Министерство юстиции России

Академия права и управления

Кафедра социальной психологии и социальной работы

 Допущена к защите «\_\_\_»\_\_\_\_\_2002 г.

 Начальник кафедры

 полковник внутренней службы

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. И. Кузнецов

Выпускная квалификационная работа

Тема: Работа кадровых служб и социальных работников по управлению дисциплинарными отношениями среди сотрудников ОВД.

 Выполнил: слушатель

 психологического факультета

 младший лейтенант внутренней службы

 Кучеренко А. В.

 Научный руководитель:

 старший преподаватель

 кафедры управления

 подполковник внутренней службы

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В. И. Огородников

 Дата защиты «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2002 г.

 Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подписи членов ГАК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рязань 2002

СОДЕРЖАНИЕ

 Введение……………………………………………………………3

Глава I. Понятие и сущность дисциплины в деятельности органов внутренних дел.

 § 1. История возникновения и становления дисциплинарных отношений в правоохранительных органах……………………………….……… 6

 § 2. Дисциплинарная власть и ее формы в структурных подразделениях органов внутренних дел……………………………………………….. 18

 § 3. Методы управления, применяемые при дисциплинарных отношениях…………………………………………………………………………29

Глава II. Роль социальных работников и сотрудников кадровых аппаратов в управлении дисциплинарными отношениями в органах внутренних дел (на примере городского отдела внутренних дел города Губкинский).

 § 1. Состояние дисциплинарных отношений среды (коллектива) сотрудников городского отдела внутренних дел…………………………….51

 § 2. Критерии оценки дисциплинарных отношений городского отдела внутренних дел города Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа………………………………………………………………….…….…….56

 § 3. Пути улучшения дисциплинарных отношений среди сотрудников городского отдела внутренних дел города Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа..………………………………………………………..62

 Заключение……………………………………………….…….65

 Список использованной литературы…………………………67

 Приложение.

## Ппр

## Введение.

Становление новой российской государственности нередко тормозится в результате слабой исполнительской дисциплины и безответственности работников правоохранительных органов, приводящих к нарушению или неисполнению федеральных законов, указов Президента Российской Федерации и решений судов.

Выполняя свои служебные обязанности, сотрудник должен действовать на основе требований законности. Сущность законности состоит в точном и неуклонном исполнении законов и подзаконных актов всеми государственными органами, общественными организациями, должностными лицами и гражданами.

Человек, заключая трудовой договор (контракт), вступает во множество отношений разного вида, которые объединяются одним названием – трудовые отношения. В них присутствуют имущественные, управленческие, этические, эстетические отношения, а также отношения по поводу рабочего времени и времени отдыха, по поводу чести и достоинства человека и др.

В самом широком смысле дисциплинарные отношения регулируются практически всеми отраслями права: государственным, финансовым, административным, трудовым и др.

Важной формой отношений являются правоотношения. Эта форма возникает на основе норм права. Она включает права, обязанности, объект отношения, ответственность сторон.

Дисциплинарные отношения – это вторичная форма трудовых отношений. Эта форма присутствует в любом трудовом отношении, так как это отношение по поводу исполнения обязанности и реализации прав, по поводу распределения прав и обязанностей.

По содержанию дисциплинарные отношения делятся на четыре вида: охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные.

Содержанием дисциплинарного отношения являются права и обязанности его сторон, их ответственность. Они различаются в зависимости от вида отношений.

При наличии одного из двух юридических фактов: невыполнение обязанностей (в том числе некачественное исполнение обязанностей) и превышение права, причиняющее ущерб другим работникам, возникают охранительные правоотношения. Одна из сторон этих отношений – администрация, общественные организации – наделена дисциплинарной властью. Другая сторона – работник.

Следующим видом дисциплинарных отношений являются поощрительные отношения. Юридическим фактом, порождающим правоотношения, является проявление работником активности в том виде, который указан в гипотезе поощрительной нормы. Носитель дисциплинарной власти может, а при определенных условиях обязан поощрить работника (гипотеза – часть нормы права, в которой перечисляются факты, при наличии которых возникают права, обязанности).

Весомую роль в дисциплинарных отношениях играют воспитательные отношения. Их содержание включает право и обязанность администрации воспитывать работника, используя, в частности, метод убеждения. Цель развития этих отношений состоит в повышении уровня образования, формировании личности, привитии необходимых навыков и умений, формировании мировоззрения, совершенствовании физического развития человека.

Организационные отношения складываются из деятельности, направленной на создание, поддержание дисциплинарных отношений. Они включают: определение прав, обязанностей, ответственности; распределение их среди работников и т.д.

Дисциплинарные отношения делят также на властеотношения, или, как отмечал Н.Г.Александров,[[1]](#footnote-1) авторитарные отношения и отношения сотрудничества, возникающие между участниками труда, не связанными отношениями власти и подчинения.

Властная сторона: администрация, трудовой коллектив, общественные организации наделены тремя правами – принуждение, поощрение и убеждение по отношению ко второй стороне – работнику. Кроме того, они обязаны организовать эти отношения.

В то же время работник имеет право использовать метод убеждения по отношению к администрации, своему товарищу, общему собранию и т.д. Работник, кроме того, участвует в выработке стратегии по укреплению дисциплины, в принятии решений, контроле и других функциях управления дисциплиной.

Объектом дисциплинарных отношений является поведение человека. Выделяют три вида поведения человека:

1. активное, когда работник не только исполняет свои обязанности, но и исполняет свои права и, кроме того, проявляет большую активность, чем предусмотрено нормой, исходя из принципа «разрешено все, что не запрещено»;

2. правомерное – исполнение обязанностей, использование прав;

3. отклоняющееся, или неисполнение обязанностей, превышение прав, причиняющее ущерб другим людям, коллективу.

К объекту дисциплинарных отношений относится и уровень трудовой дисциплины, отражающий количественную и качественную оценку поведения.

**Глава I. Понятие и сущность дисциплины в деятельности органов внутренних дел.**

**§ 1. История возникновения и становления дисциплинарных отношений в правоохранительных органах.**

В течение ХХ века содержание дисциплинарных отношений при прохождении государственной службы в России дважды подвергалось радикальному реформированию, что вызывало настоятельную необходимость научного осмысления обновленного характера отношений, возникающих между государственными служащими и их руководителями (начальниками).

В августе 1919 года заместителем Народного Комиссара внутренних дел и заместителем заведующего Главмилиции РСФСР был утвержден Дисциплинарный устав для служащих советской Рабоче-Крестьянской милиции.

В Дисциплинарном уставе милиции понятие «дисциплины в милиции» и его содержание не было обозначено, хотя из анализа текста опосредованно вытекает, что под дисциплиной в милиции понималось строгое и неуклонное исполнение обязанностей по службе. Полагаем, что подобный подход являлся следствием того, что НКВД РСФСР в содержание дисциплины вкладывал такой спектр административно-правовых отношений при прохождении государственной службы в милиции, который по своему объему был значительно шире дисциплинарных отношений.

Первый Дисциплинарный устав в милиции определял полномочия командного состава по наложению дисциплинарных взысканий на подчиненных. Заведующий Главмилиции и начальник губернского управления милиции имели одинаковые дисциплинарные права. Меньшими по объему дисциплинарными правами обладали соответственно начальники уездных, городских и волостных милиций.

Подчеркну, что в части привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, избранных на свою должность, Устав не противоречил положениям Инструкции НКВД и НКЮ РСФСР об организации советской Рабоче-Крестьянской милиции от 12 октября 1918 года. Взыскание на эту категорию могло быть наложено только соответствующими исполнительными комитетами Советов.

Устав провозглашал индивидуальный подход к лицу, нарушившему дисциплину в милиции, и поэтому при избрании меры наказания руководитель должен был учитывать степень вины, срок службы, обстоятельства дела, предыдущее поведение нарушителя.

В Дисциплинарном уставе милиции указывался перечень накладываемых на подчиненных взысканий (предостережение, выговор в строю или в приказе по милиции, наряд вне очереди, арест не свыше 10 суток, смещение на нижестоящую должность, увольнение со службы).

Анализ содержания правовых норм Дисциплинарного устава милиции позволяет сделать вывод, что данный документ именовать подобным образом нельзя. Это, скорее, была инструкция по наказанию личного состава, а не полноценный дисциплинарный устав ведомства. Данный вывод обуславливается тем, что в этом документе:

* отсутствовали ссылки на правовые основы поддержания дисциплины в милиции и не были определенны обязанности, которые она налагает на руководящий и подчиненный состав;
* не содержалось даже намека на применение поощрений в отношении работников милиции, которые отличались по службе. Как следствие подобного практиковалась дисциплинарная тактика начальников (командиров), которая однобоко была связана с наказанием либо карой своих подчиненных;
* провозглашенные в Дисциплинарном уставе милиции тезисы о том, что служащие милиции пользуются одинаковыми с гражданами РСФСР правами и им разрешается подавать жалобы на дисциплинарные взыскания, практически не реализовались, так как в Уставе не был предусмотрен механизм разбирательства подобных жалоб и заявлений, что, по существу, сводило данные нормы к лозунгу.

Профилактика нарушений законности и дисциплины в органах милиции в соответствии с Дисциплинарным уставом строилось на других основаниях: устрашение служащих возможностью занесения их фамилий «на черную доску» после увольнения со службы по постановлению суда либо в дисциплинарном порядке за совершение проступка, позорящего звание работника советской милиции. А так как решение о принятии данной меры дисциплинарного наказания наступала уже после увольнения работника из органов милиции, то никакого воздействия на нарушителя оно не оказывало, хотя опосредованно, конечно, влияло на его товарищей по службе.

Заметим, что Положение о советской Рабоче-Крестьянской милиции (1920 г.) сохранило в милиции «воинскую дисциплину и строгое соподчинение», основанные на действующем в Красной Армии Дисциплинарном уставе РККА. Весьма примечательно, что распространение действия Дисциплинарного устава Красной Армии на личный состав милиции в военных условиях объяснимо и понятно, но сохранение его правомочий в послевоенный период являлось нонсенсом, так как работники милиции несли государственную службу, в значительной степени отличающуюся от воинской. Естественно, что их дисциплинарные отношения во многом отличались от армейских и обуславливали необходимость их регулирования на основе особых правовых актов.

В соответствии с п.12 Положения о милиции предусматривалось, что работники милиции несут дисциплинарную ответственность «согласно Уставу о дисциплинарных наказаниях, вырабатываемых Главным управлением милиции в соответствии с воинским дисциплинарным уставом». Из этого следует, что законодатель уполномочил НКВД РСФСР заработать новый текст не дисциплинарного устава, а устава о наказаниях в дисциплинарном порядке, который бы трансформировал нормы воинского дисциплинарного устава применительно к личному составу милиции и, по сути, должен был концептуально соответствовать Дисциплинарному уставу РККА.

Таким документом, который реализовал вышеназванные требования ВЦИК и СНК РСФСР и привел дисциплинарные отношения в милиции в соответствии с новыми политическими, экономическими и социальными реалиями страны послевоенного периода, явился Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской милиции 1923 года. Он был утвержден комиссией в составе заместителя Наркома внутренних дел, заместителя председателя Реввоенсовета Республики, Наркомов юстиции и труда РСФСР и объявлен приказом НКВД от 4 сентября 1923 года. Из ведомственного нормативного акта, которым являлся Дисциплинарный устав милиции (1919 г.), он превратился в межведомственный документ четырех наркоматов.

Наиболее важное и существенное достоинство нового дисциплинарного устава состояло в том, что он впервые нормативно закрепил сущность «революционной милицейской дисциплины», под которой понималось «точное соблюдение установленных в Рабоче-Крестьянской милиции законами и уставами правил службы и обязанностей поведения служащих на основах:

а) уважения всех законов РСФСР;

б) беззаветной преданности социалистическому Отечеству и советскому строю и данному торжественному обещанию;

в) сознание необходимости подчинения своей воли предписаниям законом и приказам начальников;

г) взаимного уважения, сплоченности и товарищества всех служащих;

д) воспитания качеств и способностей, необходимых для безупречного и самодеятельного выполнения своего долга».

В Дисциплинарном уставе РК милиции (1923 г.) усиливалась карательная направленность дисциплинарных взысканий. Максимальная продолжительность дисциплинарного ареста возросла в три раза и достигла 30 суток. Появились новые виды дисциплинарных взысканий: не увольнение из казарменного помещения во внеслужебное время до двух недель (для тех, кто должен был жить в казармах), а также лишение права на повышение по службе, на получение наград и отличий по службе на срок от 4 до 8 месяцев.

Значительно полнее рассматривались и регламентировались вопросы наложения дисциплинарных взысканий и порядок приведения их в исполнение.

Были введены новые главы, в том числе о поощрении личного состава. Норма о мерах поощрения была отсылочной на ранее принятую (в 1922 г.) Инструкцию о награждении ценными и денежными подарками работников милиции. В соответствии с нормами этого правового акта поощрение объявлялось за «честное и сознательное отношение к обязанностям, добросовестное исполнение возложенных на них поручений». В дальнейшем эти меры были уточнены и раскрыты в Правилах прохождения службы в милиции.

Поощрения подразделялись на два вида: моральные и материальные. К моральным видам поощрения относились благодарность от лица службы (словесная и письменная), выдача удостоверения о знании службы и хорошем поведении, награждение орденом Трудового Красного Знамени.

Материальные виды поощрения включали награждение ценным подарком и денежной премией, а также предоставление внеочередного (двухнедельного) отпуска к очередному двухнедельному отпуску строевого состава милиции и месячному – активных работников уголовного розыска. Правом на предоставление внеочередного отпуска обладали руководители не ниже начальника уездного управления милиции.

При этом отмечу, что правомочие награждения денежными премиями и ценным подарком, которыми, как правило, награждали за «особые отличия и заслуги при несении службы» предоставлялись руководителям высшего управленческого звена: Наркому внутренних дел, начальнику Центрального административного управления, начальникам губернских административных отделов.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что данные поощрения были исключительной мерой, так как они вручались только за действие, сопряженные с риском для жизни, при проявлении храбрости и мужества, за поимку особо опасных преступников, раскрытие или предупреждение преступлений, имеющих особую общественную опасность, спасение гибнущих граждан, предотвращение общественных бедствий.

Большим недостатком содержания Дисциплинарного устава милиции (1923 г.) являлось отсутствие в нем норм, содержащих основание и порядок поощрения личного состава, так как дисциплинарная практика любого руководителя регламентировалась двумя разными правовыми документами: поощрение осуществлялось на основе Правил прохождения службы в милиции, а наказание – в соответствии с нормами Дисциплинарного устава милиции.

В главу о порядке разбора жалобы подчиненного на дисциплинарное взыскание была включена норма, что жалобы нельзя приносить «во время исполнения служебных обязанностей». Последнее, по моему мнению, практически дезавуировало право подчиненного на ее подачу, так как личный состав в этот период ежедневно работал по 10 – 12 часов без выходных дней. Данная норма была аннулирована Дисциплинарным уставом милиции 1926 года.

Расширялись система мер морального воздействия к нарушителям дисциплины (словесное предупреждение, замечание в приказе, словесный выговор) и круг лиц, которым предоставлялись правомочия по наложению дисциплинарных взысканий на подчиненный состав. Эти права получили помощники начальников органов, от помощника начальника милиции республики до помощника начальника района, комиссары, начальники отделений милиции, старшие милиционеры. Кроме того, была проведена дифференциация дисциплинарных прав руководящего состава разного должностного уровня.

Таким образом, Дисциплинарный Устав РК милиции (1923 г.) являлся важным правовым документом, урегулировавшим многие вопросы в дисциплинарных отношениях в органах милиции. В нем также были устранены нормы, присущие воинским дисциплинарным уставам, определенно содержание понятия «милицейская дисциплина».

Хотя сокращение штатов органов милиции осуществлялось за счет тех лиц, которые в своей служебной деятельности злоупотребляли служебным положением, постоянно нарушали служебную дисциплину, вместе с тем в дисциплинарных отношениях в милиции в этот период сформировались определенные тенденции.

**Первая тенденция –** низкое состояние служебной дисциплины и законности в рядах милиции и отсутствие позитивных подвижек в этом вопросе на протяжении многих лет.

Среди дисциплинарных нарушений наибольшее распространение получили грубость, не тактичное поведение в отношении граждан и пьянство. Практически каждое четвертое дисциплинарное нарушение было связано с употреблением спиртных напитков на службе.

Нормативное закрепление привлечения работников милиции и уголовного розыска за нахождение в общественном месте в состоянии опьянения при исполнении служебных обязанностей устанавливается Дисциплинарным уставом РК милиции (1923 г.). Причем проступок квалифицировался и как уголовное, и как дисциплинарное нарушение. В случае нахождения в нетрезвом состоянии при исполнении служебных обязанностей наступала ответственность по ст.109 Уголовного Кодекса РСФСР, в другом случае – дисциплинарная ответственность.

При этом меры дисциплинарного воздействия не были для руководителя альтернативными, они императивно устанавливались Дисциплинарным уставом: дисциплинарный арест на 30 суток либо смещение на низшую должность.

**Вторая тенденция –** администрирование дисциплинарной практики руководителей милиции, принятие неадекватных обстоятельствам дела и содержания проступка дисциплинарных мер воздействия к нарушителям.

Зачастую это проистекало не только ввиду правовой безграмотности и малой опытности в руководстве подчиненными определенной части командного (начальствующего) состава милиции, но также из-за подмены понятий, при которой ряд руководителей рассматривал дисциплинарное взыскание не как меру воспитательного характера, а как кару по отношению к провинившемуся подчиненному.

Многие были искренне убежденны, что подобная административно-карательная практика по отношению к подчиненному – наиболее эффективное воспитательное средство.

Исследования показали, что во всех областных и губернских управлениях милиции в течение года количество наложенных дисциплинарных взысканий превышало численность личного состава. Другими словами, практически каждый сотрудник в течение календарного года наказывался в дисциплинарном порядке, а в некоторых регионах – по несколько раз.

Усугубляло проблему и превалирование дисциплинарной практики руководителей милиции мер принуждения над мерами поощрения. Полагаем, что определенное влияние на подобную дисциплинарную практику оказывал не только низкий общеобразовательный и культурный уровень руководящего состава, но также негативная административная практика местных исполнительных органов Советов, в которой весьма широкое распространение получили аресты граждан в административном порядке.

Последнее являлось следствием того, что в условиях Гражданской войны в стране сформировался значительный слой советских работников, для которых управлять означало: «распоряжаться вполне самостоятельно, не подчиняясь регламентирующим статьям закона».[[2]](#footnote-2)

При этом отметим, что бессистемная дисциплинарная практика руководящего состава по увольнению из органов милиции в дисциплинарном порядке работников без достаточных на то оснований, учета содеянного, личности нарушителя имело самые отрицательные воспитательные последствия.

Так, в приказе по Петроградской губернской милиции (1923 г.) отмечалось, что предоставленное начальникам отделений милиции право на увольнение со службы младших милиционеров используется во вред службы. Отдельные «начальствующие лица так увлеклись увольнением, что при этом в большинстве случаев не разбираются со степенью сделанного тем или иным милиционером проступка».

Зачастую работники милиции увольнялись со службы с формулировкой «без права поступления в ряды милиции», что являлось превышением должностных полномочий первых руководителей органов милиции, так как подобные действия ущемляли гражданские права работников милиции. К тому же подобное решение мог принять только народный суд. В последствии в эту правовую коллизию были внесены коррективы. Увольнение лиц, поведение которых дискредитировало Советскую власть или милицию, с подобной формулировкой осуществлялось только через суд.

Так как в содержание служебной дисциплины работников милиции включались нормы, регулировавшие трудовую дисциплину, то одной из сложных проблем являлись профилактика и недопущение совершения государственными служащими особого вида государственной службы (работниками милиции) прогулов. К тому же их уровень среди личного состава милиции в несколько раз был выше, чем среди рабочих промышленных предприятий.

Так, в Московской городской милиции в 1927 году не выход на службу без уважительных причин составлял ежемесячно в среднем 9 %, в то время как среди рабочих 1,5 – 2,0 %. О массовости этого негативного явления говорят и другие данные. При штатной численности милиции Москвы около 3,5 тысячи человек за 5 месяцев 1926 - 1927 годов прогулы совершили 1 888 сотрудников, то есть каждый второй.

В этих условиях в качестве выхода из создавшегося положения НКВД РСФСР предпринял попытку нормативно закрепить систему вычетов из денежного содержания работников милиции за дни прогула. Весьма характерно, что в нормативных документах подчеркивалось, что при аресте в дисциплинарном порядке вычеты из денежного содержания не должны производится, так как это является дисциплинарной мерой наказания, в то время как при прогуле, наряду с удержанием из зарплаты за эти дни, возможно применение и мер дисциплинарной ответственности, в том числе и арест в дисциплинарном порядке.

Отметим, что на систему дисциплинарных отношений в милиции сам негативным образом влияло как постоянное вмешательство местных партийных комитетов в правоотношения, складывающиеся между руководителем-беспартийным и его подчиненным-коммунистом, так и превышение политсоставом милиции своих дисциплинарных прав.

В этой связи весьма характерно предложение Политического секретариата милиции республики в ЦК РКП (б) (начало 1922 г.) о принятии специального постановления о не вмешательстве местных партийных комитетов в действия начальников милиции по наложению дисциплинарных взысканий на своих подчиненных – членов партии.

Обращает на себя то обстоятельство, что зачастую руководящий состав исходил из ложной посылки, что укрепление служебной дисциплины в рядах милиции напрямую зависит от приравнивания правового статуса работников милиции к военнослужащим.

 В то же время совсем не принималось во внимание, что работники милиции, в соответствии с Кодексом законов о труде, являлись лицами наемного труда и, в отличие от военнослужащих РККА, не мобилизовывались и не призывались на службу, а поступали на нее в добровольном порядке, то есть практически могли в любое время покинуть эту службу (подписка влияния на это не оказывало).

К тому же не надо забывать, что служебная деятельность работников милиции, в отличие от военнослужащих, не поддавалась строгой регламентации ввиду особой специфики их труда, проживания личного состава вне казарменных помещений.

На основании решения ВЦСПС в мае 1923 года воссоздаются профсоюзные организации работников милиции, деятельность которых в годы Гражданской войны была приостановлена. Важнейшей их задачей являлась защита трудовых и социальных прав и интересов членов профсоюза, которая осуществлялась в следующих направлениях:

* решение трудовых споров по поводу применения норм Положения о службе Рабоче-Крестьянской милиции к сотруднику милиции – члену профсоюза с использованием системы примирительного разбирательства (расценочной – конфликтной комиссии, примирительные камеры, третейские суды);
* внесение в законодательные и исполнительные органы государства проектов нормативных документов по регулированию служебных отношений в органах милиции; рецензирование подготовленных НКВД РСФСР проектов уставов, приказов и циркуляров, регламентирующих служебно-оперативную работу сотрудников, в том числе и дисциплинарные отношения.

В первые годы деятельности профсоюзных организаций их работа по укреплению служебной дисциплины среди членов профсоюза сводилась к участию в исполнении чисто административных функций в коллективах: осуществление контроля за соблюдением трудовой дисциплины (выявление прогульщиков, опаздывающих и рано уходящих с работы), наблюдение за соблюдением работающими Правил внутреннего трудового распорядка, рассмотрение обоснованности наложения дисциплинарного взыскания на сотрудника в случае подачи жалобы.[[3]](#footnote-3)

Таким образом, профсоюзные организации, с одной стороны, в какой-то степени подменяли руководящий состав, вторгаясь в их административные правомочия, а с другой, реализуя защитную функцию профсоюза, отстаивали законные права своих членов перед администрацией и в заседаниях народных судов.

Стратегическим направлением профилактики нарушения служебной дисциплины и законности являлось повышение общего профессионально-милицейского уровня подготовки кадров, «ликвидация, - как отмечалось в резолюции совещания заведующих губернскими отделами управления в 1923 году, - правовой безграмотности и создание единообразных методов работы на основе законов». Одним из составляющих элементов содержания дисциплины в милиции являлась культура поведения ее работников при общении с гражданами, коллегами по службе.

Данный подход имел правовую форму. Впервые в практике советской Рабоче-Крестьянской милиции был принят нормативный документ, который регулировал сферу этических взаимоотношений работников государственных органов с гражданами. Таким документом являлся приказ Главмилиции

№ 35С от 22.06.1922 г. «О вежливом обращении милиции с народонаселением». В приказе говорилось, что «человек, поставленный блюсти общественную нравственность, собственную должен иметь безупречную. Понятие и представление о милиции у населения должно быть связано с честью, справедливостью, законностью, культурой и прочими лучшими качествами безупречных людей».

В этом же приказе впервые нормативно закреплен перечень средств и мер воспитательного и дисциплинарного воздействия со стороны начальствующего состава. К средствам воспитательного воздействия относились: внушение, агитация и личный пример. В дисциплинарной же практике руководящего состава Главмилиции предлагало опираться только на меры наказания (штрафы, аресты в дисциплинарном порядке) вплоть до административно-карательных мер (отстранение от должности, предание суду). Игнорирование такого метода стимулирования служебной деятельности, как поощрение за культуру труда, уважительное отношение к гражданам, являлось существенным недостатком содержания данного приказа.

Итак, в период нэпа продолжала оставаться на низком уровне служебная дисциплина работников милиции, и в связи с этим почти поголовно командный (начальствующей) состав увлечен был наложением дисциплинарных взысканий, в первую очередь, в виде дисциплинарных арестов и увольнений со службы. Одновременно на состояние служебной дисциплины негативное влияние оказывал высокий уровень преступности в рядах милиции.

**§ 2. Дисциплинарная власть и ее формы в структурных подразделениях органов внутренних дел.**

Важным условием управления коллективом, дисциплинарными отношениями является эффективное использование влияния, лидерства, власти.

**Влияние –** это любое поведение человека, вносящее изменение в поведение другого человека.

**Лидерство –** способность оказывать влияние на личность, группу, направляя их на достижение целей организации, способность добиться поставленной задачи с помощью других людей.

**Власть** нередко определяют как возможность влиять на поведение других людей. **Дисциплинарная власть** – это право, возможность, основанная на законе, давать обязательные указания подчиненному, устанавливать правила поведения для подчиненных, поощрять, наказывать их, распределять обязанности, права, ответственность.

Объем власти обусловлен степенью зависимости одного человека от другого. Лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел по своему служебному положению делятся на начальников и подчиненных. Прямыми начальниками являются те, которым сотрудники подчинены по службе, хотя бы и временно. Непосредственным начальником считается ближайший к подчиненному прямой начальник. При совместном несении службы лицами рядового и начальствующего состава, не подчиненными друг другу, когда их служебные взаимоотношения не определены начальником, старший из них по должности, а при равных должностях – старший по званию является начальником и пользуется дисциплинарной властью, предоставленной ему по занимаемой должности. При временном исполнении должности, когда об этом объявлено в приказе, начальник пользуется дисциплинарной властью по временно исполняемой должности.

В зависимости от присвоенных специальных званий сотрудники могут быть старшими и младшими. Старшие по званию во всех случаях обязаны требовать от младших соблюдения ими дисциплины, формы одежды и правил отдания чести. Фактически устанавливается следующий баланс власти. Власть подчиненных частично проявляется в реальном осуществлении больших полномочий, чем предусмотрено в официальном внутреннем трудовом распорядке.

Какие же полномочия входят в понятие дисциплинарной власти начальника в органах внутренних дел? Под дисциплинарной властью начальника в органах внутренних дел понимаются предоставленные ему законами, дисциплинарными уставами и иными нормативными актами права по применению без предварительного согласования с какими-либо органами к подчиненным лицам рядового и начальствующего состава различных видов поощрения и мер дисциплинарного воздействия в целях обеспечения высокого уровня дисциплины, четкого выполнения служебных задач. Эти права неразрывно связаны с обязанностью каждого начальника активно использовать свои дисциплинарные полномочия, своевременно поощрять отличившихся и применять необходимые меры воздействия к провинившимся подчиненным.

При нарушении дисциплины подчиненным начальник должен напомнить ему о служебных обязанностях и предупредить о недопустимости таких дейст- вий, а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, подвергнуть виновного дисциплинарному взысканию. При этом лица рядового и начальствующего состава, подвергнутые дисциплинарному взысканию, не освобождаются от привлечения к уголовной ответственности, если в их действиях содержатся признаки состава преступления

Начальник прежде всего несет ответственность за состояние дисциплины среди своих подчиненных. Он должен постоянно подавать им пример соблюдения Конституции РФ, норм законодательства РФ, безупречного выполнения требований присяги, уставов, приказов, норм морали, развивать и поддерживать у подчиненных сознание служебного долга, чести и достоинства, поощрять за разумную инициативу, усердие и отличия по службе и строго взыскивать с нерадивых.

Особое внимание начальника должно быть направленно на изучение индивидуальных качеств подчиненных, поддержания уставных взаимоотношений между ними, сплочения коллектива, своевременное выявление причин и предупреждение проступков подчиненных, создание нетерпимого отношения к на -рушениям дисциплины. При этом он обязан всемерно использовать силу общественного воздействия коллектива.

Состояние дисциплины и организованности в любом коллективе, в значительной степени зависит от примерности самих начальников от того, насколько они авторитетны среди подчиненных, насколько они сами во всей своей служебной деятельности и в повседневной жизни соблюдают требования дисциплины.

Нельзя обеспечить высокое состояние дисциплины, не показывая постоянного примера строжайшего соблюдения законности и всех требований государственной дисциплины. Начальник, который на словах призывает к повышению дисциплины, к борьбе с правонарушениями и их предупреждению, а на деле сам допускает нарушения, не исполняет в установленные сроки распоряжений и предписаний вышестоящих органов, не когда не сможет воспитать в подчиненных высокую дисциплинированность, должное уважение к указаниям и распоряжениям как старших начальников, так и своих собственных. Его недисциплинированность будет передаваться и подчиненным. Каждый начальник ни на минуту не имеет права забывать о том, что на него равняются и подчиненные, поэтому его требовательность к себе должна быть особенно строгой.

Поэтому твердая дисциплина в органах внутренних дел достигается:

воспитанием у лиц рядового и начальствующего состава высоких морально-политических и деловых качеств и сознательного отношения к выполнению служебного долга;

* поддержанием уставного порядка;
* обеспечением неукоснительного соблюдения законности;
* повседневной требовательностью начальников к подчиненным, постоянной заботой о них, уважением их личного достоинства, умелым сочетанием и правильным применением мер убеждения и принуждения.

Так, согласно ст. 35 Положения о службе в органах внутренних дел РФ за состояние служебной дисциплины среди подчиненных ответственность несет начальник, который наряду с высокой требовательностью к ним обязан:

* создавать необходимые условия для труда, отдыха и повышения квалификации подчиненных;
* воспитывать у подчиненных чувство ответственности за выполнение служебных обязанностей;
* обеспечивать гласность и объективность в оценке служебной деятельности подчиненных;
* уважать честь и достоинство подчиненных;
* не допускать протекционизма в работе с личным составом, преследования сотрудников органов внутренних дел по мотивам личного характера или за критику недостатков в деятельности органов внутренних дел.[[4]](#footnote-4)

Требовательность начальника к подчиненным ничего общего не имеет с грубостью и оскорблениями. Выдающийся советский педагог А.С.Макаренко в работах, посвященных вопросам коммунистического воспитания, отмечал необходимость сочетания требовательности с уважением к человеку. «В нашей диалектике это, собственно говоря, одно и тоже: нельзя требовать большего от человека, которого мы не уважаем, - писал А.С.Макаренко. – Когда мы от человека много требуем, то в этом самом и заключается наше уважение, именно по тому, что мы требуем, именно потому, что это требование выполняется, мы и уважаем человека».[[5]](#footnote-5)

Со всеми своими подчиненными каждый начальник обязан быть ровным, от каждого в равной степени требовать исполнения его служебных обязанностей, установленных правил поведения. В отношениях с подчиненными начальник не имеет права поддаваться чувству симпатии и привязанности. Он всегда должен быть объективным ко всем и давать оценку подчиненным по их конкретным делам. Несправедливые излишние придирки к одним подчиненным и попустительство к другим подрывает основы дисциплины и могут в ряде случаев привести к тяжелым правонарушениям и даже преступлениям.

Начальники в органах внутренних дел наделены большими полномочиями по применению к подчиненным аттестованным работникам поощрений, взысканий и иных мер воздействия в целях воспитания и обеспечения дисциплины и порядка во вверенных им учреждениях, отделах и подразделениях. Использование этих полномочий проводится в тесной связи со всеми другими мероприятиями и мерами воспитательного и профилактического характера, с проявлением постоянной и большой заботы о нуждах подчиненных, об их бытовых условиях и своевременно удовлетворении всеми видами положенного довольствия.

Так, в соответствии с п.п. 2.1, 2.3, 4.1 - 4.5 Приказа МВД РФ от 02.08.1996 г. № 426 «О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел» начальникам главных управлений и управлений МВД России, министрам внутренних дел, начальникам ГУВД, УВД субъектов РФ, начальникам УВДТ, УЛИТУ, органов внутренних дел УРО МВД России приказано:

* считать одной из важнейших задач руководителей органов внутренних дел всемерное укрепление законности и дисциплины;
* шире использовать в целях мобилизации личного состава на добросовестное исполнение служебных обязанностей моральные и материальные формы стимулирования. К нарушителям дисциплины и законности применять меры материального ограничения: снижать размеры или лишать полностью выплачиваемых ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы; премии за личный вклад в общие результаты по реализации возлагаемых на органы внутренних дел задач, выполнение специальных заданий и добросовестное исполнение служебных обязанностей; единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года; ежемесячной доплаты (надбавки к денежному довольствию) сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на пенсию;
* решительно пресекать факты сокрытия случаев правонарушений, допущенных личным составом, беспринципности в их оценке. Принимать к виновным строгие меры дисциплинарного воздействия вплоть до освобождения от занимаемой должности;
* организовать в системе служебной подготовки постоянно действующие семинары руководящего и командного состава по обучению современным формам и методам работы с подчиненными, укрепления законности и дисциплины, основам воспитания сотрудников, педагогики и психологии;
* постоянно осуществлять разъяснение требований норм уголовного и уголовно-процессуального законодательства, предусматривающих ответственность сотрудников органов внутренних дел за совершение преступлений и должностных проступков, раскрывать содержание норм служебной дисциплины, этики, такта, профессионально - ориентированного поведения. Использовать в этих целях возможности средств массовой информации, художественную литературу и произведения о деятельности органов внутренних дел, показывающие нравственную суть дисциплины и профессиональной культуры. В работе по укреплению дисциплины и законности среди личного состава основной упор делать на индивидуальное воспитание подчиненных, обратив особое внимание на лиц, склонных к совершению проступков, на молодых сотрудников.[[6]](#footnote-6)

Рассмотрим формы власти, существующие в коллективе.

Одним из видов формы власти является **власть, основанная на законе**, которую также называют традиционной властью. Человек, подчиняющийся такой власти, уверен и согласен с тем, что начальник имеет право принимать решения, отдавать приказы, распоряжения, командовать подчиненными. Законная власть основывается на иерархической структуре учреждения, при которой люди расставлены по ступеням учреждения.

Считается, что культура Запада тысячелетия укрепляла власть начальства. И потому подчинение человека человеку, занимающему определенную должность, принимается как должное, как нормальный порядок существования общества. Постепенно в обществе зародилась соответствующая традиция. Отрицательной чертой этого вида власти является отчуждение системы управления от человека, бюрократизация власти. Человек подчиняется должности, а не человеку. Соответственно вознаграждения предоставляются прежде всего тем, кто лучше всего подчиняется учреждению, а не тому, кто лучше работает, более компетентен, но одновременно и более независим. Это оборотная сторона всеобщей покорности.

Проявлением порядка, основанного на традиции, является распределение наград не за результаты труда, а за трудовой стаж.

Следующим видом власти является **власть, основанная на принуждении**. Сила этого вида власти состоит в страхе, который внушает обладающий властью начальник. Этот страх основывается на следующих полномочиях обладателя власти: расторгнуть договор, применить меру наказания, лишить премии и других материальных благ. Этот вид власти эффективен при соблюдении определенных правил, независимо от того, нуждается или не нуждается человек явно в каких-либо благах.

Кроме того, негативная эмоция, возникшая при представлении возможных мер наказания, также способствует действенности этого метода. Как указывают многие специалисты, именно страх – та причина, которая заставляет человека соглашаться с влиянием, властью других.

Различают множество страхов – потерять работу, надбавку, льготы, доверие начальника и так далее.

Способами вызвать, активизировать страх начальники пользуются очень часто. Использование начальниками разных уровней такого способа вызвать страх, как унижение, заставляет подчиненных работать более полноценно и эффективно. Например, начальник может перевести в менее удобный кабинет, перевести на не престижную должность, громогласно указать на некомпетентность и так далее.

Принуждение, хотя и вызывает внешнюю покорность, нередко сопровождается чувствами скованности, страха, отчуждения, желанием мести, низкой производительностью труда, текучестью кадров, неудовлетворенностью работы, стремлением сознательно обманывать начальника.

Этот метод неудобен и тем, что его основа – это эффективная система контроля, которую создать нелегко, да и она слишком дорога для любого учреждения.

Третьей формой власти является **власть, основанная на вознаграждении, на поощрении.** Работник выполняет свои обязанности в этом случае по тому, что верит в возможность удовлетворить свои потребности с помощью поощрения. Это влияние основано на положительных эмоциях, связанных с так называемым пряником.

Недостатком этого вида власти является довольно сложная система применения – нужно определить главные потребности работников, чтобы предложить им те формы поощрения, которые удовлетворяют их потребности. Другой недостаток – ограниченность средств, которые учреждение может выделить на поощрение.

Четвертая форма власти – **экспертная власть**. Рекомендации экспертов выполняются потому, что эксперты знают решение проблем, различных вопросов, пути достижения цели. Власть эксперта – это влияние через разумную веру.

Пятая форма власти **– эталонная власть**. Эта власть, основанная на влиянии примера. Этот вид власти основан на силе личных качеств, способностей лидера. Последователи такого лидера испытывают потребности в принадлежности к его группе, уважении этой группы. Типичными чертами лидера является:

* умение говорить, убеждать;
* уверенная и достойная манера держаться;
* способность внушить чувство восхищения своей личностью;
* способность как бы излучать энергию;
* обладание внушительной внешностью;
* обладание независимым характером.

В большинстве случаев отделы кадров, подыскивая начальников разных рангов, ориентируются на перечисленные качества, присущие лидерам.

Идеальный вариант управления состоит в попытке комплексно использовать все эти пять видов власти для повышения работы учреждения.

Шестая форма власти – **власть путем убеждения**. Этот вид власти – самый эффективный способ влияния. Убеждение - это наиболее эффективная передача своего мнения, решения.

Все рассмотренные виды власти можно сгруппировать несколько по-другому. Такие виды, как власть, основанная на принуждении, на вознаграждении, на убеждении, включаются в содержание законной власти. В то же время каждый вид власти может существовать обособленно. Например, один из работников учреждения, даже не обладая законной (легитимной) властью, с помощью убеждения может влиять на поведение всего учреждения, а кто-то из сотрудников может попросту запугать коллег и приобрести в учреждении определенную власть. Лица, обладающие иными видами власти в коллективе, кроме законной, всегда интересовали отделы персонала, так как с ними необходима очень большая работа для того, чтобы они не мешали работе учреждения, а наоборот, использовали свое влияние ему на пользу.

Седьмая форма власти – **влияние через участие в управлении.** В данном случае поведение человека мотивируется потребностями высокого уровня: во власти, компетентности, успехе, самовыражении, лидерстве.

При применении этого вида власти объединяются власть начальника и власть исполнителя.

Этот вид власти подходит не всем. Так, он не подходит для сотрудников, которые не любят ясности, не склоны к индивидуализму и которым нравится ситуация, когда за них все решают другие.

Так на чем же все-таки основывается власть? Рассмотрев вышеперечисленные формы власти можно выделить источники власти:

* сила, которая порождает у других людей уступчивость и смирение;
* богатство, дающее возможность обеспечить людям средства существования;
* занимаемое положение;
* владение информацией;

- организация, которая мобилизует ресурсы и способна проводить в жизнь решения.

**§ 3. Методы управления, применяемые при дисциплинарных отношениях.**

Процесс управления осуществляется посредством целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления, на волю людей, под которой понимается регулирующий фактор сознания, выражающийся в способности человека совершать целенаправленные действия. Воля регулирует поведение людей, направляет действия людей на достижение поставленной цели. Для достижения единства людей нужно добиваться единства их воли. Единство воли достигается благодаря согласованию целей и порядка деятельности, подчинению одной воли другой.

Воздействие субъекта управления на волю объекта управления осуществляется различными приемами, средствами, способами, которые именуются методами социального управления. Следовательно, **метод управления** – это способ практического осуществления целей, задач и функций управления. Содержание метода управления дает ответ на вопрос о том, как, каким способом наиболее рационально можно достичь целей управления, осуществить управленческую деятельность.

Из содержания характеристики методов управления следует, что методам управления присущи следующие характерные черты: они выражают связь субъекта управления с объектом управления; метод – это средство, способ осуществления управляющего воздействия субъекта управления на объект управления, т.е. воздействие одного человека на другого, одного коллектива людей на другой, одного человека на коллектив или коллектива на одного человека; методы – это способы упорядочения, организации происходящих в системах управления процессов, приемы, посредством которых достигаются общие цели совместной деятельности людей; методы управления являются наиболее подвижным и активным элементов в системе управления; методы управления носят альтернативный характер; в государственном управлении они являются инструментами политики государства, которые используются государственным аппаратом для достижения политических целей.

Независимо от содержания и направленности методы управления обладают: объективированной организационной формой, под которой понимается вид воздействия, т.е. индивидуальное предписание (приказ) или норма (правило) поведения; характером воздействия (непосредственное воздействие, косвенное воздействие посредством создания стимулирующих или ограничивающих условий); способом воздействия (единичный, коллегиальный, коллективный); временной характеристикой (краткосрочные и долгосрочные); тактическим и стратегическим характером.

Методы управления в деятельности органов внутренних дел, так же как и в других системах управления, призваны обеспечить высокую эффективность деятельности личного состава органов внутренних дел, их слаженную работу, способствовать развитию творческой инициативы каждого работника. Назначение любого метода управления состоит в конечном счете в воздействии на человека, конкретного сотрудника.

Методы управления представляют собой систему способов и приемов, с помощью которых реализуются цели, задачи и функции управления. Существование множества методов обусловлено сложностью процессов управления. Методы управления не исключают, дополняют друг друга, так как каждый метод характеризуется способом реализации целей управления.

Правильное понимание единства и взаимной связи методов управления, их классификация важны для познания сущности и условий более эффективного их использования.

Наиболее четким критерием классификации методов управления является характер воздействия на субъекты управления: прямой или косвенный.

Методы прямого управляющего воздействия характеризуются односторонним непосредственным властным воздействием субъекта управления на поведение управляемых. Субъект управления принимает решение (приказ), исполнение которого носит обязательный характер. Неисполнение решения влечет для объекта управления отрицательные последствия (ответственность). Совершенно очевидно, что в силу самой природы социального управления методы прямого воздействия абсолютно необходимы для нормального процесса управления. Методы прямого воздействия принято именовать административными методами управления.

Методы косвенного управляющего воздействия на объект управления состоят в том, что с их помощью субъект управления достигает желаемого поведения объекта управления посредством воздействия на его интересы. Управляемый становится в такие условия, в которых он сам заинтересован действовать должным образом не по прямому предписанию субъекта управления, а в силу того, что такое его поведение стимулируется соответствующими средствами. Поскольку стимулирующие средства чаще всего носят материальный характер, то они именуются экономическими методами управления.

Выбор конкретных методов управления и их практическое применение обуславливаются рядом факторов субъективного и объективного характера.

Важное значение в использовании методов управленческого воздействия имеет субъективный фактор. Авторитарный подход к использованию методов управления недостаточно квалифицированным работником может привести к отрицательным последствиям, к искажению целей управления. Ввиду этого важное значение имеет качество, уровень подготовки руководителей, их компетентность, а также повышение ответственности руководителей за принимаемые управленческие решения, за выбор методов их реализации.

Методы управления используются в реальном процессе управления, в котором должны учитываться цели и задачи, стоящие перед системой управления, особенности и состояние субъекта и объекта управления, характер и специфика конкретной жизненной ситуации, возможности эффективного использования имеющегося арсенала методов, внутренние и внешние обстоятельства функционирования системы управления и другие объективные факторы, не зависящие от воли субъекта управления.

В связи с этим субъективный фактор использования методов управления должен исходить из объективных условий. Он должен быть подчинен объективным закономерностям и потребностям социального управления. Любые решения должны базироваться на практическом опыте и на основании обстоятельного изучения дела.

В управленческой практике органов внутренних дел, так же как и в других системах управления, при выборе и использовании методов управления решаются следующие задачи: определение наиболее эффективных методов или оптимальной комбинации методов для решения управленческого дела, умелое применение выбранных методов в процессе управления.

Искусство выбора и применения методов управления требует внимательного наблюдения за функционированием органов внутренних дел. Применение методов без учета изменяющихся объективных условий и происходящих изменений в деятельности органов внутренних дел ведет к шаблону и стереотипности в применении методов управления, а, следовательно, к снижению их действенности. И, наоборот, использование методов управления окажется эффективным, если их применение осуществляется с учетом развития процессов управления, накопленного опыта. Только на этой основе может быть осуществлено требование о необходимости глубокой обоснованности применяемых методов управления. Все это, в конечном счете, связано с совершенствованием механизма социального управления и его составной части – методов управления.

Всеобщими, универсальными методами управленческого воздействия являются убеждение, принуждение и поощрение. В любой сфере социального управления обнаруживается вариантность соотношения этих методов.

В большинстве случаев эффективно именно убеждение, поскольку человек, по мнению И.Канта,[[7]](#footnote-7) - единственное создание, которому необходимо воспитание. Дисциплина, или выдержка, выводит человека из животного состояния. Дисциплина – средство уничтожить в человеке его дикость. Дисциплина не дает человеку следовать его животным наклонностям.

Убеждение – это основной метод управления дисциплинарными отношениями. Что же такое убеждение? **Убеждение –** метод воспитания, воздействия на сознание работника с целью вызвать его на полезную деятельность или затормозить его нежелательные поступки.

Убеждение направлено на то, чтобы объект управления добровольно исполнял волю субъекта управления. Благодаря убеждению достигается единство воли субъекта и объекта управления. «Убеждение – это такое воздействие, которое затрагивает ум и эмоции в их единстве, изменяет неправильные взгляды, отношения, формирует новые, соответствующие требованиям науки или моральным требованиям общества. Убеждение как метод воздействия, по существу, является процессом активного воздействия убеждающего и убеждаемого при ведущей роли первого».[[8]](#footnote-8)

Понятие «убеждение» имеет два значения:

1. это процесс воздействия на человека и на коллектив;
2. особое состояние сознания, уверенность в истинности знаний, основанная на понимании.

Основными видами (мерами) убеждения являются: разъяснение, обсуждение, агитация, предостережение, показ положительного опыта и др.

Убеждения особенно важны там, где есть и возможны оспоримые знания, так как если факт очевиден и однозначен, то об убеждениях не может быть и речи.

Особенно необходимо убеждение, если знания, принципы труднодоказуемы, противоречат сложившейся практике, трудноопровергаемы на данный момент в данном коллективе.

Предположим, в учреждении ввели этические правила, которые расходятся с типичным поведением части работников. Несмотря на несогласие этих работников с правилами, их нужно убедить в необходимости соблюдения правил, установленных в этом учреждении, пока работник трудится именно здесь, пусть даже в других учреждениях работают по другим правилам.

Процесс убеждения включает следующие элементы:

 -субъект убеждения – администрация, общественные организации, трудовой коллектив, каждый работник организации;

 -объект убеждения – человек, трудовой коллектив, администрация, которую убеждает работник, профсоюз, трудовой коллектив;

 -средства убеждения – речь, реальное поведение, создание реальных ситуаций, условия труда, жизни;

 -процедура убеждения.

Согласно статье 20 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется свобода мысли и слова. Запрещается только пропаганда или агитация, возбуждающая социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. Запрещается также пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

Конституция запрещает принуждать человека к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них.

Убеждения оказывают определяющее влияние на порядок в конкретном учреждении и в обществе в целом, так как действует не закон, а человек, который воспринял этот закон. По мнению Гегеля, закон становится законом только после того, как он стал убеждением человека.

Убеждение нередко представляют в виде следующей структуры:

1. знания;
2. субъективное признание человеком истинности знаний, отсутствие сомнений в правильности знаний;
3. уяснение соответствия данного знания интересам личности, осознание жизненной важности знаний для человека и необходимость их для практической деятельности;
4. субъективная готовность действовать в соответствии со знаниями.

 Процесс переубеждения, в котором приходится принимать участие всем работникам отдела кадров, состоит в коррекции взглядов, в изменении оценок, установок.

Что же такое убеждение? Для понимания этого процесса требуется анализ таких понятий, как убеждение, убеждения, убежденность.

В трудовом праве **убеждение** трактуется как главный метод укрепления трудовой дисциплины, одно из средств реализации воспитательной функции трудового права. В педагогике – **убеждение** – метод воспитания, педагогическое воздействие на сознание воспитанника с целью вызвать его учебную и другую общественно полезную деятельность или предотвратить нежелательные поступки[[9]](#footnote-9). В психологии **убеждение** – осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями[[10]](#footnote-10). В социальной психологии **убеждение** – способ осуществления коммуникативного влияния, в науке управления – основной метод регулирования поведения людей, путь, способ достижения целей управления.

Как соотносится знания с убеждением? Знания составляют основу убеждения, но не все из них, а только те, которые позволяют выработать собственную позицию, которые являются выводом, имеют форму принципов, целей, задач, функций, структур и т.д.

**Убеждения** неразрывно связаныс мировоззрением, по существу образуя его. Совокупность убеждений или система взглядов – философских, правовых, экономических, социальных, этических, научных, эстетических – образует мировоззрение.

Убеждения – принцип действия человека. Они включают в себя знания, составляющие мировоззрение, знания идей, знания принципов, знания норм поведения.

**Убежденность –** особое качество личности, определяющее общую направленность всей ее деятельности и ценностных ориентаций и выступающее регулятором ее сознания и поведения[[11]](#footnote-11). Убеждения – высшая форма направленности личности, в нее также включают желания, интересы, влечения, склонности, идеалы.

Исходя из изложенного вряд ли можно согласиться с определением убеждения как метода воздействия, стимулирующего отдельных индивидов, социальные группы или классы к такому поведению, которое соответствует их воле, подлинным интересам, поскольку его сущность раскрывается через стимулирование, которое является элементом поощрения, а не убеждения[[12]](#footnote-12).

**Убеждение –** это вид взаимодействия, отношение между многочисленными субъектами. К субъектам убеждения относится и сам трудовой коллектив.

 Можно выделить три вида убеждений:

1. непосредственно эмоциональное, при котором воздействуют на чувства;
2. логическое воздействие на разум;
3. убеждение практикой.

В зависимости от вида убеждения – философского, политического, правового, нравственного, эстетического и т.д. – различаются и его цели. Цель убеждения как основного метода управления трудовой дисциплиной состоит в формировании отношения к труду, трудовой и правовой активности, непримиримости к нарушениям трудовой дисциплины. И второй аспект цели – добиваться того, чтобы убеждения человека не расходились с его поведением.

Результат убеждения оценивается по уровню трудовой активности, дисциплинированности человека.

В правовое воспитание включается передача правовых знаний – правовое обучение, правовое просвещение, формирование правового убеждения и т.д. Правовое убеждение отличается от правового обучения выработкой личного отношения человека к нормам права, к правовому поведению, правовым теориям путем ценностного подхода к знаниям. Знания о нормах, правовых теориях оцениваются человеком как истинные или ложные, существенные, несущественные, обязательные или необязательные и т.д.

Средства убеждения весьма разнообразны. Эффективной группой средств являются такие моральные, этические категории, как справедливость, равенство, свобода, добро, зло. Задача правового убеждения – доказать справедливость требований закона, норм права.

Убеждение отличается от знания тем, что человек уверен в справедливости и необходимости именно такого поведения. Убеждение в то же время необходимо только там, где возможны оспоримые знания, иная линия поведения. Например, человек считает, что изредка нарушать трудовую дисциплину вполне возможно и т.д.

Рассмотрим психологическое содержание убеждения как воздействие человека, группы на личность. Убеждение в данном случае – элемент общения, в процессе которого один человек (субъект общения) стремится доказать другому (объект общения) правильность своих выводов по определенному вопросу, аргументировать свою точку зрения, раскрыть причинно-следственные связи и т.д.

Процесс взаимодействия людей весьма сложен, поскольку его цель – изменить мнение, взгляды, активность личности, повлиять на ее восприятие в конкретной ситуации, на сознание, самосознание, самодисциплину человека и, возможно, изменить его взаимоотношение с другими людьми. Эффективность убеждения, его действенность в значительной степени зависят от того, на сколько хорошо убеждающий знает своего собеседника, подчиненного – его интересы, ценностные ориентации, культурный, интеллектуальный уровень, особенности темперамента, характера, эмоциональной сферы, мотивационную среду, убеждения и т.д., а также от активности объекта общения, осознанности, самостоятельности его собственных высказываний. Взаимная активность, включенность собеседников в процесс общения – вот фактор, способствующий достижению оптимального результата. В ходе убеждения необходим дифференцированный подход к собеседнику, то есть учет его возрастных и других особенностей, уровня квалификации, настроения и т.д., что позволит выделить в коллективе определенные группы, например активных работников, «середняков» (тех, кто, хотя и не нарушает трудовую дисциплину, но и не проявляет активности), лиц с неустойчивыми убеждениями, нарушителей трудовой дисциплины. На этих двух последних группах и нужно сосредоточить особое внимание.

Если работник нарушает трудовую дисциплину, это свидетельствует о преобладании личных интересов над корпоративными. В то же время это показатель, по крайней мере, противоречия в его сознании. Сегодня не мало людей с отсталым экономическим, правовым сознанием, в результате чего они терпимы к нарушителям трудовой дисциплины, расхитителям собственности, не только не осуждают, а даже оправдывают их. Убеждение, то есть влияние на активность и сознательность собеседника, переосмысление, переоценку взглядов, иначе говоря, побуждение его к активному мышлению нельзя рассматривать изолированно от внушения, основанного только на вере человека. В данном случае над активной сознательной деятельностью доминирует несознаваемая психическая деятельность, выражающаяся в том, что объект внушения (тот, на кого оно направленно) полностью и беспрекословно принимает доводы, соглашается с мнением собеседника без их обдумывания и собственного анализа. **Внушение** переносится автоматически, распространяется от индивида к индивиду, от коллектива к личности и наоборот. Как известно, сила внушения может быть очень велика, что зависит как от индивидуально-психологических свойств объекта, так и от наличия суггестивных способностей внушения руководителя.

Убеждая собеседника в правоте своих взглядов, руководители одновременно используют элемент внушения, иногда даже неосознанно. Очень часто именно от особенностей личности убеждающего нас человека, от его интеллектуального уровня, эмоционально-волевых свойств, экспрессивных качеств, особенностей речи, авторитета в коллективе, уважения и т.д. зависит положительный эффект убеждения. Именно поэтому нельзя недооценивать значимость внушения, влияющего прежде всего на эмоционально-чувственную сферу личности. Более того, его необходимо использовать в процессе воздействия на личность. В ходе правильного, корректного убеждения и использования элементов внушения руководитель может добиться социально-профилактического эффекта психотерапии, то есть комплексного воздействия на личность.

Эффективность убеждения личности обуславливается и речью убеждающего, поскольку благодаря ей происходит обмен информацией, раскрываются смысл и предмет беседы.

Эффективность убеждения зависит и от особенности личности субъекта общения: его компетентности в данном вопросе, уровня знаний в определенной области, стиля руководства, свойств темперамента, характера, наличия определенных способностей.

Убеждение используется не только в общении. Убеждающая информация содержится в самом нормативном акте. Это такие его части, как преамбула, принципы и т.д.

Таким образом, процесс убеждения - это сложная система взаимодействия людей, в процессе которого у объекта общения под влиянием логически обоснованной аргументации субъекта общения происходит изменение оценочных суждений.

Формирование убеждений включает помощь человеку в осознании правовых потребностей, развитие правовых чувств, волевых свойств личности, правовой активности, развитие правовых знаний, привитие правовых ценностей, осознание правовых интересов, поэтому правовые убеждения включают в себя следующие элементы:

1. Правовые потребности – потребности в порядке, организованности, справедливости, добре, уважении, в признании со стороны государства, коллектива, общественных организаций, в правде, гласности, соблюдении закона всеми социальными группами общества, в правовой защите государства, профсоюза и т.д.

2. Правовые чувства – личное отношение к праву, правде, справедливости, равенству, свободе; безопасности, уважение законов, то есть признание их ценности для себя лично и для общества; уважение прав, чести и достоинства других граждан; возмущение фактами нарушения законов, неприязнь к нарушителям закона, которые нарушают его сознательно, умышленно, к преступникам; не удовлетворенность собой при нарушении трудовой дисциплины, раскаяние, угрызение совести и т.д.

3. Волевые свойства личности – готовность противодействовать всем, кто нарушает закон, не исполняет обязанности, превышает свои права в ущерб окружающим, а также защищать интересы учреждения, общества, государства, своего товарища, другого гражданина.

4. Проявление социально-правовой, трудовой активности.

5. Правовые знания – знание законов, закономерности развития правовых отношений, теорий, но не всех, а лишь основных идей, принципов, которые составляют мировоззрение.

6. Правовые ценности – это такие ценности, как справедливость, свобода, равенство, законность, порядок, правовые идеи, а потому необходимо бороться со всеми, кто нарушает закон; надо использовать все свои права, исполнять все обязанности качественно и добросовестно.

7. Правовые установки – единство знаний правовых норм, эмоциональное отношение к нормам, готовность действовать на основе знаний, ситуация, позволяющая активно действовать.

Взгляды человека можно разделить на убеждения и предубеждения. В идеале, убеждения должны быть субъективной формой выражения объективной истины. Одна из задач убеждения как процесса состоит в том, чтобы раскрыть глаза человеку на его предубеждения и помочь ему от них избавиться.

Убеждение как процедура включает следующие виды деятельности.

**Первый** вид деятельности - выяснение имеющихся правовых убеждений и определение их дефекта. Часть работников имеет негативные убеждения, ценностные ориентации и не скрывают их. Причина этих убеждений – отсутствие истинных знаний права, искаженное его понимание, неверие в справедливость закона, его соблюдения на основании своего опыта в данном трудовом коллективе. Процесс переубеждения сопровождается внутренней борьбой, корректировкой взглядов, установок. Во всех случаях необходимо выяснить причину, основание неверных убеждений и показать, доказать, что эти взгляды несостоятельны, ошибочны. Необходимо также выяснить правовые знания, правовые интересы.

**Второй** вид деятельности – передача знаний трудового права. Прежде всего нужно точно выяснить уровень правовых знаний и запланировать мероприятия (лекции, беседы и т.д.) по его изменению. Необходимо показать человеку его ошибки, доказать справедливость существующих норм трудового законодательства, их ценность.

**Третий** вид деятельности – формирование собственного отношения к знаниям, принципам, нормам, целям законодательства, средствам их достижения, установленным в законе. Целесообразно добиться, чтобы человек прочувствовал знания, выработал по отношению к ним собственное отношение, убедился в их справедливости, пережил их. Для этого его необходимо поставить в такую ситуацию, чтобы он на собственном опыте убедился в необходимости этих норм, их справедливости и ценности.

Когда знания есть, они пережиты, человек в них уверен, они отвечают его интересам, - знания становятся убеждениями. Как уже отмечалось, процесс убеждения включает в себя не только доказательство истинности, справедливости принципов, норм, но и организацию деятельности коллектива на этих принципах, показ истиной жизненности принципов.

Если же работник совершил нарушение трудовой дисциплины, то администрация обязана применить к нему меру дисциплинарного или общественного воздействия или меру принуждения.

Существует два вида нарушений трудовой дисциплины:

1) неисполнение обязанностей, в том числе и неполное выполнение обязанностей, некачественное выполнение обязанностей;

2) превышение прав, но лишь такое, которое нарушает права и свободы других лиц (согласно ст. 17 Конституции Российской Федерации).

Принуждение состоит в утверждении воли субъекта управления вопреки воле управляемого. В случае неисполнения воли субъекта управления последний воздействует на моральную, имущественную, организационную, физическую сферу объекта управления с целью преобразования его воли, подчинения воле субъекта управления. Принуждение в управлении выражается в применении государственных и общественных принудительных мер. Нарушение норм права влечет юридическую ответственность, а невыполнение требований, содержащихся в нормах общественных организаций, может повлечь применение лишь мер общественного воздействия.

К государственным принудительным мерам, которые могут применяться в целях поддержания государственной дисциплины, обеспечения законности и правопорядка субъектами государственного управления, относятся меры дисциплинарного, административного, материального и уголовного принуждения.

Рассмотрим более подробно дисциплинарное принуждение. Дисциплинарное принуждение связано со служебными отношениями субъекта и объекта управления. Оно применяется в целях обеспечения надлежащего и своевременного выполнения объектом управления, нижестоящим органом и его работниками распоряжений субъекта управления, то есть вышестоящего органа (должностного лица). Дисциплинарное принуждение выражается в дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность наступает за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых или служебных обязанностей. Так, ст. 38 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации гласит, что за нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды взысканий:

* замечание;
* выговор;
* строгий выговор;
* предупреждение о неполном служебном соответствии;
* понижение в должности;
* снижение в специальном звании на одну ступень;
* лишение нагрудного знака;
* увольнение из 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[[13]](#footnote-13).

Дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, назначение вне очереди в наряд, лишение увольнения из расположения учебного заведения, подразделения – могут быть объявлены устно или в приказе. Остальные взыскания объявляются только в приказе.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. К основным характеристикам дисциплинарного проступка относят следующие:

* общественно не опасные нарушения внутреннего трудового распорядка учреждения;
* нарушения, совершенные работником, который состоит в трудовых правоотношениях с учреждением;
* неисполнение работником обязанности или превышение им прав, нарушившее права и свободы другого человека;
* обязанности и права, записанные в нормативных правовых актах и прямо относящиеся к работнику;
* объектом нарушения является внутренний трудовой распорядок учреждения;
* дисциплинарный проступок, совершенный в форме действия или бездействия, - это виновное действие, то есть совершенное умышленно или по неосторожности.

При определении вида и меры взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение виновного, его отношение к службе, время нахождения его на службе и степень знания правил несения службы.

Дисциплинарное взыскание применяется более строгое, когда виновный неоднократно совершал проступки или участвовал в групповом нарушении дисциплины, когда проступок совершен при исполнении служебных обязанностей или когда последствием его явилось существенное нарушение порядка. Обязательно, перед наложением взыскания от виновного должно быть получено объяснение (в письменной или устной форме). В то же время отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе дать объяснения составляется акт, в котором фиксируют факт отказа. Акт составляется в произвольной форме и подписывается как минимум двумя – тремя работниками, пользующимися доверием коллектива. Объяснение необходимо для того, чтобы выяснить обстоятельства нарушения, его причины, отношение к нему нарушителя.

Дисциплинарное взыскание в виде снижения в должности или снижения в звании может быть наложено, как правило, в том случае, когда другие дисциплинарные взыскания не оказали на виновного должного воздействия. В случае применения данного вида дисциплинарного взыскания прежнее звание может быть восстановлено не ранее чем через год после снижения в звании, если подвергнутый дисциплинарному взысканию доказал свое исправление образцовой службой и безупречным поведением.

Увольнение лиц рядового и младшего начальствующего состава из органов внутренних дел является крайней мерой дисциплинарного взыскания и может производится за систематическое нарушение дисциплины или совершение проступка, несовместимого с пребыванием на службе в органах внутренних дел.

В ст. ст. 22- 25 Дисциплинарного устава органов внутренних дел перечислены права начальников по наложению дисциплинарных взысканий.

Так, согласно ст. 22 Дисциплинарного устава органов внутренних дел, начальник, превысивший предоставленные ему дисциплинарные права или наложивший взыскание, не предусмотренное настоящим Уставом, несет за это ответственность, а наложенное взыскание отменяется начальником, наложившим это взыскание, или старшим прямым начальником.

В соответствии со ст. 23 вышеуказанного Устава старший начальник не имеет права отменить или смягчить дисциплинарное взыскание, наложенное младшим начальником, по причине строгости взыскания, если последний не превысил предоставленных ему прав. Старший начальник может отменить наложенное младшим начальником дисциплинарное взыскание, если найдет, что оно ввиду мягкости не соответствует тяжести совершенного проступка, и наложить более строгое взыскание.

Ст. 24 Устава говорит о том, что дисциплинарные взыскания в виде снижения в должности или увольнения из органов внутренних дел налагаются теми начальниками, которым предоставлено право назначения на должность.

Ст. 25 Устава разрешает налагать дисциплинарные взыскания на работников следственного аппарата органов внутренних дел (с учетом соблюдения требований уголовно-процессуального законодательства) только начальникам органов внутренних дел, которым предоставлено право назначения их на должность, а также начальникам вышестоящих органов внутренних дел и их заместителям.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения 10 суток с того дня, как начальнику стало известно о совершенном проступке, а в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее 10 суток со дня окончания служебной проверки или прекращения уголовного дела, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено, если со дня совершения проступка прошло более года, при этом за совершение дисциплинарного проступка налагается только одно взыскание.

Дисциплинарные взыскания приводятся в исполнение немедленно, а в исключительных случаях – не позднее месяца со дня его наложения. По истечении месячного срока взыскание в исполнение не приводится. Если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то дисциплинарное взыскание, наложенное на работника приказом, считается снятым. Взыскание же, наложенное устно, считается снятым по истечении одного месяца.

Таков метод принуждения. Являясь универсальным методом управленческого воздействия, принуждение конкретизируется, выражаясь в других производных от него методах, к числу которых относятся административные, социально-психологические и экономические методы управления.

Существенную стимулирующую роль в управлении играет поощрение. Под поощрением, как методом управления дисциплинарными отношениями, понимается признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышения его престижа. Меры поощрения могут быть морального, материального и морально-материального характера.

Правилами внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, а также дисциплинарными уставами и положениями, действующими в ряде отраслей управления, предусматриваются меры поощрения работников за трудовые успехи. Так, ст. 36 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации за успехи в служебной деятельности предусматривает следующие виды поощрения:

* объявление благодарности;
* выдача денежной премии;
* награждение ценным подарком;
* занесение в Книгу почета, на Доску почета;
* награждение Почетной грамотой;
* награждение личной фотографией сотрудника снятого у развернутого знамени органа внутренних дел;
* награждение нагрудным знаком;
* досрочное присвоение очередного специального звания;
* присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по штатной должности и др.

За образцовое выполнение служебного долга сотрудники, прослужившие в органах внутренних дел не менее 10 лет, могут быть награждены почетным знаком «Заслуженный сотрудник МВД Российской Федерации». За мужество и отвагу, проявленные при исполнении служебного долга, сотрудники могут быть представлены к награждению государственными наградами Российской Федерации[[14]](#footnote-14).

Так, согласно ст. 20 Дисциплинарного устава органов внутренних дел, если к лицу рядового или начальствующего состава, по мнению данного начальника, необходимо применить меры поощрения, выходящие за пределы его прав, то он ходатайствует об этом перед старшим прямым начальником.

У каждого человека есть потребность в признании (в материальных ценностях). На реализацию этой потребности и направлено поощрение. Несправедливым применением поощрения можно рассорить весь коллектив. Поэтому при применении мер поощрения целесообразно учитывать правила эффективности поощрения:

**1 правило** – поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом. К сожалению, еще нередки ситуации, когда у работника, проработавшего 20 лет, нет ни поощрений, ни взысканий. В такой ситуации у работника складывается убеждение: в нашем коллективе работай не работай – все равно не заметят и не оценят, а раз так, то зачем стараться. Разумеется, совсем необязательно в каждом случае использовать одну форму поощрения, например денежную премию. Целесообразно использовать весь комплекс поощрительных мер.

**2 правило -** поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда. Каждый работник должен четко представлять, что работать максимально хорошо очень выгодно, так как тогда предоставляются все льготы и преимущества. Администрация может установить максимальные поощрения за добросовестный труд, чтобы каждому в коллективе было ясно, что если ты хорошо работаешь, то и живешь очень хорошо, а если работаешь плохо, то и живешь плохо.

**3 правило** – гласность поощрения. Иногда работник узнает о том, что его поощрили, спустя полгода и даже год после этого события, что сводит действие поощрения к нулю. Любое поощрение поднимает престиж работника, а ведь престиж, уважение нередко ценятся людьми значительно выше, чем материальное обеспечение. Все поощрения целесообразно делать в присутствии коллектива. При чем администрация должна обратить особое внимание на разработку процедуры (ритуал) проведения собраний, на которых объявляются поощрения.

**4 правило –** чем ближе момент получения поощрения, тем активнее человек работает. Если работнику обещают получение поощрения через год, два, а может быть, и через несколько лет, то его активность вряд ли будет высокой. Надолго отложенное поощрение не эффективно. Напротив, когда работнику обещают скорое поощрение, например в конце недели, его трудовая активность максимально возрастает.

**5 правило** – доступность поощрения. Иногда коллективу устанавливаются такие показатели, которых могут достичь только сильные работники. Понятно, что поощрение в данном случае недостижимо для слабых.

Законодательство устанавливает и порядок применения поощрений, так, согласно ст. 39 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Поощрения применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав. Поощрения объявляются приказами. О поощрениях сотруднику внутренних дел объявляется лично, перед строем или на совещании (собрании)[[15]](#footnote-15).

Как показывает практика, целесообразно установить показатели, достигнув которые работник получает юридическое право на поощрение. Таким образом формируются очевидные, доступные дополнительные цели в труде для каждого работника, и эти цели являются еще одним эффективным средством управления трудом и дисциплиной в коллективе.

**Глава II. Роль социальных работников и сотрудников**

**кадровых аппаратов в управлении дисциплинарными**

**отношениями в отделе внутренних дел**

**(на примере ГОВД г. Губкинский)**

**§ 1. Состояние дисциплинарных отношений среды (коллектива) сотрудников ГОВД**

Законность, являясь принципом деятельности органов внутренних дел, требует от каждого сотрудника правильного и точного исполнения законов и ведомственных актов, усвоения и использования в совей служебной деятельности правовых знаний, правомерного поведения при исполнении должностных обязанностей и вне службы, предупреждения и пресечения противоправных действий со стороны граждан1 .

Абсолютное большинство сотрудников отдела внутренних дел города Губкинский выполняют свои должностные обязанности по защите прав, чести и достоинства граждан в рамках законности, через правовые действия. Однако нередки случаи, когда при выполнении своих обязанностей сотрудники совершают и не правовые деяния (действие или бездействие), которые грубо ущемляют либо нарушают предоставленные гражданину законные права.

В решениях коллегии, приказах МВД России в последнее время неоднократно отмечался рост нарушений законности допущенных различными должностными категориями сотрудников МВД. Так, например, в Приказе МВД № 170 от 17 марта 1998 г. подчеркнуто, что значительно возросло привлечение к

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Шамаров В.Н., Лойт Х.Х., Никифоров А.В. Воспитательно-правовая работа по укреплению законности и служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел .М., 1997. С. 7.

ответственности следователей за незаконные методы ведения следствия, растет количество нарушений законности со стороны сотрудников уголовного розыска допустивших фальсификацию материалов.

Изучение материалов служебных проверок по фактам чрезвычайных происшествий свидетельствует, что основными факторами, способствующими совершению сотрудниками отдела внутренних дел преступлений, являются: имеющая место практика приема на службу лиц, потенциально предрасположенных к недобросовестному исполнению возложенных на них обязанностей, злоупотреблению служебным положением (по данным психофизиологического обследования), недостатки и упущения в индивидуально-воспитательной работе, отсутствие должного контроля за несением службы подчиненными, рост нарушений законности объясняется так же порочной практикой достижения высоких показателей путем искажения отчетности о раскрываемости преступлений, уровне преступности, постановкой нереальных задач сотрудникам, что толкает личный состав, особенно молодых сотрудников, на укрытие от учета заявлений и сообщений о преступлениях и фальсификацию материалов, необоснованные аресты и задержания граждан, получение признательных показаний запрещенными методами и незаконное привлечение к административной ответственности. Анализ жалоб граждан на действия сотрудников ОВД показывает, что в основном они жалуются на вымогательство денег и материальных ценностей, нанесение телесных повреждений, хищение денег и документов в процессе задержания после проведения досмотра. Вот небольшой анализ и наиболее типичные примеры нарушений законности допущенных сотрудниками ОВД г. Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа, где наибольший ущерб престижу органов внутренних дел наносят факты поборов и вымогательств со стороны сотрудников милиции. За 9 месяцев 2001 года возбуждено 8 уголовных дел по взяточничеству и вымогательству, в том числе 6 в результате реализации оперативной информации Управления собственной безопасности ГУВД.

Так, например, 27.07.2001 возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ст. 290 ч.1 УК РФ в отношении инспектора службы роты ДПС ГИБДД ГОВД, задержанного с поличным при получении взятки в размере 550 долларов США за смягчение мер административного наказания по факту передачи управление транспортным средством лицу, находившемуся в состоянии алкогольного опьянения.

Пользуясь бесконтрольностью со стороны непосредственных начальников, сотрудники милиции нередко используют свои полномочия в ущерб правам и законным интересам граждан для личного обогащения. В качестве примера может служить вступивший в законную силу приговор суда в отношении сотрудника милиции отдела внутренних дел:

Шишов А.А., являясь следователем следственного отделения ОВД г. Губкинский, через посредника, получил взятку в виде денег за действия, входившие в круг его служебных обязанностей, в пользу взяткодателя и представляемого им лица, а именно: при решении вопроса об избрании и изменении меры пресечения в отношении обвиняемого 20.06.2001 г. согласился на предложение матери обвиняемого по уголовному делу и содержащегося под стражей, за материальное вознаграждение рассмотреть в ее пользу и в интересах ее сына вопрос об изменении меры пресечения. Договорившись о сумме вознаграждения, Шишов умышленно, из корыстных побуждений, за решение указанных вопросов через посредника получил 4000 рублей. Таким образом совершил преступление, предусмотренное ст. 290 УК РФ. Губкинский городской суд Ямало-Ненецкого автономного округа признал Шишова А.А. виновным и назначил ему наказание по данной статье в виде лишения свободы сроком 3 года условно с испытательным сроком 3 года, с лишением права занимать должности на государственной службе и в органах местного самоуправления сроком 3 года.

К должностным проступкам, связанным с нарушениями законности, относятся такие например противоправные действия сотрудников ОВД как:

* нарушение норм административного законодательства, в том числе: необоснованное административное задержание: необоснованное доставление (водворение) в отдел внутренних дел, приемник распределитель, изолятор временного содержания или освобождение из них, проведение личного досмотра; наложение штрафа, лишение права управления транспортным средством и др.
* нарушения норм уголовно-процессуального законодательства, в том числе такие как: необоснованные аресты, привлечение к уголовной ответственности, задержание по подозрению в совершении преступления; нарушения при производстве обыска, выемки, приостановление предварительного следствия, дознания, незаконные методы ведения следствия или дознания, нарушение сроков содержания под стражей; укрытие преступления от учета, искажение статистической отчетности о результатах борьбы с преступностью и др.

Нарушения закона «О милиции РФ», в том числе; незаконное применение наручников (17%), физической силы (15%), смирительной рубашки (2%), иных специальных средств (66%). Вступление в преступные связи с арестованными, задержанными и др. (8%).

Незаконное применение негативных средств и методов оперативно-розыскной деятельности, повлекшее ущемление прав граждан, нарушение в работе с негласными сотрудниками, повлекшее совершение ими преступлений, фальсификация оперативно-розыскных материалов и др.

Вместе с тем, следует отметить, что законность является основным принципом деятельности органов внутренних дел. Все требования законности обращенные к государственным служащим, в частности, к сотрудникам отдела внутренних дел города Губкинский, направлены на обеспечение успешного решения ими служебных задач.

Служебная дисциплина в ОВД – это точное соблюдение сотрудниками установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а так же приказами министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся

у них полномочий1 .

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что дисциплинированность сотрудника органов внутренних дел - это сложившееся на основе его внутренних убеждений сознательное отношение к законам, трудовому распорядку, требованиям служебной дисциплины и Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, а та же умения и привычки управлять своим поведением в любой обстановке в соответствии с этими требованиями.

Необходимо обратить внимание на то, что служебная дисциплина в отделе внутренних дел города Губкинский характеризуется внутренней самодисциплиной сотрудника, т.е. осознанным отношением к исполнению служебного долга, личной ответственностью за порученный участок, сложившихся на основе внутренних убеждений в необходимости соблюдения требований законов, нормативных актов и приказов начальников.

Совершенствование дисциплинарной практики сложившейся в отделе внутренних дел города Губкинский опыт применение к сотрудникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания с целью укрепления служебной дисциплины и предупреждения ее нарушений.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Стремоухов А.В. Воспитательно-правовая работа по укреплению законности и служебной дисциплины среди сотрудников ОВД. СПб.: 1997. С. 9.

Руководители всех рангов в целях совершенствования дисциплинарной практики должны:

* добиваться единства и согласованности в применении дисциплинарной власти различными категориями начальствующего состава;
* установить систему отчета количества и характера дисциплинарных и других правонарушений, их распространенности среди различных категорий сотрудников;
* добиваться соблюдения начальниками правовых норм и требований МВД России в оценке тяжести совершенных проступков;
* добиваться от всех начальников, имеющих подчиненных (особенно младших), твердого знания ими прав и обязанностей по применению мер поощрения и взыскания;
* добиваться оптимального сочетания правовых мер с организационно-кадровыми и воспитательными мероприятиями.

В заключении рассмотрения некоторых актуальных проблем укрепления служебной дисциплины можно сделать вывод о том, что уровень состояния дисциплинарных отношений личного состава отдела внутренних дел города Губкинский зависит от степени дисциплинированности каждого сотрудника. Поэтому укрепление дисциплины в отделе внутренних дел – есть, прежде всего, воспитание дисциплинированности у каждого сотрудника.

**§2. Критерии оценки дисциплинарных отношений**

**(на примере ГОВД г.Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа)**

Нарушения законности со стороны сотрудников внутренних дел представляют большую опасность для общества и граждан, все они (нарушения), а так же лица их совершившие, подлежат строгому статистическому учету.

Штатная численность отдела внутренних дел города Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа составляет 164 единицы, в том числе 74 единицы среднего и старшего, 90 единиц рядового и младшего начсостава. Кроме этого в горотделе работают 23 человека по вольному найму. По состоянию на 01.01.2002 г. некомплект личного состава составил 3 человека.

Качественный состав сотрудников распределяется следующим образом: в горотделе работают 27% сотрудника с высшим образование, из них 11% юристов, 39% человек имеют среднее специальное образование, из них 11% юристов. Без отрыва от службы 12% сотрудника повышают свое образование, причем 10,5% из них обучаются в высших и 1,5% в средних учебных заведениях МВД России. По возрасту: до 25 лет проходит службу 35% человека, от 25 до 35 лет – 34% человек, от 35 до 40 лет – 9% человек, от 40 до 45 – 3%.

Исходя из изложенного, в целом Губкинский ГОВД значительно приближается к общеустановленным нормативам. У коллектива ГОВД имеются все основания для успешного решения поставленных задач по обеспечению правопорядка и укреплению законности в городе Губкинский.

В результате проводимой определенной работы в борьбе с преступностью сотрудниками ОВД г. Губкинский достигнуты определённые положительные успехи в оперативно-служебной деятельности. Однако, несмотря на наибольшую среди городов и районов плотность милиции – 0,8% человек на 10 тыс. населения, в городе имеется рост числа преступлений и правонарушений. Коэффициент роста преступности составил 4,6 %. Темпы прироста нераскрытых преступлений составил + 6,2 %. Снизилась раскрываемость убийств на 25 %, грабежей на 16 %. Продолжается рост преступлений, совершенных лицами, ранее совершавшими преступления на 27 %, неработающими на 12 %, в состоянии алкогольного опьянения на 30 %.

По характеру нарушений дисциплины, в количественном отношении на первом месте стоят – недобросовестное отношение к исполнению служебных обязанностей, которые составляют 25% от общего числа допущенных нарушений.

Одной из причин такого положения является неправильная работа с кадрами, особенно вновь поступившими сотрудниками, частая ротация кадров и плохое закрепление сотрудников в занимаемых должностях, что приводит к слабому знанию должностных обязанностей и отсутствию должного профессионализма в основных службах ГОВД.

Свидетельством этому является то, что по стажу службы в ОВД в горотделе до 1 года работает 13% человек, от 1 года до 3-х лет – 35% человек, от 3-х до 5-ти лет – 14% человека, от 5-ти до 10 лет – 16% человек, свыше 10 лет 15% человек. В то же время по стажу в занимаемой должности до года работают 39% человек, от 1 года до 3-х лет – 33% человек, от 3-х лет до 5-ти – 16% человек, свыше 5 лет всего только 4% сотрудников.

В установленном порядке решаются вопросы правовой и социальной защиты личного состава. За пять лет для семей сотрудников построено и приобретено 95 квартир. Все дети сотрудников обеспечены дошкольными учреждениями. Ежегодно до 30 % личного состава получают санаторно-курортное лечение. Сотрудникам оплачиваются расходы по найму жилья, предоставляется 50 % скидка в оплате за квартплату и коммунальные услуги, за пользование телефоном, а так же для сотрудников введена бесплатная установка телефонов. В порядке социальной защиты личный состав из средств местного бюджета ежемесячно получает 100 % доплату к денежному содержанию, квартально выплачивается премия.

Был проведен анализ состояния дисциплины среди сотрудников ОВД г. Губкинский за 1-й квартал 2002 года в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. Всего в 1-м квартале 2002 года выявлено сотрудников, допустивших нарушение дисциплины – 5, за аналогичный период прошлого года – 10, из них:

за нарушение исполнительской дисциплины в отчетный период наложено – 3 взыскания, за аналогичный период прошлого года (АППГ) – 3. В отчетный период сотрудников наказанных за злоупотребления служебным положением, превышение властных полномочий нет, в АППГ – 0, наказанных за грубость и бестактность в отношении граждан – 0, в АППГ – 1; нарушений дисциплины связанных с невыходом на службу, без уважительной причины – 1, за АПП – 0; сотрудников привлеченных к дисциплинарной ответственности за допущенные нарушения в состоянии алкогольного опьянения в отчетный период – 0, за АППГ – 0. В отчетный период, как и в аналогичный период прошлого года сотрудниками ГОВД не допущено таких нарушений служебной дисциплины, как утрата табельного оружия и служебного удостоверения, но допущен факт нарушения законности старшим дознавателем группы дознания майором милиции Цевелевым А.Г., выразившийся в нарушении норм уголовно-процессуального законодательства то есть необоснованный и незаконный отказ в возбуждении уголовных дел по заявлениям граждан, за АППГ – нет. В службе ГИБДД в отчетный период к дисциплинарной ответственности привлечено – 3 сотрудника, за АППГ – 2. Всего в 1-м квартале привлечено к дисциплинарной ответственности руководителей – 1, за АППГ – 6, - лиц среднего и старшего начсостава – 5, за АППГ – 8; лиц рядового и младшего начсостава – 0, за АППГ – 2.

Привлекалось к дисциплинарной ответственности по службам:

* следствие – 0, за АППГ – 0;
* дознание – 1, за АППГ 0 0;
* ОУР – 0, за АППГ –0;
* НОН – 1, за АППГ – 0;
* ОБЭП – 0, за АППГ – 0;
* УИМ – 0, за АППГ – 3;
* ОПН – 0, за АППГ – 0;
* ЛРС – 0, за АППГ – 0;
* ППСМ – 0, за АППГ – 1;
* ОКС ИВС – 0, за АППГ – 0;
* ОВО – 0, за АППГ –1;
* Деж часть – 0, за АППГ – 0;
* ГИБДД – 3, за АППГ – 2;
* Других – 0, за АППГ – 3.

Процент допущенных нарушений в отношении к среднесписочному аттестованному составу –3,1 %, за АППГ – 6,4 %.

В отчетный период привлечено к мерам общественного воздействия – 2 сотрудника, за АППГ – 1, рассмотрено судами чести – 0, за АППГ – 0,

Если провести анализ целиком 2001 года, то отмечается снижение преступности среди личного состава служб уголовного розыска, дежурной части, ИВС (изолятора временного содержания).

На уровне прошлого года остались должностные преступления 5, за аналогичный период прошлого года 5,

Из 20 возбужденных уголовных дел в отношении сотрудников ГОВД:

* 4 совершены в прошлые годы;
* 6 прекращены по реабилитирующим основаниям, за прошлый год (ПГ-3);
* 3 прекращены по не реабилитирующим основаниям, ПГ –3;
* 1 прекращено в связи с гибелью сотрудника, ПГ – 0;
* 1 приостановлено в связи с розыском преступника, ПГ – 0;
* 2 уголовных дела возвращены на доследование в прокуратуру, ПГ – 0;
* 5 уголовных дел находятся в стадии предварительного расследования, ПГ – 1.

Как видно из анализа в два раза увеличилось количество прекращенных уголовных дел по реабилитирующим основаниям с 3 до 6 в текущем году.

Так, 09.06.2001 года возбуждено дело в отношении оперуполномоченного НОН ОВД г. Губкинский Валеева Р.М. по ст. 292 УК РФ (служебный подлог), 28.08.01 Губкинский городской суд, приговорил Валеева Р.М. к одному году лишения свободы условно с испытательным сроком 6 месяцев. 08.10.2001 года окружной суд приговор Губкинского суда отменил и уголовное дело прекратил за отсутствием в деянии Валеева Р.М состава преступления.

Нормализации ситуации с законностью препятствуют серьезные просчеты в организации работы по ее укреплению. Не в полной мере выполняются требования Директивы МВД РФ от 10 июня 1996 года № 1 и № 1 ДПС – 1999 года, требования изложенные в концепции кадровой политики МВД РФ до 2005 года.

Исходя из вышеизложенного видно, что не все руководители отделов и служб ОВД владеют объективной информацией о нарушениях законности в подчиненных коллективах, их причинах и условиях, принципиально не спрашивают со своих заместителей и руководителей среднего звена за ее состояние и принимаемые меры по наведению порядка. Не во всех службах руководитель является воспитателем своих подчинённых.

В большинстве случаев они не несут персональной ответственности за нарушение законности среди личного состава, это говорит о всепригодности

Руководители отделов и служб недостаточно четко контролируют личный состав при несении суточного дежурства, на маршрутах и постах, в свободное от службы время и по месту жительства.

**§3. Пути улучшения дисциплинарных отношений среди сотрудников**

# ГОВД г. Губкинский Ямало-Ненецкого автономного округа

Соблюдение личной дисциплины в Губкинском ГОВД достигается путем воспитания у лиц рядового и начальствующего состава мировоззрения, высоких моральных и деловых качеств и сознательного отношения к выполнению служебного долга, это основывается на:

* поддержанием уставного порядка;
* обеспечение неукоснительного соблюдения законности;
* повседневной требовательностью начальников к подчиненным, постоянной заботой о них, уважением их личного достоинства, умелым сочетанием и правильным применением мер убеждения и принуждения.

Тем самым, руководитель отдела внутренних дел обеспечивает руководство и координацию деятельности подразделения по организации воспитания сотрудников, направленного на укрепление законности и дисциплины, формирование высоких нравственных качеств, гуманистического подхода к гражданам, личной убежденности, ориентированной на верность Конституции Российской Федерации и Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, соблюдение норм Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации.

В целях улучшения дисциплинарных отношений среди сотрудников ОВД г. Губкинский, начальник ОВД, попытался объединить в себе многие из этих качеств. При этом, если сравнить состояние дисциплины среди сотрудников ОВД г, Губкинский с 1998 по 2002 гг, то показатель нарушения дисциплины снизился почти вдвое, что говорит о должном контроле руководства над подчиненными.

Характер служебной дисциплины в отделе внутренних дел города Губкинский обуславливает необходимость всемерного развертывания и постоянного улучшения воспитательной работы с личным составом в целях обеспечения высокого уровня дисциплинированности как всего коллектива, так и каждого отдельного сотрудника.

Ответственность за состояние служебной дисциплины в отделе внутренних дел, в соответствии со ст. 35 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, несет начальник Губкинского ГОВД. Его обязанности по поддержанию служебной дисциплины определены так же названным нормативным актом и сводятся к следующему.

Начальник отдела внутренних дел обязан:

* проявлять высокую требовательность к подчиненным;
* создавать необходимые условия труда, отдыха и повышения квалификации подчиненных;
* воспитывать у подчиненных чувство ответственности за выполнение служебных обязанностей;
* обеспечивать гласность и объективность в оценке служебной деятельности подчиненных;
* не допускать протекционизма в работе с личным составом, преследования сотрудников органов внутренних дел по мотивам личного характера или за критику недостатков в деятельности органов внутренних дел.

Непосредственным организатором воспитательной работы по укреплению законности и служебной дисциплины в отделе внутренних дел города Губкинский является заместитель начальника – начальник отдела кадров.

В целях мобилизации личного состава на добросовестное использование служебных обязанностей широко используются в Губкинском ОВД моральные и материальные формы стимулирования. К нарушителям дисциплины и законности применяются меры материального ограничения: снижают размеры и лишают полностью выплачиваемых в соответствии с Приказами МВД России № 115-93г., № 450 –94 г., № 294-95 г., ежемесячные надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы; премии за личный вклад в общие результаты по реализации возлагаемых на отдел внутренних дел задач, выполнение специальных заданий и добросовестное исполнение служебных обязанностей; единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года; ежемесячной доплаты (надбавки к денежному довольствию) сотрудникам органов внутренних дел, имеющим права на пенсию.

В основе всей работы лежат требования Конституции Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 6 июня 1996 г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы», директивы МВД России от 19 июня 1996 г. № 1 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе МВД РФ».

Одним из стимулирующих факторов является то, что в Губкинском ГОВД Ямало-Ненецкого автономного округа сотрудникам, нарушившим служебную дисциплину и имеющему взыскание, в качестве профилактических действий начальник ОВД ходатайствует о не предоставлении данному сотруднику бесплатной путевки на отдых во время отпуска, которые предоставляются администрацией города в качестве поощрения за хорошую службу в МВД РФ (правоохранительных органах).

 Вместе с тем, следует отметить, что законность является основным принципом деятельности органов внутренних дел. Все требования законности обращенные к государственным служащим, в частности к сотрудникам отдела внутренних дел города Губкинский, направлены на обеспечение успешного решения ими служебных задач.

**Заключение.**

Подводя итог всему вышеизложенному в данной работе, следует отметить , что нельзя обеспечить высокое состояние дисциплины, не показывая постоянного примера строжайшего соблюдения законности и всех требований государственной дисциплины. Начальник, который на словах призывает к повышению дисциплины, к борьбе с правонарушениями и их предупреждению, а на деле сам допускает нарушения, не исполняет в установленные сроки распоряжений и предписаний вышестоящих органов, никогда не сможет воспитать в подчиненных высокую дисциплинированность, должное уважение к указаниям и распоряжениям как старших начальников, так и своих собственных. Его недисциплинированность будет передаваться и подчиненным. Каждый начальник ни на минуту не имеет права забывать о том, что на него равняются и подчиненные, поэтому его требовательность к себе должна быть особенно строгой.

Начальники в органах внутренних дел наделены большими полномочиями по применению к подчиненным аттестованным работникам поощрений, взысканий и иных мер воздействия в целях воспитания и обеспечения дисциплины и порядка во вверенных им учреждениях, отделах и подразделениях. Использование этих полномочий проводится в тесной связи со всеми другими мероприятиями и мерами воспитательного и профилактического характера, с проявлением постоянной и большой заботы о нуждах подчиненных, об их бытовых условиях и своевременно удовлетворении всеми видами положенного довольствия.

Вместе с тем следует отметить, что законность является основным принципом деятельности органов внутренних дел. Все требования законности, обращенные к государственным служащим, в частности, к сотрудникам отдела внутренних дел города Губкинский, направлены на обеспечение успешного решения ими служебных задач.

Дисциплинарная ответственность наступает за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых или служебных обязанностей.

При определении вида и меры взыскания принимаются во внимание характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение виновного, его отношение к службе, время нахождения его на службе и степень знания правил несения службы.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что дисциплинированность сотрудника органов внутренних дел - это сложившееся на основе его внутренних убеждений сознательное отношение к законам, трудовому распорядку, требованиям служебной дисциплины и Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, а также умения и привычки управлять своим поведением в любой обстановке в соответствии с этими требованиями.

Необходимо обратить внимание на то, что служебная дисциплина в отделе внутренних дел города Губкинский характеризуется внутренней самодисциплиной сотрудника, т.е. осознанным отношением к исполнению служебного долга, личной ответственностью за порученный участок, сложившихся на основе внутренних убеждений в необходимости соблюдения требований законов, нормативных актов и приказов начальников.

Таким образом, руководитель отдела внутренних дел обеспечивает руководство и координацию деятельности подразделения по организации воспитания сотрудников, направленного на укрепление законности и дисциплины, формирование высоких нравственных качеств, гуманистического подхода к гражданам, личной убежденности, ориентированной на верность Конституции Российской Федерации и Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, соблюдение норм Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации.

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948 [↑](#footnote-ref-1)
2. Калинин М.И. О революционной законности. М., 1959г., стр. 116 [↑](#footnote-ref-2)
3. Шамаров В.М. Профсоюзные организации работников милиции. М., Академия МВД РФ, 1994 г., стр. 67. [↑](#footnote-ref-3)
4. Организация и деятельность органов внутренних дел РФ. Сборник нормативных актов/ Под редакцией В.В.Черникова. –М.: Юридическая литература , 1994, стр. 107 [↑](#footnote-ref-4)
5. А.С.Макаренко. «О коммунистическом воспитании», М., Учпедгиз, 1952, стр.415. [↑](#footnote-ref-5)
6. Государственная служба: Сборник нормативных документов. – 2 изд. М.: Дело, 2000, стр. 137. [↑](#footnote-ref-6)
7. Кант И. Сочинения. В 8 т. Т. 8. 1994. Стр. 339 – 400. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М., 1975. С. 69-70 [↑](#footnote-ref-8)
9. Педагогическая энциклопедия. Т.4. М., 1968. С.336. [↑](#footnote-ref-9)
10. Краткий психологический словарь. М., 1985. С.364. [↑](#footnote-ref-10)
11. Краткий психологический словарь. М., 1985. С.364. [↑](#footnote-ref-11)
12. Штракс Г.М., Штракс М.Г. Диалектика формирования научных убеждений. М.: МГУ., 1985. С. 28. [↑](#footnote-ref-12)
13. Черников В.В. Организация и деятельность органов внутренних дел Российской Федерации. Сборник нормативных актов. М.: Юрид. лит., 1994. С. 108. [↑](#footnote-ref-13)
14. Черников В.В. Организация и деятельность органов внутренних дел Российской Федерации. Сборник нормативных актов. М.: Юрид. лит., 1994. С. 107. [↑](#footnote-ref-14)
15. Черников В.В. Организация и деятельность органов внутренних дел Российской Федерации. Сборник нормативных актов. М.: Юрид. лит., 1994. С. 109. [↑](#footnote-ref-15)