физической выносливости, личного мужества при выполнении служебного долга. К лицам, поступающим на службу в органы внутренних дел, предъявляются специальные требования морального, физического, возрастного и общеобразовательного характера. В то же время служебная дисциплина в органах внутренних дел требует от всех сотрудников высокой дисциплинированности, исключительной честности, сознательности, точности и исполнительности, большой организованности. Все это обусловливает установление для лиц, занимающих должности рядового и начальствующего состава, особой служебной дисциплины. «За девять месяцев 2005 года к уголовной и дисциплинарной ответственности привлечены свыше 20 тысяч милиционеров, – сообщил министр внутренних дел России Рашид Нургалиев, – из года в год растет число правонарушений среди сотрудников милиции. Только за 9 месяцев текущего года их число возросло более чем на 41%, превысив цифру в 29 тысяч нарушений. Это – только выявленные правонарушения».[[1]](#footnote-1)

В юридической науке вопросы укрепления дисциплины всегда занимали значительное место. В настоящее время эту проблему нельзя считать окончательно решенной, поскольку многие вопросы, связанные с понятием и сущностью государственной дисциплины и, в частности, ее разновидности – служебной дисциплины, остаются дискуссионными и нуждаются в дальнейшем исследовании.

**Объект исследования** – общественные отношения, возникающие в связи с совершением сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка и привлечения его к дисциплинарной ответственности.

**Предмет исследования**– нормы права, регламентирующие вопросы дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

**Цель исследования** – дать анализ нормативным основам дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

Названная цель реализуется в решении следующих **задач**:

– рассмотреть сущность, значение служебной дисциплины в органах внутренних дел и меры по ее обеспечению;

– проанализировать предмет и функции дисциплинарной практики в органах внутренних дел;

– указать механизм правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел;

– рассмотреть содержание и виды мер дисциплинарного воздействия в органах внутренних дел;

– выявить основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности;

– проанализировать порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** обусловлена тем, что ее результаты могут использоваться в практической деятельности органов милиции по предупреждению и пресечению дисциплинарных правонарушений.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания и вытекающие из него специальные методы исследования: формально-логический, сравнительно-правовой, системно-структурного анализа и др.

Работа выполнена с позиций системного подхода к исследованию социально-правовых объектов.

**Научная разработанность темы.** Проблемам дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел посвящены отдельные аспекты работ таких авторов, как С.С. Алексеева, А.И. Коваленко, С.А Комарова, И.С. Самощенко, рассматривающих данную проблему с точки зрения теории государства и права, а также работы представителей отдельных отраслей юридической науки таких, как В.Н. Манохина, Ю.С. Адуликина, Д.Н. Бахраха, З.А. Багишаева, Д.М. Овсянко, В.Г. Розенфельда, Ю.Н. Старилова, трактующих понятие дисциплинарной ответственности с точки зрения государственного управления.

Следует также отметить диссертационные исследования Ю.А. Жуковой, О.И. Карпенко, В.В. Касюлина, Н.В. Матвеевой, посвященные проблемам государственной службы и дисциплинарной ответственности.

Основной базой исследования стали действующее дисциплинарное законодательство, нормативные акты.

**Структура исследования** предопределена его целью и задачами и состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

**ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ПРАКТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

* 1. **Сущность, значение служебной дисциплины в органах внутренних дел и меры по ее обеспечению**

Коренные преобразования в деятельности органов милиции внесли много нового в организацию борьбы с преступностью, укрепление общественного порядка. Изменения в структуре органов, совершенствование организационных форм их работы, методов управления силами и средствами вызывают к жизни служебную дисциплину, отличную от иных видов государственной дисциплины. Своеобразный характер государственных функций, выполняемых лицами рядового и начальствующего состава органов милиции, также определяет ряд существенных особенностей их служебной дисциплины.[[2]](#footnote-2)

В Толковом словаре В. И. Даля дисциплина определяется как повиновение, послушание, порядок подчиненности[[3]](#footnote-3).

Дисциплина, по словам Д. А. Гавриленко, означает подчинение участников совместных действий установленному порядку и единому руководству[[4]](#footnote-4).

Дисциплину в зависимости от характера регулируемых общественных отношений различных социальных систем, базирующихся на той или иной форме собственности, можно разграничить на общественную и государственную.

Деятельность субъектов общественных отношений определяется не только правовыми, но и другими социальными нормами. Общественная дисциплина многогранна и сложна. Это явление комплексное, поскольку во всех областях общественных отношений одновременно и в неразрывном единстве действуют различные социальные нормы. Государственная дисциплина имеет достаточное освещение в юридической литературе и в различных аспектах. Этим и объясняются неодинаковые формулировки, даваемые в научных трудах о понятии государственной дисциплины.

Как отмечает В.М. Манохин, сущность государственной дисциплины состоит в практическом, реальном исполнении тех норм и основанных на них конкретных предписаний, которые исходят от государства в лице его органов и должностных лиц[[5]](#footnote-5).

По сферам трудовой деятельности дисциплину в государственных органах и организациях можно классифицировать на служебную, воинскую, трудовую, учебную и др. Одной из отраслевых разновидностей государственной дисциплины является служебная дисциплина. Согласно закрепленному в Положении о службе в органах внутренних дел определению, служебная дисциплина – это соблюдение сотрудниками органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а также приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников порядка и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий[[6]](#footnote-6). На основе результатов исследования нормативных правовых актов, в первую очередь Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного постановлением Верховного Совета РФ 23 декабря 1992 г.[[7]](#footnote-7), а также научной литературы, в которой в той или иной степени рассматривается феномен служебной дисциплины сотрудников милиции[[8]](#footnote-8), мы можем выделить следующие ее особенности. Служебная дисциплина сотрудников милиции:

1) основывается на строгом единоначалии;

2) предполагает глубокое понимание сотрудниками милиции своего служебного долга и личной ответственное-то за исполнение служебных обязанностей;

3) отличается характером власти и подчинения; требует безусловного соблюдения порядка и правил, установленных законами и иными нормативными актами;

4) предусматривает применение специальных мер дисциплинарного воздействия на сотрудников;

5) предоставляет начальникам органов, учреждений и подразделений больший объем дисциплинарной власти, чем руководителям других государственных органов;

6) строится на основе установленных государством строгих правил служебного этикета и атрибутики;

7) распространяется не только на служебную деятельность сотрудников, но в ряде случаев и на их поведение вне службы;

8) предъявляет значительно более высокие требования к сотрудникам, нежели трудовая – к работникам.

Рассмотрим названные особенности служебной дисциплины сотрудников милиции более детально.

1. В юридической литературе в качестве важного условия поддержания служебной дисциплины в милиции и ее атрибута выделяется институт единоначалия[[9]](#footnote-9). Однако понятия «единоначалие» и «институт единоначалия» в настоящее время носят пока только доктринальный характер. Никаким нормативным актом, регулирующим государственную службу и дисциплину, он не определяется. В научных работах, начиная со средины XX столетия единоначалие как особенность служебной дисциплины сотрудников милиции стало изучаться тогда, когда служебная дисциплина однозначно устанавливалась «применительно к воинской». Хотя неполное единоначалие в РККА было введено еще 22 апреля 1918 г. декретом ВЦИК от 22 апреля 1918г.[[10]](#footnote-10), а полное – приказом Реввоенсовета СССР № 234 от 2 марта 1925 г. Нормативное закрепление полного единоначалия в органах милиции произошло в начале 1930 г.[[11]](#footnote-11)

Впервые это было установлено Положением о советской милиции, утвержденным в 1962 году[[12]](#footnote-12), и закреплено в ст. 1 Дисциплинарного устава органов внутренних дел, утвержденного Указом Президиума ВС СССР от 30 марта 1971 г.[[13]](#footnote-13)

При единоначалии достигается безусловное и строжайшее единство воли и обеспечивается наилучшее использование возможностей органа, подразделения, учреждения. Органы милиции, призванные стоять на страже правопорядка, могут успешно решать эти важнейшие государственные вопросы лишь при условии абсолютной согласованности действий личного состава. Такая согласованность достигается благодаря максимальному единству воли и деятельности и является необходимым условием их мобильности, организованности и оперативности.

Единоначалие означает сосредоточение в руках руководителя всех нитей управления, имеет своей целью установление личной ответственности за порученное дело, за исполнение принятых решений. Оно исключает обезличку, неорганизованность в работе, дает возможность руководящим кадрам наилучшим образом проявить свои дарования, организаторские и волевые способности, которые особенно важны в деятельности органов милиции.[[14]](#footnote-14)

Единство, слаженность и ответственность многих сотрудников в общем процессе осуществления служебных полномочий и обеспечивается подчинением их воли воле одного лица — руководителя.

Таким образом, главное в служебной дисциплине – это глубоко осознанное повиновение и исполнительность, т. е. беспрекословное подчинение начальнику, своевременное и точное выполнение его приказов, распоряжений и команд. Начальник, проявляя высокую требовательность к подчиненным, исходит из интересов дела, требований Присяги, уставов и приказов. Они обязывают его решительно и твердо требовать от своих подчиненных строгого соблюдения дисциплины, уставного порядка и организованности.

Единоначалие в органах внутренних дел выражается в том, что, во-первых, в одном лице – в лице полновластного руководителя органа, подразделения внутренних дел – сосредоточены все функции управления.

Он полновластный организатор подбора, расстановки, воспитания кадров и служебной деятельности вверенного ему личного состава, несет персональную ответственность перед государством за морально-боевое состояние и дисциплину. Во-вторых, приказы и распоряжения руководителей органов милиции обсуждению не подлежат и должны выполняться подчиненными беспрекословно, поскольку обсуждение и критика подчиненными приказов и распоряжений начальников означает, что целесообразность тех или иных требований начальника ставится его подчиненными под сомнение. А в условиях оперативно-служебной деятельности органов милиции это может ослабить единство воли и действий личного состава, расшатать служебную дисциплину.

Мы считаем, что высокая служебная дисциплина в органах и подразделениях внутренних дел немыслима без дальнейшего укрепления единоначалия. Однако единоначалие не исключает коллективного обсуждения важнейших вопросов деятельности государственного органа, учета руководителем коллективного опыта, его опоры на подчиненных. Оно предполагает сочетание твердости руководства и дисциплины в процессе трудовой деятельности с развитием инициативы и творческой активности масс

Разумеется, подчинение воле руководителя не ограничивает оперативную самостоятельность рядовых исполнителей, творческое выполнение в границах законности указаний и распоряжений руководителя. Наоборот, при условии четко очерченного руководителем задания, ясного понимания своей роли и персональной ответственности за его выполнение исполнитель может и должен проявить разумную инициативу, организованность и настойчивость в достижении поставленной цели. Неформальное исполнение предписания, поручения, поиск наилучшей организации исполнения, умение найти наиболее эффективные средства, применить наиболее совершенные приемы, использование скрытых возможностей и резервов, полная отдача всего себя порученному делу и проявление при этом своей индивидуальности, – вот что отличает осознанную дисциплину, творческое отношение к исполнению служебного долга.

2. Другой особенностью служебной дисциплины в органах милиции является глубокое понимание сотрудниками своего служебного долга и личной ответственности за качественное выполнение должностных обязанностей. Это нравственно-правовая особенность дисциплины сотрудника милиции. Краткая формула, в которую облечена названная особенность, выводится из содержания Присяги сотрудника органов внутренних дел (утверждена постановлением ВС РФ от 23 декабря 1992 г.). Один из пунктов Присяги гласит: «Клянусь... быть честным, мужественным, бдительным сотрудником... Если же я нарушу принятую мной Присягу, то готов нести ответственность, установленную законами Российской Федерации».[[15]](#footnote-15)

Понимание сотрудниками милиции своего служебного долга и личной ответственности за качество исполнения обязанностей делает служебную дисциплину важнейшим условием высокой оперативной готовности и организованности органов, частей и подразделений, их способности решать поставленные задачи и правильно отражать действительность, отдавать себе отчет в результатах своего воздействия на нее, действовать в соответствии с интересами человека, общества и государства, творчески выполнять приказы Министра внутренних дел РФ и начальников всех степеней.

Сотрудник, говорится в Кодексе чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, должен быть верным Присяге, гражданскому и служебному долгу, глубоко осознавать свою личную ответственность за защиту жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств.[[16]](#footnote-16)

Важно обратить внимание на то, что он должен всегда помнить, что общие усилия и результаты работы многих сотрудников подразделений, органа внутренних дел и всей правоохранительной системы могут быть ослаблены бездействием, аморальным поступком или отступлением от Присяги даже одного нерадивого сотрудника.

3. Отличительной особенностью служебной дисциплины является специфический характер власти и подчинения, суть которого состоит в категоричности и императивности приказов и распоряжений начальников органов милиции и в высокой степени подчинения контрагентов. Это означает, что правила служебной дисциплины не допускают каких-либо отступлений от содержащихся в них предписаний, исключают возможность решения вопроса об их соблюдении в зависимости от усмотрения лиц, на которых распространяются эти нормы.

Представляется, что разработчики проекта современного Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации вполне оправданно включили в его текст положение о том, что «при нарушении служебной дисциплины подчиненным начальник (командир) должен предупредить о недопустимости таких действий, а при необходимости – в зависимости от степени вины и тяжести совершенного проступка – подвергнуть виновного дисциплинарному взысканию или передать материалы о проступке на рассмотрение суда чести.

В случае открытого неповиновения или сопротивления подчиненного начальник (командир) обязан для восстановления порядка и служебной дисциплины принять все установленные законом и ведомственными нормативными актами меры принуждения»[[17]](#footnote-17).

Попытки возразить начальнику, оговориться, прежде чем выполнить приказ, являются проявлением недисциплинированности и не могут быть терпимы. Законодательно закрепленная структура органов милиции требует того, чтобы младшие и подчиненные быстро и точно выполняли приказы и распоряжения старших и начальников. Это придает им высокую и гибкую организованность, облегчает управление подразделениями, обеспечивает проведение всей работы по защите прав человека, профилактике и искоренению правонарушений.

Служебная дисциплина в милиции предполагает безусловное соблюдение порядка и правил, установленных законами и уставами, повышенную требовательность к личному составу в соблюдении дисциплинарных правил. Это обусловлено характером и чрезвычайной ответственностью возложенных на органы милиции задач, особым порядком прохождения службы в органах внутренних дел (по сравнению с другими видами государственной службы), строгой регламентацией всех сторон служебной деятельности и распорядка в органах и подразделениях.[[18]](#footnote-18)

Как можно заметить, понятие дисциплины неразрывно связано с подчинением определенному порядку деятельности.

Дисциплинарная ответственность является одним из средств укрепления служебной дисциплины. Государственное принуждение, проявляющееся в форме дисциплинарных взысканий, направлено на охрану отношений, связанных с исполнением государственными служащими своих должностных обязанностей.

В современном сложном мире термин «ответственность» употребляется в самых различных смыслах, содержаниях и контекстах. Невозможно представить какое-то одно, причем бесспорное, оптимальное определение этого термина. Например, ответственность может рассматриваться как философско-социологическое понятие, отражающее объективный исторически конкретный характер взаимоотношений между индивидом, коллективом, обществом с точки зрения сознательного осуществления предъявляемых к ним взаимных требований.

Различают ответственность юридическую, моральную, эстетическую, личную, коллективную, групповую, личности, т.е. гражданина, общества, государства и др. Возможны деления, градации ответственности на политическую, социальную, этническую и др.

Термин «ответственность» происходит от слов «отвечать», «ответ». Трактовки слов, их всестороннее значение и объяснение смысл можно найти в Словаре живого великорусского языка В.И. Даля.[[19]](#footnote-19)

Тесная связь дисциплины и дисциплинарной ответственности позволяет отнести служебную подчиненность к числу существенных признаков последней. Этот признак отличает дисциплинарную ответственность от других видов юридической ответственности.

Дисциплинарная ответственность – понятие, тесно примыкающее к трудовому, административному и служебному праву.

Так, в юридической литературе отмечается, что в отличие от других видов юридической ответственности дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины в основном в рамках служебного подчинения. А.В. Никифоров также указывает на данную отличительную особенность дисциплинарной ответственности. «По порядку осуществления отличие дисциплинарной ответственности от административной состоит в том, что к дисциплинарной ответственности виновные привлекаются теми должностными лицами и органами, от которых зависит назначение провинившихся на должность или которым нарушители дисциплины подчинены по службе»[[20]](#footnote-20).

Таким образом, служебная подчиненность является сущностным признаком дисциплинарной ответственности государственных служащих. Его наличие обусловлено природой отношений, связанных со служебной дисциплиной.

4. Особенность дисциплины, установленной в органах милиции, проявляется также в применении к сотрудникам специальных мер поощрения за проявленное усердие, подвиги и отличия по службе, равно как и в специальных мерах взыскания, применяемых за нарушение служебной дисциплины. Так, Положение о службе предусматривает более широкий перечень поощрений сотрудников милиции, чем Трудовой кодекс РФ по отношению к работникам. Только в этом перечне определены, например, такие поощрения, как награждение именным оружием, почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД России» и некоторые другие.

Следует отметить более строгую дисциплинарную ответственность сотрудников милиции за совершение дисциплинарных проступков, чем это имеет место на государственной гражданской службе. К ним могут применяться такие взыскания, которые не определяет Трудовой кодекс РФ к работникам: лишение нагрудного знака, снижение в специальном звании на одну ступень, назначение вне очереди в наряд по службе и другие.

Такая специфичность мер поощрения и взыскания закономерно вытекает из особого оперативно-служебного характера функций, выполняемых сотрудниками милиции. Вместе с тем отличия, существующие в условиях исполнения возложенных на них обязанностей, налагают индивидуальный отпечаток на конкретное содержание и мер поощрения, и мер взыскания.

5. Особенностью служебной дисциплины в органах милиции является и то, что их начальникам предоставлен больший объем дисциплинарной власти, чем руководителям других государственных органов. Так, они на основе ст. 38 Положения о службе могут налагать такие взыскания, которые не предусматривает Трудовой кодекс РФ. В их числе: предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности без указания срока понижения, снижение в специальном звании на одну ступень и др.[[21]](#footnote-21) При этом перечень видов налагаемых на сотрудника милиции дисциплинарных взысканий, установленных Положением о службе, гораздо шире, чем подобный перечень Трудового кодекса РФ.

Законодательство РФ, возложив на начальников органов и подразделений внутренних дел ответственность за морально-психологическое состояние личного состава, уровень профессиональной, служебной и государственной подготовки, предоставило им широкие полномочия по поддержанию порядка и служебной дисциплины. Это объясняется тем, что нарушение служебной дисциплины сотрудниками милиции обладает в ряде случаев значительно большей степенью общественной опасности, чем нарушение, совершенное работником любой организации.

6. Специфическим свойством дисциплины в органах внутренних дел является то, что она строится на основе установленных законодателем и министром внутренних дел РФ строгих правил этикета и атрибутики[[22]](#footnote-22), которые включают в себя наличие специальных званий[[23]](#footnote-23), правила отдания чести и ношения единой формы одежды установленного образца.

Старшие по специальному званию и по должности, а при равных должностях старшие по специальному званию во всех случаях обязаны требовать от младших по специальному званию соблюдения ими дисциплины, формы одежды и правил отдания чести[[24]](#footnote-24).

Сотрудникам милиции выдается форменная одежда – комплект предметов обмундирования и знаков различия. Образцы одежды утверждены Постановлением Правительства РФ от 3 мая 1994 г. № 445 «О форме одежды, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, имеющих специальные звания милиции или юстиции».[[25]](#footnote-25)

Дисциплинированность сотрудника должна проявляться и в таких внешних признаках, как подтянутость, чистота и аккуратность. Внешняя подтянутость является проявлением внутренней организованности и дисциплинированности всех лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

И, наконец, служебная дисциплина предполагает отношения между сотрудниками, построенные на основе строгой субординации или подчинения младших старшим.

7. Особенность служебной дисциплины сотрудников милиции состоит и в том, что она распространяется не только на их служебную деятельность, но и на их поведение вне службы. Если, например, правила трудовой дисциплины действуют только во время выполнения работником своей трудовой функции и не регулируют его поведение вне организации, то служебная дисциплина требует определенного поведения сотрудника милиции в ряде случаев и не при исполнении служебных обязанностей. Такая норма сформулирована в п. 9 Кодекса чести рядового и начальствующего состава, которая дословно гласит: «Всем своим поведением подавать пример высокой порядочности и этичного обращения с окружающими как на службе, так и в семье и в быту».[[26]](#footnote-26)

Это, конечно, не значит, что служебная дисциплина распространяет свое действие на всю внеслужебную деятельность сотрудников милиции. Она устанавливает правила поведения только в тех случаях, когда это необходимо для обеспечения служебной дисциплины в объективном смысле, нравственно-правовых взаимоотношений сотрудников между собой и с населением, а также вытекает из задач службы милиции, способствует их выполнению.

Так, ст. 2.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях гласит, что сотрудники органов внутренних дел несут ответственность за административные правонарушения в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими прохождение службы в указанных органах. В соответствии со ст. 3.9 КоАП РФ к сотрудникам органов внутренних дел не может быть применено административное наказание в виде административного ареста.

8. В отличие от трудовой дисциплины требования служебной дисциплины к сотрудникам милиции значительно более высокие, нежели трудовой к работникам. Более высокие требования к служебной дисциплине сотрудника определяются нормами, сформулированными в тексте Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденной Верховным Советом РФ 23 декабря 1992 г. В соответствии с Присягой, которую дает при поступлении на службу в милицию каждый гражданин, сотрудник обязан: достойно переносить связанные со службой в органах внутренних дел трудности; быть честным, мужественным, бдительным сотрудником; не щадить своей жизни при охране установленного Конституцией и законами РФ правового порядка.[[27]](#footnote-27)

Подобных требований не содержит ни трудовая, ни другие виды государственной дисциплины, кроме воинской.

Сущность служебной дисциплины может быть выявлена, на наш взгляд, на основе признания ее комплексного характера. Поэтому служебную дисциплину можно рассматривать в двух аспектах: во-первых, как совокупность правовых норм, устанавливающих служебные обязанности, права и ограничения для государственных служащих; во-вторых, как практическое соблюдение этих правил, т.е. в объективном и субъективном смыслах.

К основным условиям, обеспечивающим служебную дисциплину, можно отнести:

1) персональную ответственность государственного служащего за исполнение должностных обязанностей;

2) соблюдение государственными служащими законов и иных нормативных актов, устанавливающих формы, методы и содержание управленческой деятельности, административных процедур;

3) соблюдение правил внутреннего распорядка в государственном органе;

4) соблюдение установленного порядка работы со служебной информацией;

5) признание, обеспечение и правовую защиту прав и свобод граждан; корректное поведение при исполнении должностных обязанностей;

6) постоянное соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой государственной должности государственной службы; поддержание каждым государственным служащим уровня квалификации, необходимого для исполнения своих должностных обязанностей;

7) постоянный контроль руководителя государственного органа за исполнением подчиненными должностными лицами и государственными служащими своих должностных обязанностей; умелое, справедливое, обоснованное и законное применение руководителем государственного органа по отношению к подчиненным мер стимулирования (поощрения) и дисциплинарной ответственности.

В результате анализа высказанных в литературе взглядов на понятие дисциплины и ее значение, мы пришли к выводу, что служебная дисциплина в органах внутренних дел – это особый вид государственной дисциплины, система общественных отношений, субъектами которых являются сотрудники органов внутренних дел, строго и точно соблюдающие должностные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, приказами Министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников, реализующие свои полномочия и соблюдающие ограничения в процессе профессиональной деятельности.

* 1. **Механизм правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел**

служебная дисциплина орган внутренних дел

В теории права метод правового регулирования понимается как совокупность приемов и способов, используемых при регламентации конкретных общественных отношений для достижения определенных целей.[[28]](#footnote-28) Одним из основных методов является административно-правовой. Он применяется для регулирования управленческих отношений, где субъекты права чаще всего находятся в соподчиненном отношении друг к другу. Объем их взаимных прав и обязанностей определяется нормативными актами, а не взаимными соглашениями, как это присуще гражданско-правовому методу.

В научной литературе традиционно используется понятие «механизм административно-правого регулирования», представляющий собой «систему административно-правовых средств, которые воздействуют на общественные отношения, организуя их в соответствии с задачами государства и общества»[[29]](#footnote-29). При этом в его структуру включаются такие элементы (средства), как нормы административного права и его принципы, объективированные в законах и других нормативных актах, акты толкования норм административного права, издаваемые уполномоченными на то органами и акты их применения, а также административно-правовые отношения. Профессор Ю.Н. Старилов говорит «о системе административно-правового регулирования, элементами которой являются административно-правовые нормы, их применение субъектами права, в процессе которого… субъекты занимаются толкованием норм административного права и, наконец, административно-правовые отношения».[[30]](#footnote-30)

Обобщая суждения ученых о понятии и структуре правового регулирования, можно сделать вывод о том, что административно-правовое регулирование служебной дисциплиной в органах внутренних дел представляет собой основанный на законах и других нормативно-правовых актах процесс последовательного использования субъектами дисциплинарной практики административно-правовых средств для достижения целей укрепления служебной дисциплины.

Первым элементом правового регулирования является административно-правовая норма. Комплексное исследование назначения и характера правовых норм, регулирующих отношения служебной дисциплины в органах внутренних дел, позволяет систематизировать их на следующие группы.[[31]](#footnote-31)

Нормы поощрительные (стимулирующие), которые несут в себе воспитательную нагрузку. Особое место в системе норм государственного поощрения занимает Положение о государственных наградах Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 1994 г. № 442[[32]](#footnote-32), в котором говорится, что государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан. А в ст. 36 Положения о службе в органах внутренних дел записано, что «за особые заслуги сотрудники органов внутренних дел могут быть представлены к награждению государственными наградами Российской Федерации».[[33]](#footnote-33)

Вторая группа норм – это нормы, имеющие охранительные назначения, которые устанавливают виды юридической ответственности (дисциплинарную и материальную) за нарушение дисциплины и законности в сфере деятельности органов внутренних дел. Нормы дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел в основном сконцентрированы в Положении о службе в органах внутренних дел.

Третья группа норм – дисциплинарно-процессуальные. Прежде всего, это нормы, определяющие порядок дисциплинарного производства, приема, рассмотрения, разрешения жалоб и заявлений сотрудников органов внутренних дел и т.п.

Следующим рассматриваемым элементом механизма правового регулирования являются акты применения. Действующим законодательством не установлены единые для дисциплинарной ответственности форма и содержание решений о наложении взыскания. Дисциплинарная ответственность реализуется в дисциплинарных взысканиях, которые устанавливаются: 1) федеральными законами; 2) законами субъектов РФ; 3) Трудовым кодексом РФ; 4) дисциплинарными уставами и специальными положениями о дисциплине; 5) правилами внутреннего трудового распорядка.[[34]](#footnote-34) Анализируя нормативно правовые акты можно прийти к выводу, что ими может быть, приказ.

Федеральным законодательством не определен порядок толкования норм дисциплинарного права, применяемых в органах внутренних дел.

Что касается актов толкования дисциплинарных норм, применяемых в органах внутренних дел, то к ним в первую очередь необходимо отнести Инструкцию о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации[[35]](#footnote-35), цель которой – раскрытие, развертывание содержания норм Положения для приближения их к конкретной ситуации.

Завершающим элементом системы административно-правового регулирования служебной дисциплины являются административно-правовые отношения, которые имеют свою внутреннюю структуру, состоящую из «субъекта, объекта правоотношения и его нормативного содержания»[[36]](#footnote-36).

Дисциплинарные отношения возникают в связи с регулированием служебной дисциплины нормами права и носят комплексный, межотраслевой характер, т.е. возникают на основе действия норм различных отраслей права. Они являются неимущественными служебными отношениями, возникающими в связи с принадлежностью сотрудника милиции к единому организационному целому – процессу выполнения органом милиции правоохранительной службы.[[37]](#footnote-37)

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

Следует выделить некоторые особенности дисциплинарных отношений в органах милиции как административно-правовых.

Они достаточно существенны, так как на природу административно-правовых отношений оказывают определяющее влияние: сфера их возникновения (механизм функционирования власти); специфика административно-правового регулирования (императивность и односторонность волеизъявления субъектов управления); содержание административно-правовых норм, т.е. их юридической базы.

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

Однако важное значение приобретает выделение таких элементов сущностной характеристики дисциплинарных отношений в органах милиции, с помощью которых возможно определение их реального места в системе правовых отношений и отграничение от других видов правоотношений.

Нормы, регулирующие служебную дисциплину в органах внутренних дел, не кодифицированы и прописаны в нескольких федеральных правовых актах, имеющих разную правовую силу. Такие нормы имеются в главе 4 («Служебная дисциплина») Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, причем п. 9 данного Постановления определил, что действующие нормативные акты с момента введения в действие Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации применяются, если они не противоречат указанному Положению. Таким образом, «в части не противоречащей Положению», фактически еще действует Дисциплинарный устав милиции[[38]](#footnote-38). Такие нормы имеются и в Федеральном законе «О милиции»[[39]](#footnote-39). Кроме этого нужно иметь ввиду, что и без того, достаточно сложная система действующих нормативных правовых актов загружена многочисленными изменениями и дополнениями, вносимыми законодателем на протяжении последних 10 лет. Только в Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации вносились изменения и дополнения Указом Президента РФ от 24.12.1993 г. № 2288, Федеральными законами от 30.06.2002 г. № 78-ФЗ, от 21.07.1998 г., № 117-ФЗ, от 17.07.1999 г. № 177-ФЗ, от 27.12.2000 г. № 150-ФЗ, от 30.12.2001 г., № 194-ФЗ, от 25.07.2002 г. № 116-ФЗ.

Таким образом, основной особенностью служебной дисциплины в органах внутренних дел является ее специальное нормативное регулирование. Правовую основу служебной дисциплины составляют федеральные законы, регламентирующие деятельность органов внутренних дел, Положение о службе в органах внутренних дел Российской федерации, Присяга, контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, приказы Министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников.

**1.3 Предмет и функции дисциплинарной практики в органах внутренних дел**

Как правило, в служебной документации МВД РФ (указания, письма, рекомендации, отчеты и т.п.) термин «дисциплинарная практика» используется в узком смысле – как статистическое отражение правоприменения уполномоченными должностными лицами (начальниками или командирами) средств поощрений и дисциплинарных взысканий.

Важно отметить следующее, что все без исключения источники, в которых дается определение понятию «дисциплинарная практика», основу ее применения в обязательном порядке связывают с точным соблюдением законов, Присяги и других административно-правовых актов, регулирующих дисциплину. В зависимости от того как соблюдаются нормы, регулирующие дисциплину, применяются средства поощрения или взыскания, т.е., речь идет о юридическом процессе, который характеризуется следующими признаками: это сознательная и целенаправленная деятельность, состоящая в реализации властных полномочий субъектами публичной власти, запрограммированной на достижение определенного юридического результата; это решение индивидуально-конкретных дел; он документируется, промежуточные и окончательные итоги процесса отражаются в официальных документах; имеется развернутая детальная регламентация этой деятельности юридическими нормами[[40]](#footnote-40). Таким образом, можно предположить, что речь идет о юридическом процессе или правоприменительной деятельности уполномоченных субъектов, т.е. юридической практике.

В научной литературе под юридической практикой понимают – «деятельность компетентных субъектов по изданию (толкованию, применению и т.п.) юридических предписаний, взятая в единстве с накопленным социально-правовым опытом»[[41]](#footnote-41).

Основным элементом дисциплинарной практики является правоприменительная или правореализационная практика. В отличие от правотворческой, она «представляет собой единство властной деятельности компетентных органов, направленной на вынесение индивидуально-конкретных предписаний, и выработанного в ходе такой деятельности правового опыта»[[42]](#footnote-42).

Анализируя составляющие правоприменительной дисциплинарной практики, можно предположить, что процессуальная деятельность субъектов дисциплинарной практики есть «совокупность последовательных действий, совершаемых для достижения определенного результата»[[43]](#footnote-43). В данном случае под результатом необходимо понимать позитивные качества служебной дисциплины. Исходя из смысла общенаучных правовых методов государственного управления – принуждения и поощрения – правовыми средствами метода принуждения являются меры дисциплинарной ответственности – взыскания, а метода поощрения – собственно поощрения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что элементами процессуальной деятельности субъектов дисциплинарной практики являются: процедурная деятельность по применению мер дисциплинарных поощрений и юрисдикционная деятельность по применению мер дисциплинарной ответственности. Учитывая, что Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации»[[44]](#footnote-44) служба в органах внутренних дел выделена в отдельный вид государственной службы – правоохранительную то, по нашему мнению, и процедурная и юрисдикционная деятельность субъектов дисциплинарной практики органов внутренних дел нуждается в дальнейшем изучении и правовой регламентации.

Фиксация результатов правореализационной практики осуществляется в административно-правовых актах (как правило, в приказах), издаваемых субъектами дисциплинарной практики.

При изучении дисциплинарной практики часто встречаются случаи, когда дисциплинарное взыскание накладывается за совершение проступка без указания конкретного нарушения, а с общей формулировкой. Например, «за халатное исполнение служебных обязанностей», «за халатность», «за низкую дисциплинированность».[[45]](#footnote-45) Такие формулировки допустимы при производстве записей в служебных карточках. Однако в этом случае целесообразно иметь материалы разбирательства в письменной форме с указанием в них нарушений конкретных норм, установленных нормативными документами.

Учет результатов правореализационной практики по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий в органах внутренних дел осуществляется кадровыми подразделениями[[46]](#footnote-46). Все поощрения и дисциплинарные взыскания, за исключением объявленных устно, подлежат учету в служебных карточках и послужных списках личных дел сотрудников.

Из сказанного следует, что предметом дисциплинарной практики в органах внутренних дел является совокупность общественных отношений, возникающих на основании применения законов в процессе организации и деятельности командиров и начальников, наделенных дисциплинарной властью по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий.

Анализируя вышеизложенное, мы можем сформулировать определение дисциплинарной практики в органах внутренних дел – это основанная на законах юридическая деятельность начальников органов внутренних дел и их подразделений в процессе оценки служебной дисциплины подчиненных, выраженная в форме издания индивидуальных правовых актов по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий, объективированная в статистической информации.

Функции дисциплинарной практики проявляются на двух уровнях:

– на внешнем, когда роль, которую выполняет социальный институт или система относительно потребностей или интересов всей социальной системы государства, общества, т.е. организации (системы) более высокого уровня. Так, институт дисциплинарной практики в органах внутренних дел, являясь типом практики юридической, выполняет свою роль внутри системы органов исполнительной власти;

– на внутреннем – когда роль, которая ставится в зависимость и наблюдается между различными компонентами единого социального процесса, когда изменения одной части системы оказываются производными от изменений в другой ее части. Например, изменив (ужесточив или ослабив) нормы дисциплинарной ответственности за какой-либо вид дисциплинарных проступков, правомерно и логично ожидать изменений в правоотношениях субъектов дисциплинарной практики.[[47]](#footnote-47)

Кроме общесоциальных можно выделить две основные собственно юридические функции дисциплинарной практики: регулятивную и охранительную.

Несколько иные, разнообразные, имеющие свои специфические оттенки относительно дисциплинарной ответственности, ее функций высказывает Д.А. Липинский.[[48]](#footnote-48)

Регулятивная функция дисциплинарной ответственности принимает участие в закреплении и упорядочивании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом, профессиональной подготовке, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Регулятивная функция дисциплинарной ответственности осуществляется с помощью не только обязанностей, но и поощрений. Поощрение – наиболее действенный стимул для добросовестного выполнения своих обязанностей и сверхнормативного поведения.

Превентивная функция дисциплинарной ответственности тесно взаимосвязана с регулятивной функцией, но если последняя осуществляется преимущественно путем установления обязанностей, поощрений и закрепления составов правомерного поведения, то превентивная осуществляется как путем установления обязанностей, так и посредством установления составов правонарушений и психологического воздействия на субъекта угрозой применения дисциплинарной санкции. Для формирования поведения некоторых субъектов недостаточно воздействия методами убеждения, тогда и используется угроза реализации дисциплинарной санкции. Превентивная функция дисциплинарной ответственности призвана не допустить нарушения регулятивного правоотношения и реализации карательной функции.[[49]](#footnote-49)

Таким образом, рассмотрение дисциплинарной практики органов внутренних дел позволяет сделать вывод о том, что:

– функции дисциплинарной практики – это относительно обособленные направления однородного ее воздействия на субъективную и объективную реальность, в которых конкретизируется ее природа, проявляются динамизм, творчески преображающий характер, социально-правовое назначение, место и роль в правовой системе (жизни) общества;

– в функциях выражается сущность дисциплинарной практики, особенности ее отдельных сторон и свойств. Изменение функций влияет на структуру дисциплинарной практики, определенные элементы, ее содержания и формы;

– в функциях особенно четко проявляется организационно-конструктивный и динамичный характер дисциплинарной практики, способность связывать воедино ее разнообразные элементы, формировать нормативную базу, объяснять и конкретизировать правовые предписания, обеспечивать их интеграцию и реализацию.

Из всего вышесказанного в данной главе и с учетом приведенных доводов можно сделать вывод, что служебная дисциплина сотрудников милиции имеет свои особенности, отличные от трудовой дисциплины. Она основывается на федеральных законах, регламентирующих деятельность органов внутренних дел, Положении о службе в органах внутренних дел Российской федерации, Присяге, контракте о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, приказах Министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников.

Дисциплинарная практика органов внутренних дел – это основанная на законах юридическая деятельность начальников органов внутренних дел и их подразделений в процессе оценки служебной дисциплины подчиненных, выраженная в форме издания индивидуальных правовых актов по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий, объективированная в статистической информации.

**ГЛАВА 2. ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**2.1 Содержание и виды мер дисциплинарного воздействия в органах внутренних дел**

Условия и порядок привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности определены в Законе РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 «О милиции» (в ред. от 27.07.2006 № 153-ФЗ)[[50]](#footnote-50) и Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденном Постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (в ред. от 01.04.2005 № 27-ФЗ, с изм. от 25.07.2002 № 116-ФЗ)[[51]](#footnote-51).

В соответствии со ст. 38 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды дисциплинарных взысканий:

– замечание;

– выговор;

– строгий выговор;

– предупреждение о неполном служебном соответствии;

– понижение в должности;

– снижение в специальном звании на одну ступень;

– лишение нагрудного знака;

– увольнение из органов внутренних дел.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

Дисциплинарная ответственность осуществляет не только общую, но и частную превенцию. Некоторые дисциплинарные санкции лишают субъекта фактической возможности совершить новое правонарушение, поскольку исключают его из определенной сферы трудовых правоотношений. К такой мере ответственности относится увольнение.[[52]](#footnote-52)

Правовые средства карательной функции дисциплинарной ответственности шире, чем средства карательной функции материальной ответственности. Анализ нормативно-правовых актов, регулирующих дисциплинарную ответственность государственных служащих, показывает, что для этой категории работников установлены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение, понижение в должности, понижение в звании.

Такие меры дисциплинарной ответственности, как замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, в основном воздействуют на психику правонарушителя, порицают правонарушителя и относятся к карательному воздействию неимущественного характера. И.С. Самощенко и М.Х. Фарукшин отмечают, что «немалая часть карательных санкций состоит лишь во властном осуждении поведения правонарушителя»[[53]](#footnote-53). Кроме того, за осуждением следует состояние наказанности – то время, в течение которого работник (служащий) считается имеющим дисциплинарное взыскание.

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

Содержание карательного воздействия дисциплинарной ответственности зависит от занимаемой должности, опасности труда, а также от возможности наступления особо тяжких последствий, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Во всех регионах без исключения широко применяются меры как поощрения (материальные и моральные), так и дисциплинарного взыскания. Об этом свидетельствуют как ежегодные отчеты МВД, УВД субъектов РФ, так и данные социологических опросов. Опрошенные отмечают в частности, что за последние 5 лет (2002-2006 гг.) они неоднократно и поощрялись (98%) и наказывались (100%)[[54]](#footnote-54). Среди различных форм поощрений используются как традиционные, предусмотренные Положением о службе в органах внутренних дел, так и другие, такие, как присвоение звания «Лучший по профессии», предоставление помощи семьям сотрудников и их родственникам, направление благодарственных писем родителям молодых сотрудников, в воинские части и трудовые коллективы, рекомендовавшие их на службу в органы внутренних дел, вручение памятных адресов и поздравлений сотрудникам в связи с каким-то знаменательным событием в их жизни и службе, выпуск стенгазет, молний, боевых листков в связи с добросовестным исполнением сотрудником своего служебного долга или проявлением им находчивости, бдительности, настойчивости и т.д. в необычайной или критической ситуации.

При этом чаще всего использовалась в качестве стимула денежная премия. На это указали 95,4% опрошенных. Другими стимулами, тоже довольно активно используемыми на практике, являются: награждение нагрудным знаком, почетная грамота, письменное объявление благодарности, ценный подарок и досрочное присвоение очередного звания. Частота использования других видов поощрения значительно уступает названным выше, что видно из приводимой таблицы.

Таблица 1. Частота использования различных видов поощрений в ОВД (2002 - 2006 гг.)[[55]](#footnote-55)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рейтинг | Вид поощрения | Частота использования конкретного вида поощрения, % |
| 1 | Денежная премия | 95,4 |
| 2 | Награждение нагрудным знаком | 49,4 |
| 3 | Почетная грамота | 43,7 |
| 4 | Объявление благодарности (письменное) | 42,5 |
| 5 | Ценный подарок | 40,0 |
| 6 | Досрочное присвоение очередных званий | 39,0 |
| 7 | Награждение медалью | 24,1 |
| 8 | Досрочное снятие взыскание | 19,5 |
| 9 | Помещение фотографии на доску почета | 12,6 |
| 10 | Награждение почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД» | 2,3 |
| 11 | Присвоение звания на одну ступень выше звания, предусмотренного штатным расписанием | 2,3 |

В некоторых МВД, УВД, УВДТ наряду с традиционными формами поощрения используются и сравнительно новые. Так, в УВД Ивановской области на каждого сотрудника заведен лицевой счет участия в раскрытии преступлений. Ежеквартально отдел по работе с личным составом подводит итоги, на основании которых от каждой службы начальником управления поощряется по три сотрудника.

В здании УВД оборудован стенд «Лицевой счет участия в раскрытии преступлений», на котором вывешиваются фотографии лучших. Такая практика не только стимулирует сотрудников органов внутренних дел к более активному участию в оперативно-розыскной деятельности, но и вооружает руководителей объективными критериями при определении меры поощрения своих подчиненных.

Большой интерес представляет практика стимулирования деятельности начальников ГРОВД в МВД Республики Коми, где периодически пересматриваются их должностные оклады (в пределах установленной вилки) в зависимости от результатов оперативно-служебной деятельности их подразделений, соблюдения законности и дисциплины.

В Кузбасском УВДТ с 1996 г. проводятся соревнования на звание «Лучший коллектив» и «Лучший по профессии». Разработаны Условия и Положение о соревновании, итоги подводятся по результатам работы за полугодие и год и утверждаются на аттестационной комиссии УВДТ. Победителям соревнования на коллегии УВДТ вручаются переходящие вымпелы и денежные премии, их имена заносятся в Книгу и на Доску Почета.

В ГУВД Краснодарского края ежегодно вручаются премии имени Героя Советского Союза П.Г. Гуденко и имени генерал-майора В.А. Милякова (бывшего начальника УВД Краснодарского крайисполкома). Последняя премия вручается начальнику ГОРОВД, добившемуся лучших результатов в работе по отбору, обучению и воспитанию сотрудников. Там же издаются плакаты и книги о прославленных сотрудниках ОВД, участниках войны и рассылаются во все органы и подразделения. Одной из таких книг является книга воспоминаний ветерана МВД РФ, Героя Советского Союза командира батальона, штурмовавшего Рейхстаг С.А. Неустроева.

Практика стимулирования сотрудников ОВД с использованием именных премий широко распространена и в УВД Челябинской области и в Забайкальском УВДТ. В целях увековечения памяти сотрудников ОВД, воспитания личного состава на идеях преданности Родине, бескомпромиссной борьбы с преступностью в УВД Челябинской области вручаются по итогам работы за год специальные премии, утвержденные постановлением Губернатора области.

Меры дисциплинарного воздействия, применяемые в органах внутренних дел, также являются традиционными и определяются нормами Положения о службе. В этот перечень входят: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии. При этом чаще всего, как это видно из приводимой таблицы, руководители ОВД и их структурных подразделений прибегали к устному замечанию и выговору.

Таблица 2. Частота применения различного рода санкций к сотрудникам ОВД (2002 - 2006 гг.)[[56]](#footnote-56)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Характер санкции | Частота применения, в % |
| 1 | Замечание (устное) | 32,6 |
| 2 | Выговор | 27,0 |
| 3 | Строгий выговор | 14,6 |
| 4 | Замечание | 10,1 |
| 5-6 | Выговор (устный) | 6,75 |
| 5-6 | Предупреждение о неполном служебном соответствии | 6,75 |
| 7 | Понижение в должности | 2,24 |

В некоторых органах внутренних дел апробирована практика направления писем-предупреждений в семьи сотрудников, систематически нарушающих дисциплину, а также приглашение лиц из этой категории на заседания аттестационной комиссии, Совет ветеранов, отдельных нарушителей дисциплины обсуждают на заседаниях судов чести, лишают денежной надбавки «за сложность» и пр.

Показала свою эффективность такая форма воспитательного воздействия, как проведение собеседований с сотрудниками, к деятельности и поведению которых имеются обоснованные претензии, с последующим оформлением результатов собеседования в виде служебных записок, приобщаемых к личному делу (УВД Курской, Мурманской обл.).

Продуктивной оказалась практика проведения в УВД Владимирской области ежемесячных дней дисциплины с приглашением представителей прокуратуры, юстиции, адвокатуры и суда.

В УВД Рязанской области в целях предупреждения и пресечения дисциплинарных проступков и иных противоправных действий, совершаемых личным составом ОВД, усилена координирующая роль аттестационных комиссий УВД и ОВД области в работе с кадрами. Стало нормой проведение на них ежемесячных отчетов руководителей служб и подразделений по вопросам укрепления дисциплины и законности личного состава, а также внеочередного аттестования руководителей кадровых аппаратов органов и подразделений внутренних дел. На основе анализа состояния дисциплины и законности личного состава в ОВД области ежеквартально в УВД составляется обзор, рассылаемый на места вместе с конкретными предложениями по устранению выявленных недостатков.

Вместе с тем следует отметить, что несмотря на широкое применение как поощрений, так и санкций, это, по-нашему мнению, не всегда ведет к достижению цели, т.е. к повышению активности сотрудников, их прилежности, качеству выполняемой работы и т.д. или, по крайней мере, если результаты и есть, то не столь значительные, какими они в действительности могли бы быть. Причины этому следующие.

Во-первых, анализ существующей практики стимулирования сотрудников дает основание утверждать, что многие из традиционных форм стимулирования утратили свой стимулирующий эффект или произошло его значительное ослабление. В первую очередь это относится к таким формам поощрения, как устное выражение благодарности сотруднику, вручение грамоты, занесение его фамилии в Книгу почета, помещение фотографии сотрудника на Доску почета, фотографирование у развернутого Знамени ОВД. Несмотря, однако, на существующую «девальвацию» указанных видов поощрения, они как раз чаще всего и применяются на практике.

В плане дисциплинарных воздействий то же самое можно сказать о замечаниях, выговоре, строгом выговоре. Характерна в этом отношении реакция начальников ГРОВД на дисциплинарные меры, применяемые к ним лично. В своем кругу эти лица даже с некоторой гордостью называют количество наложенных на них взысканий в период пребывания в должности начальника органа внутренних дел. Ясно, что эти меры также не оказывают заметного дисциплинирующего воздействия.

Сказанное вовсе не означает, что от этих форм дисциплинарного воздействия следует отказаться. Во-первых, далеко не всегда эти формы могут быть заменены на более «сильнодействующие».

Недостаточная эффективность как положительного, так и отрицательного стимулирования вызывается, по нашему мнению следующими причинами:

– запаздыванием стимулирования, особенно положительного (в среднем поощрения за качественно выполняемую работу, проявленную инициативу, упорство, большой объем проделанной работы и т.д. сотрудники получают спустя 4-5 дней, а в отдельных случаях и немного позже);

– отсутствием морального поощрения за какие-то действия, работу и т.д., которые по своей значимости не являются существенными и в силу этого, с одной стороны не могут служить основанием для серьезного поощрения, но с другой – отражают происходящие у сотрудников изменения в лучшую сторону в отношении к выполнению данного им поручения, в качестве выполняемой работы, ответственности в ситуации, когда можно было от нее и уклониться и т.д.;

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

– недостаточной объективностью руководителей при исполнении ими санкций на своих подчиненных (в среднем степень объективности, по мнению респондентов, составляет в настоящее время 47,8%)[[57]](#footnote-57).

Мы считаем, что для укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел необходимо конкретизировать основания применения всех форм поощрения и санкций и более детально урегулировать порядок применения к сотрудникам мер дисциплинарного воздействия.

**2.2 Основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности**

Дисциплинарная ответственность – самостоятельный вид юридической ответственности, существующий в отечественной правовой системе. Одной из важнейших особенностей данного вида юридической ответственности является ее междисциплинарный характер, который во многом предопределяет сложности изучения этого правового явления. Вопросы дисциплинарной ответственности традиционно рассматриваются в рамках трудового и административного права. Дискуссионным является вопрос о юридической природе принудительных мер, которые могут применяться к лицам, отбывающим уголовные наказания или привлекаемым к уголовной ответственности. Некоторые исследователи также относят такие меры к дисциплинарной ответственности.[[58]](#footnote-58)

Выделение муниципального права в самостоятельную отрасль привело к тому, что проблемы дисциплинарной ответственности муниципальных служащих стали предметом изучения этой отрасли права. Подобное «расщепление» дисциплинарной ответственности между различными отраслями неизбежно предопределило в основном односторонний подход к ее изучению, осуществляемый с методологических позиций какой-либо одной правовой отрасли. Мы предприняли попытку комплексного подхода к изучению одного из ключевых вопросов дисциплинарной ответственности – основания ее наступления – с учетом всего комплекса нормативного и теоретического материала, затрагивающего этот вид ответственности.

Специалистами не выработано более или менее единого понимания понятия дисциплинарной ответственности.

По мнению, например, Ю.Н. Старилова, основным видом ответственности является дисциплинарная ответственность за совершение должностного проступка.[[59]](#footnote-59)

Основанием дисциплинарной ответственности является установленный в предусмотренном правовыми нормами порядке факт совершения лицом дисциплинарного (должностного) проступка.[[60]](#footnote-60)

Основание – это существенный признак, по которому распределяются явления, понятия. Определение основания привлечения к дисциплинарной ответственности означает установление обстоятельств, в связи с которыми этот вид юридической ответственности существует и применяется.[[61]](#footnote-61)

Поскольку дисциплинарная ответственность проходит стадии установления и применения, постольку выделяют основания установления дисциплинарной ответственности и основания ее применения.

Основаниями установления дисциплинарной ответственности, т.е. признания деяний нарушениями воинской дисциплины, являются: совершение этих деяний (либо наличие реальных предпосылок их совершения); опасность (общественная вредность) таких деяний для интересов органов внутренних дел; их относительная распространенность; невозможность воздействия на них иными средствами (дисциплинарного пресечения, убеждения и т.п.).

Теория права, как и любое другое правонарушение, рассматривает содержание дисциплинарного проступка через совокупность юридических признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Иными словами, формально-правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие в деянии нарушителя признаков юридического состава дисциплинарного проступка.

Объектом посягательства любого проступка в системе государственной гражданской службы являются общественные отношения, складывающиеся при осуществлении того или иного вида государственной деятельности. Посягательства на данные общественные отношения выступают в виде нарушений государственной дисциплины или отдельных ее видов.[[62]](#footnote-62) В качестве объекта, на который непосредственно посягает тот или иной дисциплинарный проступок, выступают конкретные правомочия (их неосуществление или превышение) или обязанности (их неисполнение или ненадлежащее исполнение).[[63]](#footnote-63)

К признакам объективной стороны дисциплинарного проступка прежде всего относится само противоправное деяние, посягающее на государственную дисциплину. Оно может быть выражено в форме как действия, так и бездействия. Круг таких деяний весьма широк и неоднороден, что является одной из причин отсутствия в дисциплинарном законодательстве единой, целостной системы составов проступков.[[64]](#footnote-64)

Субъектами дисциплинарного проступка в юридической литературе признаются только физические лица. В качестве субъектов дисциплинарных проступков могут выступать как рядовые гражданские служащие, так и должностные лица, причем в отличие от законодательства об административных правонарушениях должностные лица несут дисциплинарную ответственность на равных основаниях с рядовыми служащими.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка в государственном аппарате является совокупность признаков, характеризующих психическое отношение правонарушителя к своему противоправному деянию и к его возможным вредным последствиям. Прежде всего в качестве такого признака выступает вина. С точки зрения теории наличие виновности лица является одним из обязательных условий его привлечения к юридической ответственности (некоторые исключения предусмотрены при привлечении лица к гражданско-правовой ответственности, которая носит правовосстановительный характер). Поскольку дисциплинарная ответственность наряду с административной и уголовной относится к карательным видам юридической ответственности, то в данном случае речь идет скорее о недостаточном уровне юридической техники, чем о принципиальной позиции законодателя, установившего дифференцированный подход к основаниям дисциплинарной ответственности для публичных служащих и иных категорий работников.

В зависимости от формы вины дисциплинарные проступки квалифицируются как умышленные (совершенные с прямым и косвенным умыслом) и неосторожные (явившиеся результатом самонадеянности или небрежности). Умышленным является такое поведение гражданского служащего, когда он сознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление либо относится к ним безразлично. Неосторожность имеет место, если лицо не предвидит вредных последствий своего поведения, однако могло и должно было предвидеть их наступление.[[65]](#footnote-65)

Таким образом, как и для привлечения к любой иной ответственности, для применения мер дисциплинарной ответственности требуется наличие состава правонарушения.

Во-первых, действия работника должны быть противоправными, то есть нарушать законодательство, либо локальные нормативные акты, либо требования трудового договора.

Во-вторых, действия работника причинили вред работодателю независимо от его характера. Это может быть имущественный ущерб либо вред, нанесенный порядку, существующему в организации.

В-третьих, вина. При отсутствии вины работника привлечение его к ответственности недопустимо.[[66]](#footnote-66)

Единообразное правовое определение понятия «дисциплинарный (должностной) проступок» в российском законодательстве отсутствует. Наиболее широкое распространение как в нормотворческой практике, так и в теории получила следующая дефиниция: дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.[[67]](#footnote-67) Термин «дисциплинарный проступок» традиционно используется в юридической литературе, а также в нормативных правовых актах, относящихся к трудовому праву. Термин «должностной проступок» применяется в законодательстве, регулирующем вопросы государственной и муниципальной службы. Сравнительный анализ позволяет сделать вывод о фактическом совпадении этих двух терминов. Подобная унификация юридической терминологии представляется вполне целесообразной, так как позволяет избежать неясностей в вопросе о соотношении этих двух терминов.

В целом дисциплинарное законодательство не содержит исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков. В этом проявляется одна из особенностей дисциплинарной ответственности. В то же время в действующем законодательстве можно встретить примеры отдельных деяний, признаваемых дисциплинарными проступками для некоторых категорий работников. Так, статья 7 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» предусматривает дисциплинарную ответственность должностных лиц, принявших решение о засекречивании не подлежащих засекречиванию сведений в зависимости от причиненного обществу, государству и гражданам материального и морального ущерба.[[68]](#footnote-68)

Помимо общего определения дисциплинарного проступка, приведенного ранее, в российском законодательстве имеются специальные дефиниции, учитывающие особенности правового статуса отдельных категорий работников и служащих, характер выполняемых ими служебных обязанностей, а также специфику некоторых трудовых и учебных коллективов. Например, ст. 12.1 ФЗ «О статусе судей в РФ» определяет дисциплинарный проступок как нарушение норм настоящего закона, а также положений кодекса судейской этики, утверждаемого Всероссийским съездом судей.[[69]](#footnote-69) Схожая трактовка дисциплинарного проступка содержится в ст. 15 ФКЗ «О конституционном суде РФ».[[70]](#footnote-70) Основание дисциплинарной ответственности учащихся высших учебных заведений закреплено в ст. 9 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»: в соответствии с этой статьей дисциплинарные взыскания могут быть применены в случае нарушения студентом обязанностей, предусмотренных уставом высшего учебного заведения и правилами его внутреннего распорядка.[[71]](#footnote-71) Согласно ст. 48 Дисциплинарного устава Вооруженных Сил РФ, военнослужащие лично несут дисциплинарную ответственность за нарушение воинской дисциплины или общественного порядка.[[72]](#footnote-72) Как нетрудно заметить, в приведенных определениях дисциплинарного проступка законодатель уточняет содержание понятия «служебные обязанности» для отдельных категорий субъектов дисциплинарной ответственности, используя при этом бланкетные нормы. В других случаях понятие дисциплинарного проступка может расширять территориальные границы действия дисциплинарной ответственности, выводя ее за рамки конкретного рабочего места. Так, в ст. 13 Устава о дисциплине работников морского транспорта дисциплинарным проступком признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины не только на борту судна, но и в служебных помещениях, и на территории организаций морского транспорта.[[73]](#footnote-73)

От сотрудника органов внутренних дел как обязанного лица требуется не просто поведение как таковое‚ а поведение‚ соответствующее образцу. Образец такого поведения зафиксирован в Кодексе поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, принятом 17.12.1979 Резолюцией 34/169 на 106-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН.

Кодекс поведения для должностных лиц по поддержанию правопорядка устанавливает, что те, кто обладает полицейскими полномочиями, обязуются уважать и защищать права человека по отношению ко всем лицам.[[74]](#footnote-74)

Кодекс чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации закрепляет, что сотрудники органов внутренних дел должны быть внимательны, справедливы и беспристрастны при выполнении своих функций и, в частности, в своих отношениях с общественностью. Они никогда не оказывают какое бы то ни было неправомерное предпочтение какой-либо группе лиц или отдельному лицу, не допускают дискриминации по отношению к какой-либо группе лиц или отдельному лицу или не злоупотребляют иным образом предоставленными им полномочиями и властью.[[75]](#footnote-75)

В юридическом плане о дисциплинарном проступке можно говорить лишь тогда, когда в действиях лица содержатся все признаки состава дисциплинарного проступка. Состав дисциплинарного проступка может быть определен как «совокупность признаков, характеризующих деяние с объективной и субъективной сторон, необходимых и достаточных для привлечения лица к дисциплинарной ответственности».[[76]](#footnote-76)

В действующем законодательстве действия или бездействие, образующие должностной проступок, в отличие от уголовных преступлений и административных правонарушений не представлены составом юридических фактов в силу их чрезвычайного многообразия. Именно по этой причине любые нарушения обязанностей, возложенных на государственного служащего, считаются должностным проступком. Имело место нарушение служебных обязанностей или нет, решает компетентный орган или руководитель по обстоятельствам каждого конкретного случая.

Характерной особенностью дисциплинарной ответственности является тот факт, что в нормативных актах, как правило, нет описаний конкретных составов дисциплинарных проступков, которые влекли бы применение установленных дисциплинарных взысканий. В первую очередь это связано с большим разнообразием трудовых и учебных коллективов, и соответственно разнообразием должностных обязанностей нарушение которых является дисциплинарным проступком. Это не свойственно другим видам карательной юридической ответственности (административной и уголовной), где составы правонарушений определены предельно четко и каждому составу соответствует своя санкция.

Кроме того, необходимо учитывать, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности – это право, а не обязанность работодателя. Поэтому ничто не мешает работодателю в каждом конкретном случае внимательно изучить обстоятельства совершенного правонарушения, в том числе и меры ответственности, которые уже были применены к лицу, его совершившему, и на этой основе принять решение о привлечении лица к дисциплинарной ответственности или ограничиться устным замечанием.

Некоторые исследователи, решая вопрос о соотношении дисциплинарной ответственности с иными видами карательной юридической ответственности, в качестве особого основания для применения дисциплинарных взысканий указывают совершение лицом иных видов правонарушений (уголовных преступлений или административных правонарушений).[[77]](#footnote-77)

Для отдельных категорий работников предусмотрена дисциплинарная ответственность за совершение ими аморального проступка, или проступка, порочащего его честь и достоинство.

На наш взгляд, аморальные поступки (действия, порочащие честь и достоинство лица) невозможно выделять в качестве самостоятельного основания дисциплинарной ответственности. С теоретических позиций основанием любого вида юридической ответственности может служить лишь соответствующий вид правонарушения. Аморальные поступки нарушают нормы морали и нравственности и являются основанием иного вида социальной ответственности – моральной. Между правовыми и моральными (нравственными) нормами существует теснейшая взаимосвязь.

В соответствии с требованиями п. 13.4 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации[[78]](#footnote-78) взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида и меры взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был допущен, прежнее поведение сотрудника, допустившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другое. При нарушении дисциплины совместно несколькими лицами дисциплинарные взыскания налагаются на каждого виновного в отдельности и только за совершенное им нарушение (с учетом степени вины сотрудника в совершенном проступке).

Крайней мерой дисциплинарного взыскания признается увольнение из органов внутренних дел (п. 13.5 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации).

Условием применения мер дисциплинарной ответственности является признание неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей должностным проступком. Полномочным органом (руководителем) должны быть выявлены юридические признаки действия или бездействия государственного служащего, образующие в своей совокупности состав конкретного должностного проступка. По завершении проверки составляется заключение, которое представляется руководителю. Заключение будет являться основанием для издания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии с п. 13.9 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации к сотрудникам милиции, имеющим дисциплинарные взыскания, в качестве меры поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Таким образом, Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации предусмотрены специальные правила привлечения сотрудников милиции к дисциплинарной ответственности. Так, наложение дисциплинарного взыскания за проступки, совершенные во время дежурства, несения патрульно-постовой службы, может быть осуществлено только после смены виновного сотрудника с дежурства, караула, поста или после его замены другими лицами.

При привлечении сотрудника к ответственности за пребывание на службе в нетрезвом состоянии необходимо руководствоваться результатами медицинского освидетельствования, а в случае отказа сотрудника от освидетельствования — показаниями не менее двух свидетелей. Получать какие-либо объяснения от сотрудника милиции, предположительно находящегося в состоянии опьянения, до его вытрезвления запрещается.[[79]](#footnote-79)

Наложенное на сотрудника дисциплинарное взыскание считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Наложенное дисциплинарное взыскание сотрудником милиции может быть обжаловано в суд[[80]](#footnote-80) и (или) вышестоящему в порядке подчиненности начальнику. Между тем подача такой жалобы не приостанавливает приведение в исполнение наложенного дисциплинарного взыскания.

Однако зависимость между дисциплинарным проступком и дисциплинарным взысканием не объясняет наказуемости, не отвечает на вопрос, почему виновного следует наказывать, привлекать к дисциплинарной ответственности. Командир (начальник) имеет определенные дозволения, связанные с применением дисциплинарного взыскания. Подводя итог данному параграфу, отметим, что основанием дисциплинарной ответственности является нарушение сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины, выраженное в дисциплинарном проступке. Дисциплинарный проступок можно определить как неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником органов внутренних дел по его вине возложенных на него должностных обязанностей, не соблюдение требований морали и нравственности, предъявляемых к субъектам правоохранительной деятельности международными правовыми актами и обществом в целом, не влекущее уголовной ответственности.

**2.3 Дисциплинарное производство. Порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий**

Конституционное закрепление административного судопроизводства в качестве самостоятельной формы правосудия[[81]](#footnote-81) позволяет констатировать надобность законодательного развития такого важного процессуального института, как дисциплинарное производство. По традиции отечественной науки дисциплинарное производство рассматривается в рамках административного процесса. Поэтому формирование модели дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел должно осуществляться с учетом особенностей данного вида судопроизводства.

Вопросы о привлечении сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности решаются в ходе дисциплинарного производства. Под дисциплинарным производством в юридической литературе понимаются нормативно установление порядок и формы осуществления юридических действий рассмотрения и разрешения дисциплинарных проступков, а также юридические формы результатов соответствующих процессуальных действий.[[82]](#footnote-82)

Правовую основу дисциплинарного производства в отношении сотрудников органов внутренних дел составляют Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и раздел 13 Инструкции о порядке применения данного Положения.

Еще в 1888 году Н.О. Куплевасский писал: «Дисциплинарное разбирательство часто не имеет в виду взыскание за проступок, а имеет в виду разрешение спорного вопроса – совместимо ли данное положение служащего лица с обязанностями службы, или нет. Под дисциплинарными взысканиями разумеются такие, которые налагаются или для того, чтобы направить данное должностное лицо на путь, требуемый его долгом, то есть с целью улучшения его для государственной службы, или же, в крайних случаях, для того, чтобы очистить среду должностных лиц путем удаления из нее лиц, по нравственным качествам непригодных».[[83]](#footnote-83)

Всемерное укрепление законности и дисциплины является одной из важнейших задач руководителей органов внутренних дел и их подразделений. При нарушении служебной дисциплины подчиненным сотрудником начальник обязан предупредить его о недопустимости таких действий, а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, провести служебную проверку, наложить на виновного дисциплинарное взыскание или передать материалы о проступке на рассмотрение суда чести.

В российском законодательстве термины «расследование» и «служебное расследование» употребляются в уголовном и административном процессах. В уголовном процессе этот термин обозначает понятие форм предварительного расследования (ст. 150 УПК РФ). Названные термины закреплены также в позитивном (правоприменительном) и юрисдикционном видах административного процесса.

КоАП РФ содержит ст. 28.7 «Административное расследование», определяющую порядок этой процедуры. Дисциплинарное (или кадровое) производство, представляющее собой вид административно-юрисдикционного процесса, включает такую стадию, как возбуждение дела о дисциплинарном проступке (служебное расследование).

Термин «расследование» определяет большую группу производств позитивного процесса по установлению причин происшествий природного и техногенного характера. При этом единого понимания этого термина в различных нормативных актах, регулирующих производство расследования, нет. Трудовым кодексом РФ узаконено расследование несчастных случаев на производстве. Появилась новая форма расследования – парламентское.

Процедура наложения дисциплинарного взыскания должна включать следующие стадии:

1) выявление дисциплинарного проступка и расследование дела.

2) вынесение решения о необходимости привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности.

3) исполнение дисциплинарного взыскания.

4) обжалование взыскания.

5) прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.[[84]](#footnote-84)

1). На стадии выявления дисциплинарного проступка и расследования представитель нанимателя до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме (согласно ст. 39 Положения о службе в органах внутренних дел). При необходимости проводится проверка указанных в нем сведений с вынесением заключения по результатам проверки.[[85]](#footnote-85)

Затребовав указанное объяснение, представитель нанимателя сможет установить в действиях работника вину, правильно оценить ее степень, выявить причины и обстоятельства нарушения служебной дисциплины, а следовательно, и определить справедливую меру наказания. При этом отказ гражданского служащего дать указанное объяснение в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется соответствующий акт.

В работе по укреплению служебной дисциплины и законности важную роль играет обучение руководящего состава органов внутренних дел практике проведения служебных проверок. Их назначение состоит в том, чтобы обеспечить субъекта дисциплинарной Власти подробной информацией, необходимой для законного и объективного решения дела, Она может иметь место лишь при наличии данных, указывающих на совершение лицом дисциплинарного или иного проступка. С целью обучения личного состава ОВД методике и порядку проведения служебных проверок учебными заведениями ОВД периодически издаются методические рекомендации о порядке проведения служебных проверок.

Задачами служебной проверки в органах внутренних дел являются:

– полное, объективное и всестороннее исследование обстоятельств нарушения служебной дисциплины или иных правонарушений, совершенных сотрудниками органов внутренних дел;

– выявление причин и условий, способствовавших их совершению;

– установление виновных и обеспечение правильного применения действующих нормативных актов с тем, чтобы каждый, совершивший нарушение, был подвергнут справедливому наказанию[[86]](#footnote-86) и ни один невиновный не был привлечен к ответственности.

К проведению служебных проверок в первую очередь привлекаются руководители, сотрудники кадровых аппаратов, службы собственной безопасности. В отдельных случаях на основании письменного приказа или распоряжения их можно поручать сотрудникам, обладающим опытом следствия или дознания, а также знающим специфику той служебной деятельности, в сфере которой совершено нарушение.

В процессе служебной проверки должны быть установлены:

1) событие и виновность сотрудника (время, место, способ и другие обстоятельства совершения проступка);

2) причастность сотрудника к совершению проступка (цели и мотивы нарушения);

3) обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности нарушителя, как отягчающие, так и смягчающие его вину;

4) деловые и моральные качества лица, совершившего проступок, и другие данные, характеризующие его личность;

5) причины и условия, способствовавшие совершению данного проступка.

Для решения поставленных вопросов применяются различные методы и средства собирания доказательств. К ним относятся: получение объяснений и справок; истребование и анализ необходимых документов; назначение инвентаризации, документальной ревизии и др. Доказательства совершения сотрудником дисциплинарного проступка должны быть закреплены письменно. В необходимых случаях опрашиваются очевидцы проступка, которые могут и не являться сотрудниками данной организации. Показания свидетелей оформляются объяснительными записками на имя лица, проводившего проверку, или протоколами опроса, составляемыми со слов очевидцев и подписанными ими. В ходе проверки от сотрудника должно быть истребовано письменное объяснение.

По окончании служебной проверки должно быть подготовлено мотивированное заключение для утверждения. Служебная проверка должна быть закончена не позднее чем в месячный срок со дня поступления в орган внутренних дел заявления, жалобы, информации, сообщения о правонарушении.[[87]](#footnote-87)

2). На стадии вынесения решения о необходимости привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности.

В отношении нарушителя служебной дисциплины избирается мера дисциплинарного взыскания, о чем издается соответствующий акт. За каждое нарушение трудовой дисциплины, как уже отмечалось, может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Однако понижение в должности (то есть фактически перевод на другую работу) как средство поддержания дисциплины (в том числе в системе государственной службы) считается в соответствии с международными нормами формой принудительного труда.

Так, в статье 2 Конвенции Международной Организации Труда № 29 «О принудительном или обязательном труде»[[88]](#footnote-88) под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Статья 1 Конвенции Международной Организации Труда № 105 «Об упразднении принудительного труда»[[89]](#footnote-89) обязывает каждого Члена Международной Организации Труда, ратифицировавшего настоящую Конвенцию, упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме, в том числе в качестве поддержания трудовой дисциплины. Кроме того, в Российской Федерации принудительный труд запрещен Конституцией (п. 2 ст. 37).

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами лично, перед строем или на собрании (совещании). Замечание и выговор могут быть объявлены устно (без вынесения соответствующего приказа).

Наложено дисциплинарное взыскание должно быть до истечения 10 суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном дисциплинарном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении – не позднее 1 месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения судом, иным компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения (не считая времени болезни виновного сотрудника ОВД или нахождения его в отпуске)[[90]](#footnote-90).

Однако дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни сотрудника ОВД либо в период его нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более 6 месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – более 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются период нахождения сотрудника ОВД в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Дисциплинарные взыскания применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав. При этом под прямыми начальниками понимаются начальники, которым сотрудники ОВД подчинены по службе, хотя бы и временно.

Права начальников по наложению дисциплинарных взысканий устанавливаются Министерством внутренних дел РФ. Если к сотруднику ОВД, по мнению начальника, необходимо применить меры наказания, выходящие за пределы его прав, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим начальником. При этом вышестоящий начальник имеет право отменить или смягчить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим начальником, либо наложить более строгое взыскание, если ранее объявленное не соответствует тяжести совершенного проступка.

Начальник, превысивший предоставленные ему права по наложению дисциплинарных взысканий, несет за это дисциплинарную ответственность.

3). Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение, как правило, немедленно либо через определенный срок, но не позднее 1 месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Письменное дисциплинарное взыскание считается снятым, если в течение 1 года со дня его наложения сотрудник ОВД не будет подвергнут новому взысканию. Устное взыскание считается снятым по истечении 1 месяца. В порядке поощрения дисциплинарное взыскание (как письменное, так и устное) может быть снято досрочно - начальником, наложившим это взыскание, равным ему или вышестоящим прямым начальником (ст. 39 Положения).

4). Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание последовательно вышестоящим начальникам вплоть до Министра внутренних дел Российской Федерации, а в установленных законом случаях – и в суд. Каких бы то ни было ограничений права работника органов внутренних дел на судебное обжалование наложенного на него дисциплинарного взыскания ни Положение о службе в органах внутренних дел, ни Закон РСФСР от 18 апреля 1991 г. «О милиции» не устанавливают.

Споры об обоснованности наложения дисциплинарных взысканий должны рассматриваться судами по правилам искового производства.

В случае подачи жалобы в суд либо вышестоящему в порядке подчиненности начальнику приведение в исполнение наложенного дисциплинарного взыскания не приостанавливается.

5). В силу Закона о государственной гражданской службе (ч. 8 и ч. 9 ст. 58), если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Представитель нанимателя вправе снять с гражданского служащего дисциплинарное взыскание до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания по собственной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Прекращение дисциплинарного дела может быть связано с отменой соответствующими органами незаконно наложенного дисциплинарного взыскания или прекращением служебного контракта.

Дисциплинарное производство в отношении сотрудников органов внутренних дел основывается на следующих принципах:

– законности;

– объективной истины;

– презумпции невиновности;

– обеспечения гарантий неприкосновенности личности;

– охраны чести и достоинства личности;

– обеспечения права на защиту;

– гласности;

– публичности;

– равенства сторон;

– состязательности;

– самостоятельности принятия решения;

– ответственности субъектов дисциплинарного производства.

По справедливому замечанию П.П. Сергуна, «совершенствование законодательства о дисциплине, в том числе и о служебной дисциплине в органах внутренних дел Российской Федерации, необходимо рассматривать как одну из важнейших задач правовой науки. Любой вновь принятый законодательный акт, регулирующий дисциплинарные отношения, это, с одной стороны, научное достижение, проявляющееся в реализации выводов, предложений, рекомендаций различных научных исследований, с другой стороны, это постановка других задач, изучение новых аспектов правового регулирования, накопление практики действия данного законодательного акта».[[91]](#footnote-91)

Неотвратимость дисциплинарной ответственности означает, что ни один дисциплинарный проступок, совершенный сотрудником ОВД, не должен оставаться вне поля зрения. В то же время реализация этого принципа должна быть закреплена в обязанности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения сотрудником служебной дисциплины. Это само по себе будет иметь большое превентивное значение независимо от того, завершается дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или же с учетом личности нарушителя и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка прекращается до нее.

Таким образом, для достижения позитивных результатов в укреплении дисциплины руководителям необходимо:

– раскрывать нравственное положение норм служебной дисциплины, этикета, такта, профессионально-ориентированного поведения;

– обеспечить поддержание в органах внутренних дел уставного порядка, четкой регламентации деятельности личного состава, систематически повторяемых действий, приучающих к служебной дисциплине (развод, инструктаж, занятия, доклад о выполнении, разбор, подведение итогов);

– добиваться выработки у личного состава привычки к организованности, пунктуальности, безупречности поведения;

– использовать коллективное и общественное мнение, моральные санкции и силу группового мнения, собраний, общественных организаций, комиссий, советов ветеранов, наставников;

– обеспечить адекватное использование дисциплинарной практики.

В качестве выводов можно отметить, что на сотрудников внутренних дел могут налагаться как дисциплинарные взыскания, так и поощрения.

Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение должностного проступка.

Под дисциплинарным производством в юридической литературе понимаются нормативно установление порядок и формы осуществления юридических действий рассмотрения и разрешения дисциплинарных проступков, а также юридические формы результатов соответствующих процессуальных действий.

Процедура наложения дисциплинарного взыскания включает следующие стадии:

1) выявление дисциплинарного проступка и расследование дела.

2) вынесение решения о необходимости привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности.

3) исполнение дисциплинарного взыскания.

4) обжалование взыскания.

5) прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.

Порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел имеет свои особенности и недостатки.

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами лично, перед строем или на собрании (совещании). Замечание и выговор могут быть объявлены устно (без вынесения соответствующего приказа).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В представленном нами исследовании рассмотрены сущность, значение служебной дисциплины в органах внутренних дел и меры по ее обеспечению. Как нами было выявлено, служебная дисциплина является одной из отраслевых разновидностей государственной дисциплины. Сущность служебной дисциплины может быть выявлена, на наш взгляд, на основе признания ее комплексного характера. Поэтому служебную дисциплину мы рассматривали в двух аспектах: во-первых, как совокупность правовых норм, устанавливающих служебные обязанности, права и ограничения для государственных служащих; во-вторых, как практическое соблюдение этих правил, т.е. в объективном и субъективном смыслах.

В работе указан механизм правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел. Административно-правовое регулирование служебной дисциплиной в органах внутренних дел представляет собой основанный на законах и других нормативно-правовых актах процесс последовательного использования субъектами дисциплинарной практики административно-правовых средств для достижения целей укрепления служебной дисциплины. Дисциплинарные отношения возникают в связи с регулированием служебной дисциплины нормами права и носят комплексный, межотраслевой характер, т.е. возникают на основе действия норм различных отраслей права. Они являются неимущественными служебными отношениями, возникающими в связи с принадлежностью сотрудника милиции к единому организационному целому – процессу выполнения органом милиции правоохранительной службы.

Также в работе проанализированы предмет и функции дисциплинарной практики в органах внутренних дел. Элементами процессуальной деятельности субъектов дисциплинарной практики являются: процедурная деятельность по применению мер дисциплинарных поощрений и юрисдикционная деятельность по применению мер дисциплинарной ответственности. Предметом дисциплинарной практики в органах внутренних дел является совокупность общественных отношений, возникающих на основании применения законов в процессе организации и деятельности командиров и начальников, наделенных дисциплинарной властью по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий.

В исследовании рассмотрены содержание и виды мер дисциплинарного воздействия в органах внутренних дел. В соответствии со ст. 38 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды дисциплинарных взысканий:

– замечание;

– выговор;

– строгий выговор;

– предупреждение о неполном служебном соответствии;

– понижение в должности;

– снижение в специальном звании на одну ступень;

– лишение нагрудного знака;

– увольнение из органов внутренних дел.

Согласно ст. 36 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за образцовое исполнение обязанностей и достигнутые высокие результаты в службе для сотрудников органов внутренних дел предусматриваются следующие виды поощрений:

объявление благодарности;

выдача денежной премии;

награждение ценным подарком;

занесение в Книгу почета, на Доску почета;

награждение Почетной грамотой;

награждение нагрудным знаком;

награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого Знамени органа внутренних дел;

награждение именным оружием;

досрочное присвоение очередного специального звания;

присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности.

В качестве поощрения может применяться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Нами выявлены основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности. Основанием дисциплинарной ответственности является установленный в предусмотренном правовыми нормами порядке факт совершения лицом дисциплинарного (должностного) проступка. как и для привлечения к любой иной ответственности, для применения мер дисциплинарной ответственности требуется наличие состава правонарушения.

Во-первых, действия работника должны быть противоправными, то есть нарушать законодательство, либо локальные нормативные акты, либо требования трудового договора.

Во-вторых, действия работника причинили вред работодателю независимо от его характера. Это может быть имущественный ущерб либо вред, нанесенный порядку, существующему в организации.

В-третьих, вина. При отсутствии вины работника привлечение его к ответственности недопустимо.

Также в работе проанализирован порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий.

До наложения взыскания от сотрудника ОВД согласно ст. 39 Положения о службе в органах внутренних дел должно быть истребовано письменное объяснение. При необходимости проводится проверка указанных в нем сведений с вынесением заключения по результатам проверки.

Наложено дисциплинарное взыскание должно быть до истечения 10 суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном дисциплинарном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении – не позднее 1 месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения судом, иным компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения (не считая времени болезни виновного сотрудника ОВД или нахождения его в отпуске).[[92]](#footnote-92)

Однако дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни сотрудника ОВД либо в период его нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более 6 месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – более 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются период нахождения сотрудника ОВД в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение, как правило, немедленно либо через определенный срок, но не позднее 1 месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

1. Служебная дисциплина сотрудников внутренних дел есть точное и неуклонное соблюдение сотрудниками органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, обязательств, предусмотренных контрактом о службе, приказов прямых и непосредственного начальников, а также положений Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел. Преимущество данного определения заключается, на наш взгляд в том, что в нем учтены этические требования, предъявляемые к сотрудникам внутренних дел.

2. На основе результатов исследования нормативных правовых актов, в первую очередь Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного постановлением Верховного Совета РФ 23 декабря 1992 г.[[93]](#footnote-93), а также научной литературы[[94]](#footnote-94), в которой в той или иной степени рассматривается феномен служебной дисциплины сотрудников милиции, мы можем выделить следующие ее особенности. Служебная дисциплина сотрудников милиции:

1) основывается на строгом единоначалии;

2) предполагает глубокое понимание сотрудниками милиции своего служебного долга и личной ответственное-то за исполнение служебных обязанностей;

3) отличается характером власти и подчинения; требует безусловного соблюдения порядка и правил, установленных законами и иными нормативными актами;

4) предусматривает применение специальных мер дисциплинарного воздействия на сотрудников;

5) предоставляет начальникам органов, учреждений и подразделений больший объем дисциплинарной власти, чем руководителям других государственных органов;

6) строится на основе установленных государством строгих правил служебного этикета и атрибутики;

7) распространяется не только на служебную деятельность сотрудников, но в ряде случаев и на их поведение вне службы;

8) предъявляет значительно более высокие требования к сотрудникам, нежели трудовая – к работникам.

3. Основной особенностью служебной дисциплины в органах внутренних дел является ее специальное нормативное регулирование. Правовую основу служебной дисциплины составляют федеральные законы, регламентирующие деятельность органов внутренних дел, Положение о службе в органах внутренних дел Российской федерации, Присяга, контракт о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, приказы Министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников.

4. Дисциплинарная практика органов внутренних дел – это основанная на законах юридическая деятельность начальников органов внутренних дел и их подразделений в процессе оценки служебной дисциплины подчиненных, выраженная в форме издания индивидуальных правовых актов по применению мер дисциплинарных поощрений и взысканий, объективированная в статистической информации.

5. Функции дисциплинарной практики проявляются на двух уровнях:

– на внешнем, когда роль, которую выполняет социальный институт или система относительно потребностей или интересов всей социальной системы государства, общества, т.е. организации (системы) более высокого уровня. Так, институт дисциплинарной практики в органах внутренних дел, являясь типом практики юридической, выполняет свою роль внутри системы органов исполнительной власти;

– на внутреннем – когда роль, которая ставится в зависимость и наблюдается между различными компонентами единого социального процесса, когда изменения одной части системы оказываются производными от изменений в другой ее части. Например, изменив (ужесточив или ослабив) нормы дисциплинарной ответственности за какой-либо вид дисциплинарных проступков, правомерно и логично ожидать изменений в правоотношениях субъектов дисциплинарной практики.

Кроме общесоциальных можно выделить две основные собственно юридические функции дисциплинарной практики: регулятивную и охранительную.

6. Таким образом, рассмотрение дисциплинарной практики органов внутренних дел позволяет сделать вывод о том, что:

– функции дисциплинарной практики – это относительно обособленные направления однородного ее воздействия на субъективную и объективную реальность, в которых конкретизируется ее природа, проявляются динамизм, творчески преображающий характер, социально-правовое назначение, место и роль в правовой системе (жизни) общества;

– в функциях выражается сущность дисциплинарной практики, особенности ее отдельных сторон и свойств. Изменение функций влияет на структуру дисциплинарной практики, определенные элементы, ее содержания и формы;

– в функциях особенно четко проявляется организационно-конструктивный и динамичный характер дисциплинарной практики, способность связывать воедино ее разнообразные элементы, формировать нормативную базу, объяснять и конкретизировать правовые предписания, обеспечивать их интеграцию и реализацию.

7. Процедура наложения дисциплинарного взыскания должна включать следующие стадии:

1) выявление дисциплинарного проступка и расследование дела.

2) вынесение решения о необходимости привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности.

3) исполнение дисциплинарного взыскания.

4) обжалование взыскания.

5) прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.

8. В соответствии с требованиями п. 13.4 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации[[95]](#footnote-95) взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины.

9. Состав дисциплинарного проступка включает в себя четыре элемента:

субъект (сотрудник органов внутренних дел),

субъективная сторона (вина сотрудника органов внутренних дел),

объект (общественные отношения, складывающиеся в связи с выполнением задач, возложенных на сотрудников органов внутренних дел отношения, связанные с соблюдением служебной дисциплины, а также морально-нравственных установлений в органах внутренних дел),

объективная сторона (конкретное действие или бездействие сотрудников органов внутренних дел, которое нарушает служебную дисциплину).

10. При определении вида и меры взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был допущен, прежнее поведение сотрудника, допустившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другое. При нарушении дисциплины совместно несколькими лицами дисциплинарные взыскания налагаются на каждого виновного в отдельности и только за совершенное им нарушение (с учетом степени вины сотрудника в совершенном проступке).

Крайней мерой дисциплинарного взыскания признается увольнение из органов внутренних дел.

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать следующие предложения и рекомендации:

1. Недостаточная эффективность как положительного, так и отрицательного стимулирования вызывается, по нашему мнению следующими причинами:

– запаздыванием стимулирования, особенно положительного (В среднем поощрения за качественно выполняемую работу, проявленную инициативу, упорство, большой объем проделанной работы и т.д. сотрудники получают спустя 4-5 дней, а в отдельных случаях и немного позже);

– отсутствием морального поощрения за какие-то действия, работу и т.д., которые по своей значимости не являются существенными и в силу этого, с одной стороны не могут служить основанием для серьезного поощрения, но с другой - отражают происходящие у сотрудников изменения в лучшую сторону в отношении к выполнению данного им поручения, в качестве выполняемой работы, ответственности в ситуации, когда можно было от нее и уклониться и т.д.;

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

– недостаточной объективностью руководителей при исполнении ими санкций на своих подчиненных.

Мы считаем, что для укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел необходимо конкретизировать основания применения всех форм поощрения и санкций и более детально урегулировать порядок применения к сотрудникам мер дисциплинарного воздействия.

2. Целесообразно рекомендовать руководителям для достижения позитивных результатов в укреплении дисциплины:

– раскрывать нравственное положение норм служебной дисциплины, этикета, такта, профессионально-ориентированного поведения;

– обеспечить поддержание в органах внутренних дел уставного порядка, четкой регламентации деятельности личного состава, систематически повторяемых действий, приучающих к служебной дисциплине (развод, инструктаж, занятия, доклад о выполнении, разбор, подведение итогов);

– добиваться выработки у личного состава привычки к организованности, пунктуальности, безупречности поведения;

– использовать коллективное и общественное мнение, моральные санкции и силу группового мнения, собраний, общественных организаций, комиссий, советов ветеранов, наставников;

– обеспечить адекватное использование дисциплинарной практики.

Для выполнения данных предложений необходимо совершенствование правовых нормативных актов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Законодательные и другие официальные материалы**

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М., 1993. – 64 с.
2. О Конституционном суде Российской Федерации : Конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2007) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 13. – Ст. 1447; 2007. – № 7. – Ст. 829.
3. Закон о милиции с новыми поправками. Положение о службе в ОВД. Финансирование милиции : [в ред. 2006 г.]. – М., 2007. – 80 с.
4. О высшем и послевузовском профессиональном образовании : Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 13.07.2007) // Российская газета. – 1996. – № 164; 2007. – № 152.
5. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 06.07.2006) // СЗ РФ. – 2003. – № 22. – С. 2063; 2006. – № 29. – Ст. 3123.
6. О государственной тайне : Закон от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 01.12.2007) (с изм. и доп., вступающими в силу с 15.12.2007) // Собрание законодательства. – 1996. – № 15. – Ст. 1768; 1997. – № 41. – Ст. 8220-8235, ст. 4673; 2002. – № 52 (2 ч.). – Ст. 5288; 2003. – № 6. – Ст. 549; № 27 (ч. I). – Ст. 2700; № 46 (ч. 2). – Ст. 4449; 2004. – № 27. - Ст. 2711; № 35. – Ст. 3607; 2007. – № 49. – Ст. 6055, ст. 6079.
7. О статусе судей в Российской Федерации : Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 24.07.2007) // Российская газета. – 1992. – № 170; 2007. – № 165.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. – М., 2006. – 336 с.
9. О дисциплинарном уставе органов внутренних дел : Указ Президиума ВС СССР от 03.05.1984 № 128-XI // Свод законов СССР. – 1990. – Т. 10. – С. 296.
10. О форме одежды, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, имеющих специальные звания милиции или юстиции : Постановлением Правительства РФ от 3 мая 1994 г. № 445 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 4. – Ст. 360; 2007. – № 1 (2 ч.). – Ст. 251.
11. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта : Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 22. – Ст. 2311.
12. 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» : Приказ МВД РФ от 19.11.1993 № 501) [Электронный ресурс] / СПС «КонсультантПлюс».
13. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. – № 17; 2005. – № 21.
14. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1151.
15. Дисциплинарный устав Вооруженных сил Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 14.12.1993 № 2140) (ред. от 30.06.2002). – М., 1994; Российская газета. – 2002. – № 119.
16. Положение о советской милиции : Утверждено постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1962 г. Ст. 13 // Свод законов СССР. – 1990. – Т. 10. – С. 236.

**Международные правовые акты**

1. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (Принят 17.12.1979 Резолюцией 34/169 на 106-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. – М., 1990. – С. 319 - 325.
2. Об упразднении принудительного труда : Конвенция Международной организации труда № 105 // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4649.
3. Относительно принудительной организации труда : Конвенция Международной организации труда № 29 // Ведомости ВС СССР. - 1956 г. – № 13. – Ст. 279.

**Книги и статьи**

1. Административное право: Учебник / Под. ред. Л.Л. Попова. – М., 2002. – 418 с.
2. Адян А.О. Стимулирование в органах внутренних дел: анализ существующей практики и пути ее совершенствования // Рос. следователь. – 2003. – № 12. – С. 60-64.
3. Бахрах Д.Н. Дисциплинарно-правовое принуждение в Российской Федерации / Д.Н. Бахрах // Государство и право. – 2006. – № 6. – С. 43-50.
4. Бахрах Д.Н. Ответственность за нарушение общественного порядка / Д.Н. Бахрах, А.В. Серегин. – М., 1997 – 189 с.
5. Бахрах Д.Н. Практикум по административному праву : учеб. пособие / Д.Н. Бахрах. – М., 2005. – 124 с.
6. Ведерников Л.М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства ее обеспечения : Автореф. дис… канд. юрид. наук / Л.М. Ведерников. – М., 1996.
7. Габричидзе Б.Н. Юридическая ответственность : учеб. пособие / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М., 2005. – 685 с.
8. Гавриленко Д.А. Дисциплина в советском государственном аппарате и организационно-правовые средства ее обеспечения / Д.А. Гавриленко. – Минск, 1979. – С. 7.
9. Государственная служба в России: история и современность : Сб. нормативных документов. – М., 2005. – 486 с.
10. Григонис Э.П. Административное право и административная деятельность / Э.П. Григонис. – СПб., 2003 – 448 с.
11. Григорьев В.А. Наградное (поощрительное) право как средство предупреждения коррупции среди государственных служащих / В.А. Григорьев // Конституционное и муниципальное право. – 2003. – № 3.
12. Гуценко К.Ф. Правоохранительные органы / К.Ф. Гуценко, М. А. Ковалев. – М., 1998. – 244 с.
13. Дзарасов М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации и дисциплины труда / М.Э. Дзарасов //Законодательство и экономика. – 2004. – № 3. – С. 19-22.
14. Дроздов А.Г. Дисциплинарная ответственность судей Российской Федерации / А.Г. Дроздов, В.И. Кайнов. – СПб., 2004. – 176 с.
15. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : Дис… канд. юрид. наук / Ю.А. Жукова. – Саратов, 2005. – 186 с.
16. Зубач А.В. Административная деятельность ОВД в вопросах и ответах / А.В. Зубач, А.Н. Кокорев. – М., 2006. – 351 с.
17. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : Автореф. дис… канд. юрид. наук / О.И. Карпенко. – М., 2003. – 45 с.
18. Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003. – 210 с.
19. Колосков А.М. К вопросу о служебной подчиненности как признаке дисциплинарной ответственности государственных служащих / А.М. Колосков // Рос. следователь. – 2007. – № 17. – С. 34-36.
20. Коренев А.П. Административное право России. Учебник в 3-х частях / А.П. Коренев. – М., 2001. – Ч. 1. – С. 42.
21. Корякин В.М. Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих / В.М. Корякин, А.В. Кудашкин, К.В. Фатеев // За права военнослужащих. Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант», 2007.
22. Коссов И.А. Правовые требования к документационному оформлению дисциплинарных взысканий / И.А. Косов // Делопроизводство. – 2007. – № 3. – С. 26-34.
23. Курочкина В. Материальная ответственность сотрудников органов внутренних дел / В. Курочкина // Рос. юстиция. – 2000. – № 3. – С. 11-15.
24. Лазарев В.В. Правомерное поведение как объект юридического исследования / В.В. Лазарев // Государство и право. – 2003. – № 10. – С. 30 – 37.
25. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Д.А. Липинский. – СПб., 2004. – 407 с.
26. Луговик С.В. Проблемы защиты трудовых прав работников органов внутренних дел / С.В. Луговик // Рос. следователь. – 2007. – № 18. – С. 24-27.
27. Манохин В.Н. Административное право Российской Федерации / В.Н. Манохин. – М., 2004. – 617 с.
28. Манохин В.М. Государственная дисциплина в народном хозяйстве / В.М. Манохин. – М, 1970. – 165 с.
29. Матвеева Н.В. Правовые организационные основы прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации : Дис… канд. юрид. наук / Н.В. Матвеева. – СПб., 2005. – 198 с.
30. Маюров Н.П. Понятие и основные признаки дисциплинарного отношения в органах милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. – 2004. – № 2. – С. 20-24.
31. Маюров Н.П. Правовые особенности служебной дисциплины сотрудников милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. – 2003. – № 5. – С. 17-20.
32. Маюров Н.П. Роль товарищеских судов чести рядового и начальствующего составов в укреплении служебной дисциплины сотрудников милиции в 60 – 80-е годы XX века / Н.П. Маюров // История государства и права. – 2006. - № 1. – С. 43-46.
33. Мехович А.М. Дисциплинарные отношения в органах внутренних дел: история и современность / А.М. Мехович, А.С. Мордовец // Известия вузов. Сер. Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 154 – 162.
34. Мирнова Л.И. «Внутренняя» профилактика проявлений делинквентного поведения сотрудников органов внутренних дел / Л.И. Мирнова // Рос. следователь. – 2007. – № 12. – С. 31-32.
35. Мирнова Л.И. Роль подразделений собственной безопасности в предупреждении преступлений, совершаемых сотрудниками ОВД / Л.И. Мирнова // Юридический мир. – 2007. – № 6. – С. 40-41.
36. Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел : Автореф. дис... канд. юрид. наук / А.В. Никифоров.— Омск, 1998 – 23 с.
37. Нургалиев Б.М. Основные направления укрепления законности в деятельности следственного аппарата / Б.М. Нургалиев // Проблемы обеспечения законности в деятельности органов внутренних дел. – Караганда, 2004. – С. 125-129.
38. Нырков В.В. Поощрение и наказание как парные юридические категории : Автореф… канд. юрид. наук / В.В. Нырков. – Саратов, 2003. – 23 с.
39. Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда / Ю.Н. Полетаев. – М., 2005.
40. Половинко В. Парадоксы дисциплинарной ответственности / В. Половинко, Р. Кирсанов // Человек и труд. – 2006. – № 6. – С. 64-65.
41. Родионова Е.В. Социальная ответственность офицера / Е. В. Родионова // Военно-юридический журнал. – 2007. – № 2.
42. Розенфельд В.Г. Административное принуждение, административная ответственность: Учебное пособие / В.Г. Розенфельд, Ю.Н. Старилов. – Воронеж, 2003. – 158 с.
43. Рыжаков А.П. Постатейный комментарий к закону РФ от 18 апереля 1991 г. № 1026-1 «О милиции» [Электронный ресурс] / А.П. Рыжаков / СПС «КонсультантПлюс».
44. Сергеев А.В. Основание дисциплинарной ответственности / А.В. Сергеев // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. – 2005. – №4. – С. 77-86.
45. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и теория развития / П.П. Сергун. – Саратов, 1998. – 240 с.
46. Сергун П.П. Служба в органах внутренних дел: Справочник / П.П. Сергун. – М., 2002. – 314 с.
47. Сорокин В.Д*.* Проблемы административного процесса / В.Д. Сорокин. – М., 1968. – 297 с.
48. Старилов Ю.Н. Административная юстиция / Ю.Н. Старилов. – М., 2001. – 315 с.
49. Стремоухов А. В. Воспитательно-правовая работа по укреплению законности и служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел : Лекция / А.В. Стремоухов. – СПб., 1997. – 68 с.
50. Терехова Ю.К. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы [Электронный ресурс] / Ю.К. Терехова / СПС «КонсультантПлюс».
51. Трофимов Е.Н. Порядок назначения и проведения разбирательства по фактам нарушений воинской дисциплины / Е.Н. Трофимов // Закон и армия. – 2005. – № 8.
52. Федулаев Д.А. Факторы, влияющие на нарушение законности в деятельности органов внутренних дел, и средства воздействия на них / Д.А. Федулаев, Н.Э. Марыненко // Адвокатская практика. – 2005. – № 6.
53. Чаннов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих / С.Е. Чаннов // Трудовое право. – 2006. – № 6. – C. 62-65.
54. Шамаров В.М. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт. – СПб., 2001. – 315 с.
55. Шамаров В.М. Правовые и организационные основы государственной службы в РСФСР : Учебн. пос. / В.М. Шамаров. – М., 1998. – 198 с.
56. Шугрина Е. Возможность привлечения к дисциплинарной ответственности / Е. Шугрина // Муниципальная власть. – 2006. – № 2. – С. 12-15.
57. Янбухтин Р.М. Личность сотрудника органов внутренних дел как объект управленческих отношений / Р.М. Янбухтин // Вестник Оренбург. гос. ун-та. – 2005. – № 3 (II Ч.). – С. 193-197.

1. Родионова Е.В. Социальная ответственность офицера / Е. В. Родионова // Военно-юридический журнал. – 2007. - № 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Касюлин В В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- С. 13. [↑](#footnote-ref-2)
3. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. - М., 1999. - Т. 1. - С. 437. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Гавриленко Д.А. Дисциплина в советском государственном аппарате и организационно-правовые средства ее обеспечения / Д.А. Гавриленко. - Минск, 1979. - С. 7. [↑](#footnote-ref-4)
5. Манохин В.М. Государственная дисциплина в народном хозяйстве / В.М. Манохин. - М, 1970. - С. 5 [↑](#footnote-ref-5)
6. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-7)
8. См., например: Маюров Н.П. Правовые особенности служебной дисциплины сотрудников милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. - 2003. - № 5. - С. 17-20; Бахрах Д.Н. Дисциплинарно-правовое принуждение в Российской Федерации / Д.Н. Бахрах // Государство и право. – 2006. - № 6. – С. 43-50. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. : Ведерников Л.М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства ее обеспечения : Автореф. дис… канд. юрид. наук / Л.М. Ведерников. – М., 1996. - С. 8-10; Шамаров В.М. Правовые и организационные основы государственной службы в РСФСР : Учебн. пос. / В. М. Шамаров. - М., 1998. - С. 92-96. [↑](#footnote-ref-9)
10. Декреты Советской власти. - М., 1959. - Т. 2. - С. 153-155. [↑](#footnote-ref-10)
11. Бюллетень НКВД РСФСР. - 1930. - № 28. - С. 586-593. [↑](#footnote-ref-11)
12. Положение о советской милиции : Утверждено постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1962 г. Ст. 13 // Свод законов СССР. – 1990. - Т. 10. - С. 236. [↑](#footnote-ref-12)
13. О дисциплинарном уставе органов внутренних дел : Указ Президиума ВС СССР от 03.05.1984 № 128-XI // Свод законов СССР. – 1990. - Т. 10. - С. 296. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- 210 с. [↑](#footnote-ref-14)
15. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-15)
16. 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» : Приказ МВД РФ от 19.11.1993 № 501 / СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-16)
17. Шамаров В.М. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт, А.В. Никифоров. – М., 1997. - С. 31. [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- 210 с. [↑](#footnote-ref-18)
19. Даль В.И. Указ. соч. - С. 315. [↑](#footnote-ref-19)
20. Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел : Дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Никифоров. - Омск, 1998. - С. 32. [↑](#footnote-ref-20)
21. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-21)
22. Стремоухов А.В. Воспитательно-правовая работа по укреплению законности и служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел : Лекция / А.В. Стремоухов. - СПб., 1997. - С.11. [↑](#footnote-ref-22)
23. Закон о милиции с новыми поправками. Положение о службе в ОВД. Финансирование милиции : [в ред. 2006 г.]. – М., 2007. - 80 с. [↑](#footnote-ref-23)
24. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-24)
25. О форме одежды, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, имеющих специальные звания милиции или юстиции : Постановлением Правительства РФ от 3 мая 1994 г. № 445 // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 4. - Ст. 360; 2007. - № 1 (2 ч.). - Ст. 251. [↑](#footnote-ref-25)
26. 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» : Приказ МВД РФ от 19.11.1993 № 501 / СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-26)
27. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Мелехин А.В. Особые правовые режимы Российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Мелехин / СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-28)
29. Коренев А.П. Административное право России. Учебник в 3-х частях / А.П. Коренев. - М., 2001. - Ч. 1. - С. 42. [↑](#footnote-ref-29)
30. Старилов Ю.Н. Курс общего административного права. В 3-х т. / Ю.Н. Старилов.— М., 2002. — Т.1. - С. 397. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- 210 с. [↑](#footnote-ref-31)
32. Положение о государственных наградах Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 1994 г. № 442 // СЗ РФ. — 1994. — № 10. — Ст. 775; 1999. — № 2. — Ст. 269. [↑](#footnote-ref-32)
33. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-33)
34. Габричидзе Б.Н. Юридическая ответственность : учеб. пособие / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М., 2005. – С. 580. [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник / Д.Н. Бахрах. - М., 1996. - С. 21-23. [↑](#footnote-ref-36)
37. Маюров Н.П. Понятие и основные признаки дисциплинарного отношения в органах милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. – 2004. - № 2. – С. 20-24. [↑](#footnote-ref-37)
38. Утвержден приказом МВД СССР от 7 июля 1948 г. № 269. [↑](#footnote-ref-38)
39. Закон о милиции с новыми поправками. Положение о службе в ОВД. Финансирование милиции : [в ред. 2006 г.]. - М., 2007. - 80 с. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Сорокин В.Д*.* Проблемы административного процесса. — М., 1968. — С. 70-72; Бахрах Д. Н*.* Административное право. — М., 2001. — С. 300. [↑](#footnote-ref-40)
41. Общая тория права : Учебник / Под ред. проф. В.К*.* Бабаева. - Н. Новгород, 1993. - С. 344. [↑](#footnote-ref-41)
42. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах./ Под ред. проф. М. Н. Марченко. Т. 2. Теория права. - М., 1988. - С. 349. [↑](#footnote-ref-42)
43. Административное право: Учебник / Под. ред. Л.Л. Попова. - М., 2002. - С. 389 [↑](#footnote-ref-43)
44. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 06.07.2006) // СЗ РФ. - 2003. - № 22. - С. 2063; 2006. - № 29. - Ст. 3123. [↑](#footnote-ref-44)
45. Трофимов Е.Н. Порядок назначения и проведения разбирательства по фактам нарушений воинской дисциплины / Е.Н. Трофимов // Закон и армия. – 2005. - № 8. [↑](#footnote-ref-45)
46. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006). Ст. 13.12 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. – № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- 210 с. [↑](#footnote-ref-47)
48. См.: Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Д.А. Липинский. – СПб., 2004. – С. 310-333. [↑](#footnote-ref-48)
49. См.: Габричидзе Б.Н. Юридическая ответственность : учеб. пособие / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М., 2005. – С. 587-590. [↑](#footnote-ref-49)
50. Закон о милиции с новыми поправками. Положение о службе в ОВД. Финансирование милиции : [в ред. 2006 г.]. - М., 2007. - 80 с. [↑](#footnote-ref-50)
51. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-51)
52. См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис… канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- 210 с. [↑](#footnote-ref-52)
53. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. - М., 1971. - С. 57. [↑](#footnote-ref-53)
54. Адян А.О. Стимулирование в органах внутренних дел: анализ существующей практики и пути ее совершенствования // Рос. следователь. – 2003. - № 12. – С. 60-61. [↑](#footnote-ref-54)
55. Адян А.О. Стимулирование в органах внутренних дел: анализ существующей практики и пути ее совершенствования // Рос. следователь. – 2003. - № 12. – С. 62. [↑](#footnote-ref-55)
56. Адян А.О. Стимулирование в органах внутренних дел: анализ существующей практики и пути ее совершенствования // Рос. следователь. – 2003. - № 12. – С. 63. [↑](#footnote-ref-56)
57. Адян А.О. Стимулирование в органах внутренних дел: анализ существующей практики и пути ее совершенствования // Рос. следователь. – 2003. - № 12. – С. 64. [↑](#footnote-ref-57)
58. См. : Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю.С. Адушкин. - Саратов, 1986. - С. 30. [↑](#footnote-ref-58)
59. См.: Старилов Ю.Н. Административная юстиция / Ю.Н. Старилов. - М., 2001. - С. 72. [↑](#footnote-ref-59)
60. См.: Сергеев А.В. Основание дисциплинарной ответственности / А.В. Сергеев // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. - 2005. - № 4. - С. 77. [↑](#footnote-ref-60)
61. См.: Корякин В.М. Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих / В.М. Корякин, А.В. Кудашкин, К.В. Фатеев // За права военнослужащих. Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант», 2007. [↑](#footnote-ref-61)
62. Манохин В.М. Государственная дисциплина в народном хозяйстве / В.М. Манохин. - М., 1970. - С. 78. [↑](#footnote-ref-62)
63. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю.С. Адушкин. - Саратов, 1986. - С. 38. [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: Государственная дисциплина и ответственность / Под. ред. Л.И. Антоновой, Б.И. Кожонина. - Л., 1990. - С. 83. [↑](#footnote-ref-64)
65. Чанов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих / С.Е. Чанов // Трудовое право. – 2006. - № 6. [↑](#footnote-ref-65)
66. Матвеенко П.В. Ответственность должностных лиц организации за нарушение трудового законодательства // Налоги. – 2007. - № 3. [↑](#footnote-ref-66)
67. Сергеев А.В. Основание дисциплинарной ответственности / А.В. Сергеев // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. - 2005. - № 4. - С. 78. [↑](#footnote-ref-67)
68. О государственной тайне : Закон от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 01.12.2007) (с изм. и доп., вступающими в силу с 15.12.2007) // Собрание законодательства. - 1996. - № 15. - Ст. 1768; 1997. - № 41. - Ст. 8220-8235, ст. 4673; 2002. - № 52 (2 ч.). - Ст. 5288; 2003. - № 6. - Ст. 549; № 27 (ч. I). - Ст. 2700; № 46 (ч. 2). - Ст. 4449; 2004. - № 27. - Ст. 2711; № 35. - Ст. 3607; 2007. - № 49. - Ст. 6055, ст. 6079. [↑](#footnote-ref-68)
69. О статусе судей в Российской Федерации : Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 24.07.2007) // Российская газета. – 1992. - № 170; 2007. - № 165. [↑](#footnote-ref-69)
70. О Конституционном суде Российской Федерации : Конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2007) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 13. - Ст. 1447; 2007. - № 7. - Ст. 829. [↑](#footnote-ref-70)
71. О высшем и послевузовском профессиональном образовании : Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 13.07.2007) // Российская газета. – 1996. - № 164; 2007. - № 152. [↑](#footnote-ref-71)
72. См.: Дисциплинарный устав Вооруженных сил Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 14.12.1993 № 2140) (ред. от 30.06.2002). - М., 1994; Российская газета. – 2002. - № 119. [↑](#footnote-ref-72)
73. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта : Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 // Собрание законодательства РФ. – 2000. - № 22. - Ст. 2311. [↑](#footnote-ref-73)
74. См.: Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (Принят 17.12.1979 Резолюцией 34/169 на 106-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов.- М., 1990. - С. 319 - 325 [↑](#footnote-ref-74)
75. См.: 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» : Приказ МВД РФ от 19.11.1993 № 501 / СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-75)
76. Сергеев А.В. Основание дисциплинарной ответственности / А.В. Сергеев // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. - 2005. - № 4. - С. 80. [↑](#footnote-ref-76)
77. См., например : Молодцов М.В. Трудовое право: Учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. - М., 2003. - С. 176; Кожохин Б.И. Государственная дисциплина и ответственность / Б.И. Кожохин, Л.И. Антонова. - Л., 1990. - С. 82. [↑](#footnote-ref-77)
78. См.: Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-78)
79. См.: Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-79)
80. См. : Определение Судебной коллегии Верховного Суда РФ от 16 сентября 1994 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1995. - № 4. [↑](#footnote-ref-80)
81. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М., 1993. – 64 с. [↑](#footnote-ref-81)
82. Дроздов А.Г. Дисциплинарная ответственность судей Российской Федерации / А.Г. Дроздов, В.И. Кайнов. – СПб., 2004. – С. 103. [↑](#footnote-ref-82)
83. Куплеваский Н.О. Государственная служба в теории и в действующем праве Англии, Франции, Германии и Цислейтанской Австрии / Н.О. Куплевасский. – Харьков, 1888. – С. 4. [↑](#footnote-ref-83)
84. См.: Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда / Ю.Н. Полетаев. – М., 2005. [↑](#footnote-ref-84)
85. См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-85)
86. Нырков В.В. Поощрение и наказание как парные юридические категории : Автореф. дис… канд. юрид. наук / В.В. Нырков. – Саратов, 2003. – С. 22. [↑](#footnote-ref-86)
87. См.: Шамаров В.М. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт. – СПб., 2001. – С. 59-60. [↑](#footnote-ref-87)
88. См.: Относительно принудительной организации труда : Конвенция Международной организации труда № 29 // Ведомости ВС СССР. - 1956. - № 13. - Ст. 279. [↑](#footnote-ref-88)
89. См.: Об упразднении принудительного труда : Конвенция Международной организации труда № 105 // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 50. - Ст. 4649. [↑](#footnote-ref-89)
90. См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-90)
91. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: состояние и теория развития / П.П. Сергун. - Саратов, 1998. - С. 174. [↑](#footnote-ref-91)
92. См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-92)
93. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993. - № 2. - Ст. 70; Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 10. - Ст. 1151. [↑](#footnote-ref-93)
94. См., например: Маюров Н. П. Правовые особенности служебной дисциплины сотрудников милиции / Н.П. Маюров // История государства и права. - 2003.- №5. - С. 17-20; Бахрах Д.Н. Дисциплинарно-правовое принуждение в Российской Федерации / Д. Н. Бахрах // Государство и право. – 2006. - № 6. – С. 43-50. [↑](#footnote-ref-94)
95. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД от 14.12.1999 № 1038 (в ред. от 05.05.2006) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. - № 17; 2005. - № 21. [↑](#footnote-ref-95)