

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ДЕПАРТАМЕНТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ**

И.А. Кушнаренок

**ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ**

Учебное наглядное пособие

**Москва
2016**

Рецензенты:

А.Д. Косолапов, кандидат педагогических наук, доцент;

Т.А. Трофимова, кандидат философских наук, доцент
(Санкт-Петербургский университет МВД России);

Е.О. Кубякин, доктор социологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России);

В.А. Урлапов (отдел МВД России
по Южнопортовому району г. Москвы);

А.Ю. Юдин (ГУ МВД России по г. Москве).

Кушнарченко И. А.

Основы профессиональной этики сотрудников полиции : учебное
наглядное пособие. — М.: ДГСК МВД России, 2016. — 80 с.

Учебное наглядное пособие предназначено для сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации на должности рядового и младшего начальствующего составов в подразделения полиции, проходящих профессиональное обучение по программе профессиональной подготовки, преподавателей образовательных организаций МВД России и педагогического состава центров профессиональной подготовки территориальных органов МВД России.

Предлагаемое учебное издание может быть также использовано для организации обучения лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации на должности среднего и старшего начальствующего составов в подразделения полиции, в рамках наставничества, профессиональной служебной и физической подготовки.

© ДГСК МВД России, 2016

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2016

© ООО ИПК «Медиа-Принт», макет, оформление,
2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Раздел 1. Нравственные основы службы в органах внутренних дел	6
Раздел 2. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудников ОВД	51
Раздел 3. Основы служебного этикета сотрудника ОВД	65
Заключение	79

ВВЕДЕНИЕ

А. П. Чехов, взгляды которого справедливо считают критерием духовности и нравственности, говорил, что нет ничего более ответственного и сложного, чем учить, судить и лечить людей. Без преувеличения можно сказать, что настоящий сотрудник полиции, ответственно несущий службу по охране правопорядка, совмещает все эти три вида деятельности. Изобличая преступника и вскрывая причины, способствовавшие преступлению, он выступает в роли врача, избавляющего общество от криминальной заразы. Действуя как представитель закона, он учит людей уважать и соблюдать нормы правового государства. В ряде случаев при нарушении общественного порядка сотрудник ОВД выступает в роли судьи, вынося от имени закона решение о степени виновности того или иного лица и мерах его наказания. Поэтому во все времена общество и государство предъявляли к духовно-нравственному облику служителей закона повышенные требования.

Правовое регулирование — это регулирование поведения людей с помощью системы законов. Оно оставляет вне своего влияния огромную область человеческих отношений, именуемых нравственными. Законом не предусмотрено, например, наказание за нарушение правил приличия, за невежливость и т. п. Это осуждается общественным или личным мнением. «Боимся же мы, — говорил Платон, — нередко и общественного мнения, как бы нас не сочли за дурных людей, если мы совершаем или говорим что-либо нехорошее. Этот вид страха мы ... называем **стыдом**».

Таким образом, жизнь людей в обществе подчиняется не только правовым, но и **моральным** регулятивным принципам, что и изучается **этикой**. *Это наука об отношениях, существующих между людьми, и об обязанностях, вытекающих из этих отношений.*

Сегодня профессиональные и нравственные качества сотрудников органов внутренних дел нередко подвергаются сомнениям и критике. Поэтому проблема коренного улучшения правоохранительной деятельности приобретает все большую актуальность. Особенно важно, чтобы главной ее целью было реальное, а не фиктивное обеспечение прав и свобод личности. Для этого необходимо приведение полицейской службы в соответствие с правовыми и нравственными требованиями, утверждение профессиональной морали как главного побудительного мотива и критерия профессиональной годности сотрудников, а также осознание ими служебного

долга как составной части долга нравственного, человеческого.

Принципиально, что сотрудник полиции постоянно находится в атмосфере насилия, которое прямо противоположно морали — это, можно сказать, характер, специфика его нелегкого и часто неблагодарного труда. Его задача — предупреждение, выявление, пресечение фактов насилия, но и решается она с помощью правового принуждения, радикальной формой которого выступает опять-таки насилие, хотя и легитимное, институционализированное государством. Это тяжелый, подчас непосильный моральный груз. И трудно порой отделаться от ощущения неизбежности и даже обыденности насилия. Возникает представление, что это фундаментальный компонент жизни общества, что каждый индивид — не более чем потенциальный источник актов насилия, что заведомо предполагает и симметричное к нему отношение. Указанное явление получило название профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов. Как в этих условиях все же сохранить, говоря словами Ф.Э. Дзержинского, руки сотрудника органов внутренних дел чистыми, сердце — горячим, а голову — холодной?

На решение подобных проблем и направлено изучение профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел.

С этической — «внутренней» стороной полицейской службы неразрывно связана «внешняя» — **этикетная**. Полицейский — представитель государства, причем интенсивность его контактов с гражданами намного выше, чем у других государственных служащих. От его манеры поведения, внешнего вида, культуры речи во многом зависит, каким будет выглядеть государство в глазах граждан. С другой стороны, служебный этикет образует формальную основу поддержания дисциплины, порядка, организованности, служит наглядным средством подтверждения постоянной готовности выполнять приказания руководства. Поэтому освоение требований служебного этикета — это не сиюминутная дань моде, а задача политического характера.

Представленное учебное наглядное пособие призвано по возможности облегчить поставленные задачи и тем, кто поступает на службу в органы внутренних дел, и курсантам и слушателям образовательных организаций системы МВД России. Автор постарался уместить многостраничный текстовый материал учебников по этике в конечную совокупность компактных наглядных схем, которые в сочетании с лекционным курсом должны создать у читателя ясное и исчерпывающее представление о существе рассматриваемых вопросов.

Раздел 1. Нравственные основы службы в органах внутренних дел



Понятие морали и этики

Мораль – форма общественного сознания, утверждающая общественно необходимый тип поведения людей и служащая общесоциальной основой его регулирования

Мораль – это способ духовно-практического освоения действительности, связанный с использованием идеальных образцов (норм) для общих оценок поведения на основе исторически канонизированного представления о различии добра и зла. Идеальные образцы – это устойчивые формы коммуникации, то, что придает надежность нашим ожиданиям в отношении поведения другого, вызванного нашими действиями или запросами

Современный философ Фрэнсис Фукуяма рассматривает **мораль** как социальный капитал, определяющий степень жизнеспособности общества

Этика – область философии, предметом которой является **мораль, или наука о морали**

«Две вещи наполняют душу всегда новым и все более сильным удивлением и благоговением, чем чаще и продолжительней мы размышляем о них – это звездное небо надо мной и моральный закон во мне»

И. Кант

Золотое правило нравственности

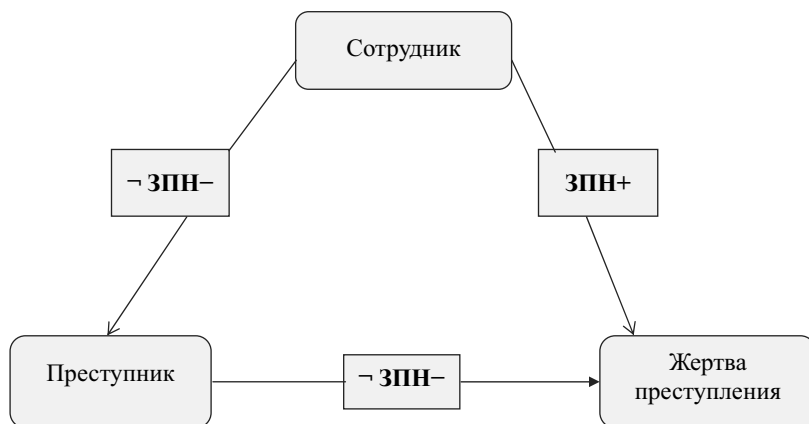


Моральное содержание конфликта преступника, жертвы преступления и сотрудника правоохранительных органов

ЗПН+ – позитивная форма золотого правила нравственности. Сводится к запрету «Не делай зла»

ЗПН– – негативная форма золотого правила нравственности. Сводится к предписанию «Делай добро»

¬ – знак логического отрицания



В отношении потерпевшего преступник преступает нижнюю черту морали – **ЗПН–**, которую люди, выстраивая совместное социальное общежитие, ранее обязались не преступать. Он потому и **пре-ступник** – что **пре-стupaет** эту черту, отрицая тем самым мораль. Этим актом отрицания преступник заведомо выводит себя за рамки моральных обязательств, которые до того в его отношении со стороны других людей действовали. Пресекая его действия, сотрудник правоохранительных органов с формальной точки зрения также нарушает **ЗПН–**, но его поступок как мера социальной **защиты** носит уже реактивный, ответный, вынужденный характер. Более того, ограждая от преступных посягательств жертву преступления, сотрудник одновременно делает для нее добро.

Значение морали для личности и общества

Человек представляет собой противоречивое единство природного и социального

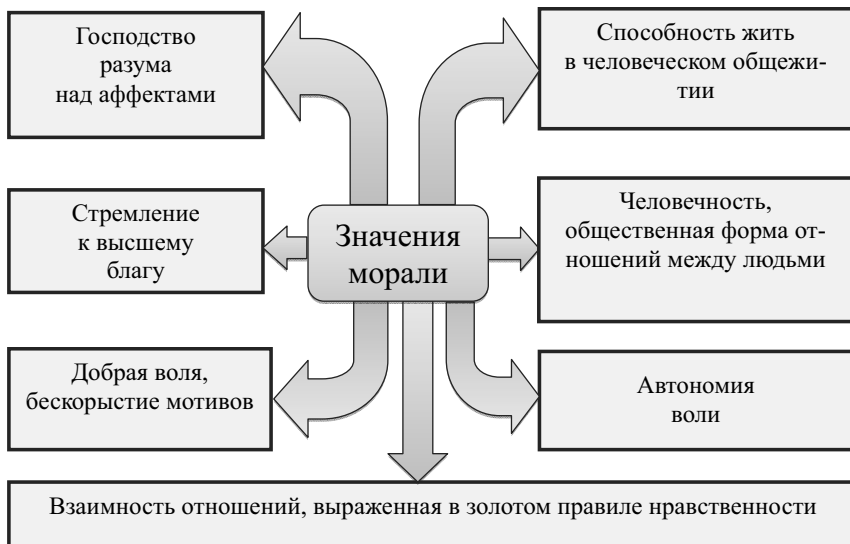
Человек — Мораль = Животное

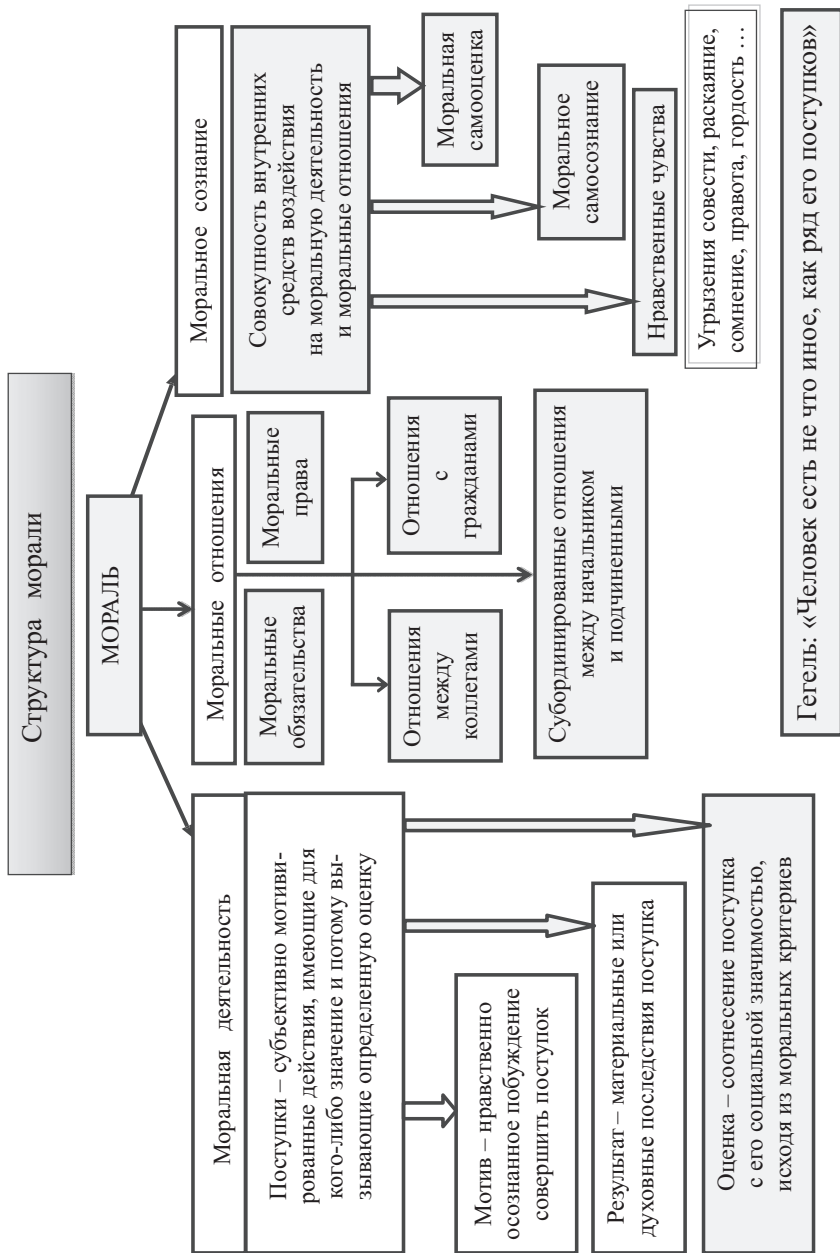
Мораль имеет социальную природу – возникает и проявляет себя только во взаимоотношениях между людьми



Благодаря морали из совокупности людей формируется общество

Общество — Мораль = Видовая популяция





Функции морали

Регулятивная

Приведение реального поведения личностей, служебных коллективов, государственных и общественных институтов в соответствие с действующими в обществе моральными нормами

Оценочная
(аксиологическая,
мировоззренческая)

Отнесение предполагаемого или совершенного поступка к системе ценностей «морально – аморально»

Ориентирующая

Выработка системы моральных приоритетов, позволяющих выстроить наиболее нравственную линию поведения

Мотивационная

Квалификация поступков, целей и средств с точки зрения побуждающего намерения

Информационная

Приобретение этических знаний, позволяющих сформировать модель нравственного поведения

Воспитательная

Трансформация этических знаний в моральные убеждения, нравственные качества и чувства, моральные привычки и потребности

Коммуникативная

Отнесение индивидов к определенной социальной общности, классификация их по схеме «свой – чужой» исходя из приверженности к данной системе моральных ценностей (в том числе профессиональных)

Идеологическая

Консолидация социально неоднородного общества за счет обоснования моральности политических и экономических идей и интересов некоторого класса или движения

Важнейшие нравственные ценности и принципы сотрудника правоохранительных органов

Нравственные ценности

Гражданственность – преданность Российской Федерации, осознание единства прав, свобод и обязанностей человека и гражданина

Государственность – утверждение идеи правового, демократического, сильного, неделимого Российского государства

Патриотизм – глубокое и возвышенное чувство любви к Родине, верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, избранной профессии и служебному долгу

Высшим нравственным смыслом

служебной деятельности сотрудника является защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод

Нравственные принципы

Гуманизм – провозглашает человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями, защита которых составляет смысл и нравственное содержание правоохранительной деятельности

Законность – признание сотрудником верховенства закона, а также его обязанности к исполнению в служебной деятельности

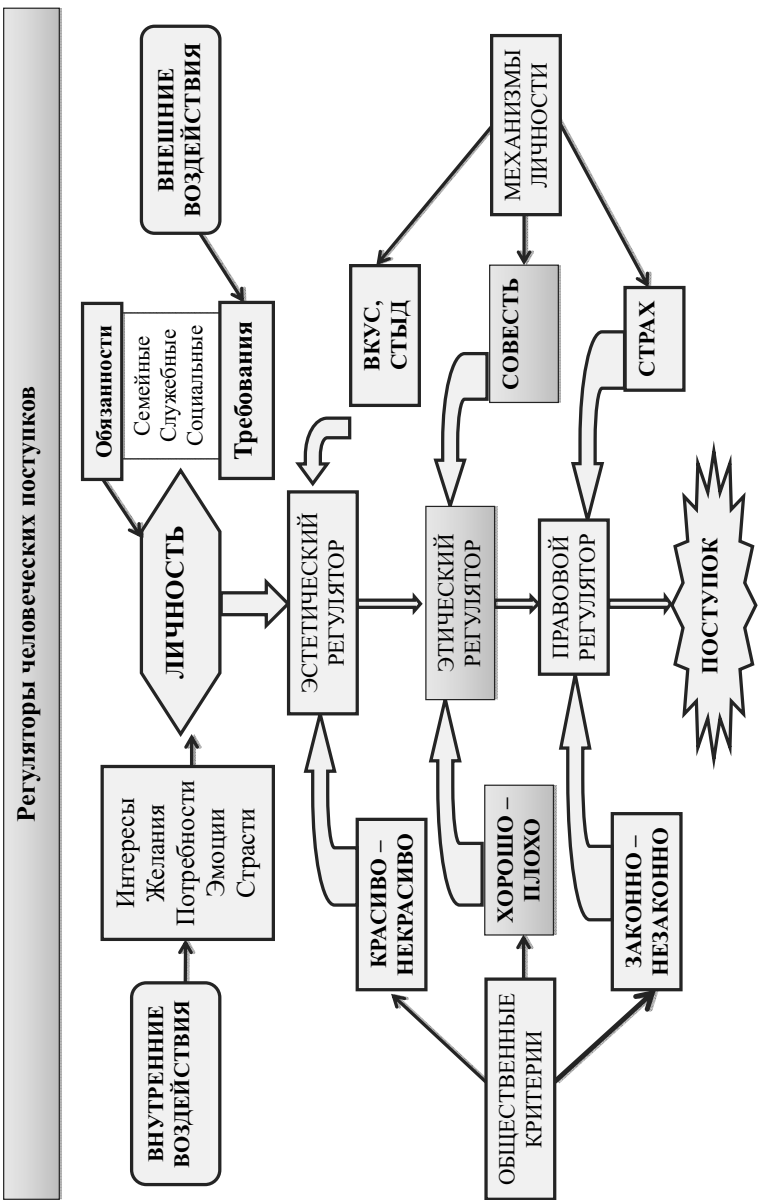
Объективность – беспристрастность и отсутствие предвзятости при принятии решений

Коллективизм и товарищество – отношения в коллективе, основанные на дружбе, взаимной помощи и поддержке

Лояльность – верность по отношению к Российской Федерации, МВД России, уважение и корректность к государственным и общественным институтам, государственным служащим

Нейтральность по отношению к политическим партиям и движениям, отказ сотрудника от участия в их деятельности в любой форме

Толерантность – уважительное, терпимое отношение к людям с учетом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев



Дуализм морали и права в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Распространено мнение, что служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел при надлежащем руководстве может полностью исчерпываться скрупулезным следованием закону, подзаконным актам, уставам и инструкциям

Этой точке зрения отвечает научная концепция рациональной бюрократии, согласно которой любое проявление неформальности, в частности нравственных установок, негативно сказывается на качестве службы

Это положение ошибочно по следующим причинам

1. Современное общество динамично и часто непредсказуемо изменяется, поэтому административно-правовые документы и приказы могут определять деятельность сотрудника только в самых общих чертах. Их интерпретацию в конкретной ситуации по своему усмотрению часто должен давать сам сотрудник,

и здесь задействуется предшествующий правовому моральному регулятор.

2. Все документы служебно-правового характера не содержат четко определенных решений для любой ситуации, а только определяют рамки, в которых эти решения должны быть приняты. В этих, часто очень широких рамках и решается задача в зависимости от культурно-нравственного уровня сотрудника или формально, или творчески.

3. Обязанности можно выполнять в различном объеме или в минимально допустимом, или будучи целиком погруженным в работу, отдавая ей всего себя. Это зависит также от нравственности сотрудника.

4. Правоохранительная деятельность предполагает определенный уровень секретности, конфиденциальности. В условиях нормативной неопределенности сотрудник действует в соответствии со своими моральными установками, понятиями о справедливости, долге, чести. Так как внешний моральный контроль в этих условиях отсутствует, основным критерием принимаемых решений оказывается совесть сотрудника

В своей профессиональной деятельности сотрудник полиции руководствуется в одной и той же ситуации одновременно и **нормативными документами**, и своими **моральными установками**. Ограничиться же какой-либо одной совокупностью критериев **принципиально невозможно**.



В профессиональной среде объективно начинает действовать уже не общезначимая этика, а **этика профессиональная**

За нарушение профессионально-этических принципов и норм сотрудник несет *моральную ответственность* перед обществом, служебным коллективом и своей совестью

Наряду с моральной ответственностью сотрудник, допустивший нарушение профессионально-этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет *дисциплинарную ответственность*

1. При осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник ОВД должен:

- 1) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяющего содержание его профессиональной служебной деятельности;
- 2) заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнения в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти (ст. 13 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ)

Понятие профессиональной деонтологии

Морали присуща свобода выбора – человек волен следовать или не следовать ее предписаниям

Но от действий сотрудников правоохранительных органов зависит здоровье, жизнь и судьба людей

Поэтому для них этические нормы приобретают строго обязательный характер, не дают права выбора, закрепляются в служебных документах и обеспечиваются правовыми санкциями. Они становятся **должными** в смысле того, что следование им безальтернативно, безусловно.

Профессиональная деонтология (от греч. δέον – «должное») – часть профессиональной этики, изучающая совокупность моральных норм, однозначно регламентирующих **должное поведение** личности в определенной профессиональной сфере и носящих **императивный** характер

Сотрудник полиции независимо от замещаемой должности, места нахождения и времени суток обязан:

- 1) оказывать первую помощь гражданам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев, а также гражданам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни и здоровья;
- 2) в случае обращения к нему гражданина с заявлением о преступлении, об административном правонарушении, о проишествиях либо в случае выявления преступления, административного правонарушения, проишествия, принять меры по спасению гражданина, предотвращению и (или) пресечению преступления, административного правонарушения, задержанию лиц, подозреваемых в их совершении, по охране места совершения преступления, административного правонарушения, места проишествия и сообщить об этом в ближайший территориальный орган или подразделение полиции (ст. 27 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»)

Особенности норм профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел



Нормы профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел имеют институционально-внеинституциональный характер. Это значит, что ряд норм профессиональной морали сотрудников ОВД закреплён в действующем международном и отечественном законодательстве, а другой ряд норм существует как неписанные правила межличностного общения и профессиональной деятельности сотрудников полиции



Нормы профессиональной морали сотрудников ОВД предусматривают возможность применения физической силы, спецсредств и огнестрельного оружия в оговорённых законом случаях



За соблюдением норм профессиональной морали ведётся строгий контроль со стороны служб собственной безопасности, общественного мнения и средств массовой информации

Источники профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел

Международные
нормативные правовые акты

«Всеобщая декларация прав человека» (1948 г.), «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» (1953 г.), «Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказаний» (1984 г.), «Международный пакт о гражданских и политических правах» (1966 г.), «Минимальные стандартные правила обращения с заключенными» (1977 г.), «Основные принципы обращения с заключенными» (1990 г.) и др.

Не имеющие силы закона:

«Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка» (1979 г.), «Декларация о полиции» (1979 г.), «Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка» (1990 г.) и др.

Внутригосударственные
нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.); Федеральные законы «О полиции» (2011 г.), «О службе в органах внутренних дел РФ» (2011 г.), «Об оперативной-розыскной деятельности» (1995 г.), «О чрезвычайном положении» (1991 г.), «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» (1995 г.), Уголовный кодекс Российской Федерации (принят 24 мая 1996 г.), Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (принят 18 декабря 2001 г.) и др.

Документы, не имеющие правовой силы. Используются при квалификации действий сотрудников, вынесении дисциплинарных решений, при проведении служебных ритуалов и церемоний

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

Ментальные традиции
(естественно-историческое
понимание права)

Правовой нигилизм – отрицание социальной необходимости и ценности права, его организующего воздействия на жизнь личности и общества

Либеральная традиция
«Право есть практическая свобода каждого человека и гражданина, которая ограничена законом и регулируется имеющимися представлениями о справедливости и формальном равенстве личностей» (*И. Кант*)

Этапизм, «державность»
Установка на сильное государство, глава которого стоит над законом и волен поэтому казнить или милловать своих подданных (Начальник всегда прав)

Категории добра и зла

Добро – намеренное стремление к бескорыстной помощи ближнему, а также знакомому человеку, животному и даже растению. Понимается и как положительное значение явлений или событий в их отношении к высшей ценности – идеалу

Зло – понятие нравственности, противостоящее добру, оно означает намеренное, умышленное сознательное причинение кому-либо вреда, ущерба, страданий. В нем обобщены представления о безнравственных поступках и человеческих качествах, наносящих людям вред и заслуживающих морального осуждения. Это все правонарушения и преступления, пьянство, наркомания, расизм и др.

Добро и зло характеризуют намеренные действия, совершенные свободно, т.е. поступки. Природные и стихийные события лежат по ту сторону добра и зла

Добро и зло связаны с духовным опытом человека и существуют через этот опыт – они творятся человеком по мерке его внутреннего мира

Индикатор истинности добра – обобщенные моральные представления людей, выраженные в общественном мнении. Они лежат в основе юридических норм, охраняются правовыми санкциями. Тем самым мораль переходит в право. Поэтому борьба со злом, защита и утверждение добра – суть и смысл работы органов внутренних дел

Добро раскрывается в аспектах:

Моральное качество поступка

Совокупность положительных принципов и норм морали

Нравственная цель и мотив поступка

Моральное качество человека (честность, единство слова и дела)

Добро и зло означают свободные поступки, сознательно соотносенные с определенным стандартом – идеалом

Добро утверждается в преодолении обособленности, отчуждения между людьми и установлении согласия, взаимопонимания, человечности в их отношениях

Категории **добра** и **зла** находятся в тесной диалектической взаимосвязи

«Нет худа
без добра»

«Благими намерениями
вымощена дорога в ад»

«Нет добра
без худа»

Зло

Добро

Убийство человека само по себе – тягчайшее из **зол**, но если в вооруженном столкновении сотрудников полиции с бандитами последние оказываются убитыми, то этот факт получает положительную моральную оценку и рассматривается как **добро**, благо.



Сложность служебных проблем в том, что решения не лежат в рамках прямого противостояния **добра** и **зла**.
Выбор проходит не между **добром** и **злом**, а между большим и меньшим **добром** или большим и меньшим **злом**.

С моральной точки зрения вред **зла** значительно больше, чем благо **добра**. Так, недопущение несправедливости более значимо, чем творение милосердия. Поэтому моральное содержание работы органов внутренних дел, прямо ориентированных на противостояние злу, заведомо выше, чем у многих других государственных институтов.

Категория справедливости

Определения **справедливости**:

Соответствие человеческих поступков и отношений моральным и правовым нормам.

Оценка человека по поступкам. При наличии субъекта и критерия оценки она тождественна законности и суду.

Равное воздаяние за равные деяния

Измерения справедливости:

Между ролью индивидов, профессиональных групп, социальных слоев и их социальным положением

Между преступлением и наказанием

Между достоинством людей и его признанием со стороны граждан и представителей государства

Виды справедливости:

Справедливость

Уравнительная

(направительная, коммутативная)

Применение равного масштаба к неравным лицам – основополагающий принцип права

Аристотель: «Если один поступает несправедливо, а другой терпит несправедливость и один причинил вред, а другому он причинен, то закон учитывает разницу только с точки зрения вреда, с людьми же он обращается как с равными».

Распределительная

(воздающая, дистрибутивная)

Ограниченное количество благ распределяется по достоинству – пропорционально заслугам

Ориентирована на защиту индивидуальных прав личности, на самореализацию отдельного человека. Имеет исторически и социально обусловленный характер. Является одной из идейных основ современного западного общества.





Воздаяние за деланное добро может быть отложено на неопределенный срок

Человек претендует на то, чтобы воздаяние за причиненное зло было скорым и адекватным, иначе он перестает верить в изначальную целесообразность мироустройства и начинает смиряться с мыслью о допустимости зла.

Внутреннее удовлетворение от нравственного поступка само по себе уже является воздаянием

Но допустить, чтобы воздаяние за зло осуществлялось на индивидуальном уровне – значит погрузить общество в анархию насилия.



Предупреждать и выявлять факты причинения зла, карать за совершенные нарушения прав уполномочены правоохранительные органы. Поэтому категория справедливости является для их сотрудников целью и смыслом.

Категория долга

Долг – практическое самопринуждение к поступку исключительно из-за уважения к нравственному закону, пусть даже вопреки естественным человеческим потребностям

Животные действуют не сообразно долгу, а в силу инстинктов, поэтому только осознавая и исполняя свой долг, мы обретаем человеческую сущность

Человек



Долг

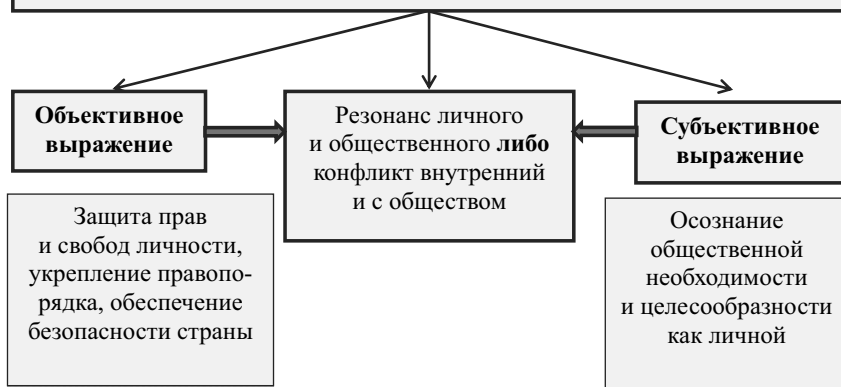


Животное

Место человека в семье, в служебном коллективе, в обществе в целом, прямо пропорционально объему исполняемого им долга

Долг – это общественная необходимость, выраженная в нравственных требованиях к личности

Выполняя требования **долга**, личность выступает как носитель определенных моральных обязанностей перед обществом, осознающий и реализующий их в своей деятельности



Понятие **долг** употребляется применительно к представителям профессий, связанных с функционированием и безопасностью государства и общества, с судьбой, здоровьем и жизнью людей. В отношении иных профессий применяется термин «**служебные (должностные) обязанности**»

Моральная ответственность

Моральная ответственность – совокупность моральных оценок и санкций, соотносенных с социальной значимостью совершаемых индивидом поступков, моральные последствия исполнения/неисполнения **долга**

Внешняя

Общественные санкции на действия личности; вытекают из групповых, корпоративных, служебных и иных локальных обязанностей

Внутренняя

Способность личности осознавать последствия своих действий и поступать в соответствии с этим осознанием, руководствуясь нормами морали

Позитивная (перспективная)

Сознательное и добросовестное выполнение личностью предъявляемых требований

Негативная (ретроспективная)

Реакция общества или личности на совершенные поступки

Личность всегда ответственна в меру своей свободы выбора: она отвечает за то, что объективно могла и субъективно должна была выбрать и реализовать в поступке

Правоохранительная система построена по иерархическому принципу: чем выше сотрудник продвинулся по службе, тем выше степень свободы его служебной деятельности

Но одновременно возрастает и степень его ответственности, так как его решениями затрагивается все больший круг сотрудников и гражданских лиц

Отсюда вытекает основополагающий принцип кадровой политики в органах внутренних дел: человек назначается на более высокую должность, если он в состоянии осознать и брать на себя более высокую ответственность

Честь и достоинство

ОБЩЕСТВО

Признание общественным мнением высокой социальной ценности самоотверженного выполнения **долга** сотрудниками органов внутренних дел (авторитет, репутация)

ЛИЧНОСТЬ

Осознание личностью собственной индивидуальности, неповторимости, самоценности, общественной значимости, заслуг перед обществом (самооценка)

Объективное содержание

ЧЕСТЬ

ДОСТОИНСТВО

Субъективное содержание

Бескомпромиссное следование моральным принципам и нормам, ориентированным на нравственный идеал

Манера держать себя в обществе определенным образом, реакция на тот или иной тип отношения к себе

Общество

ЛИЧНОСТЬ

ДОЛГ

ЧЕСТЬ

ДОСТОИНСТВО

Честь связана с постоянным преодолением себя, готовностью к самопожертвованию, достоинство – с идеей автономии личности, обеспечением равных возможностей в современном западном обществе

Нормы профессиональной этики предписывают сотруднику вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно, вызывая уважение граждан к органам внутренних дел и готовность сотрудничать с ними

Сотрудник органов внутренних дел обязан относиться нетерпимо к любым действиям, оскорбляющим человеческое достоинство, причиняющим боль и страдания, представляющим собой пытки или другие жестокие, бесчеловечные либо унижающие достоинство виды обращения и наказания

Совесьть и стыд

Совесьть – это **ответственность** человека перед собой как носителем универсальных моральных ценностей

Стыд – это болезненная эмоция, возникающая как следствие осознания чего-то бесчестного, нелепого или неприличного в собственном поведении или обстоятельствах жизни

Автономный, независимый от мнения окружающих *контрольный механизм* человеческого **сознания**

Контрольный механизм поведения, основанный на внешних рамках общественных требований

Субъективное действие

Объективное действие

Способность человека, критически осмысливая свои поступки, мысли, желания, осознавать и переживать свое несоответствие должному – неисполненность **долга**

Переживание человеком своего несоответствия принятым нормам или ожиданиям окружающих. Приобретает особую остроту, когда не перед кем высказать доводы в свое оправдание

Совесьть как внутренний собеседник «принимает» рациональные аргументы в оправдание аморальных поступков

Со стыдом «договориться» нельзя. Он действует на физиологическом уровне вопреки рациональным аргументам и волевым усилиям

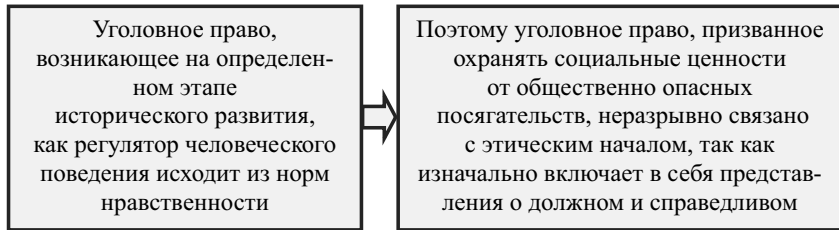
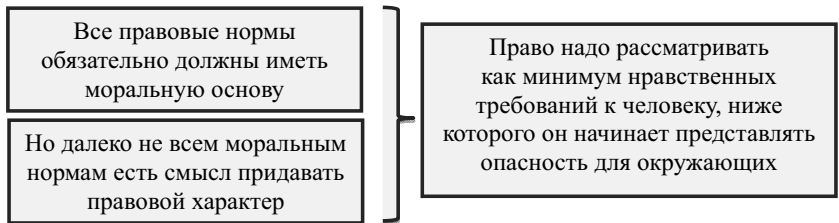
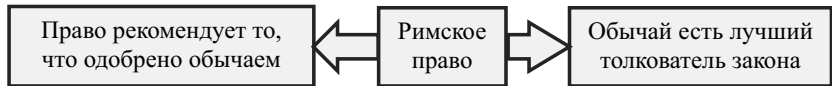
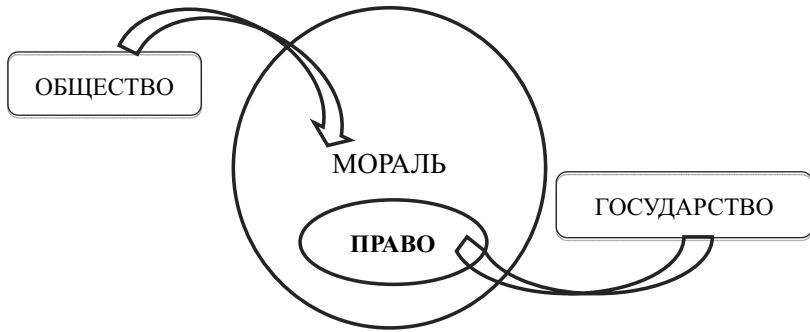
Стыд является признанием того, что *Я* есть тот объект, на который смотрит *Другой* и судит его. Это признак социальной природы человека и сопротивляться этому состоянию бессмысленно.

Рациональный смысл **совести** в том, что люди расходуют меньше энергии, чтобы враждовать друг с другом.

Совесьть – это инстинктивная тяга к равновесию с окружающими, противовес вектору к самоутверждению через возвышение себя среди себе подобных.

Совесьть заставляет свои собственные интересы распространять на интересы других.

Диалектическое единство морали и права



Уголовное право не создает собственных запретов, но устанавливает наказуемость того, что уже запрещено господствующей моралью. Ориентация на запрет реальной социальной нормой – необходимый элемент социальной обусловленности уголовного закона

Общее в морали и праве

Мораль

Право

Являются формами общественного сознания

Развиваются на едином фундаменте человеческих ценностей

Являются совокупностью норм, регулирующих человеческое поведение

Их нормы и принципы общеобязательны для соблюдения

Выражают интересы, стремления и волю большинства граждан

Закрепляют должное соотношение интересов личности и общества (исходя из главенства интересов личности)

Представляют равные требования к каждому гражданину, независимо от национального и имущественного положения

Выдвигают одинаковые критерии для оценки поведения:
справедливость, уважение естественных прав человека,
гражданские и политические свободы

Основной общий метод – метод убеждения

Различия в морали и праве

Мораль

Нормы носят неписаный характер и фиксируются в обычаях и традициях

Нормы складываются стихийно

Механизм обеспечения – общественное мнение

Субъекты применения санкций – отдельные индивиды, общности, сам объект применения

Предусматривает широкую свободу выбора

Мораль в каждом отдельном случае имеет дело с конкретным человеком, люди сравниваются в своих конкретных свойствах

Мораль задает идеальные масштабы жизни, ориентирует на совершенные воплощения норм

Мораль пронизывает все сферы взаимоотношений между людьми

Присущ неинституциональный характер, неразделенность на объект и субъект регулирования

Право

Нормы носят формально определенный характер и закрепляются в официальных документах

Нормы устанавливаются государством

Механизм обеспечения – властные санкции государства

Субъект применения санкций – государство в лице специально уполномоченных органов

Свобода выбора жестко ограничена рамками нормативных актов

Право имеет дело не с единичным человеком, а исходит из упрощающих понятий о человеке и отношениях между людьми

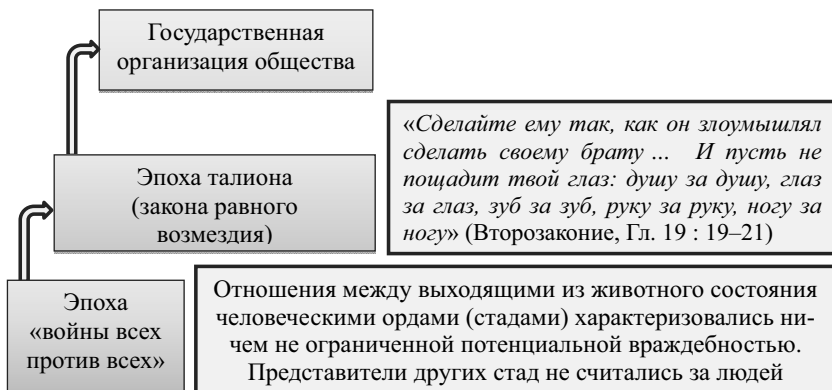
Право направлено на реальную достижимость необходимого общественного порядка

Право направлено на регулирование наиболее существенных отношений общественной жизни

Присущи институциональность, разделенность объекта и субъекта регулирования

Государство как механизм ограничения насилия

Стремясь преодолеть насилие между людьми, человечество прошло через следующие эпохи развития:



1. Монополизация насилия

В ходе разделения труда с появлением **государства** обеспечение безопасности выделяется в отдельную функцию, а само право на насилие локализуется в руках особой группы лиц и регламентируется. Это право тем самым изымается у населения и передается **государству**

2. Институционализация насилия

В **государстве** право насилия оформляется законом. Законы вырабатываются иначе, чем обычай, – элитарным путем. А соответствие каждого случая возможного применения насилия закону устанавливается в результате специальной процедуры, предполагающей объективное, всесторонне взвешенное расследование и обсуждение. Практикуемое **государством** насилие основывается на доводах разума и характеризуется беспристрастностью

3. Замена насилия косвенными формами

В **государстве** насилие заменяется угрозой насилия – упреждающим воздействием на обстоятельства, способные породить его. Насилие – это физическое воздействие, речь – воздействие на мотивацию, а государственная власть – принуждение к мотивам

Нравственные основания правового принуждения

Без применения мер правового принуждения, средств оперативно-разыскной деятельности невозможно эффективно бороться с преступностью, поддерживать общественный порядок

Но:

Формально такие меры не вписываются в разделяемую большинством граждан систему моральных предписаний

Не будучи направленными на противодействие непосредственной угрозе имуществу, здоровью и жизни граждан, подобные меры вызывают психологическое неприятие заметной части гражданских лиц

Монопольный характер правового принуждения может повлечь за собой деформацию морального сознания у самих сотрудников ОВД

Может ли правовое принуждение иметь нравственный характер?

Правовое принуждение есть то **меньшее** зло, которое призвано уберечь отдельного человека и общество в целом от зла гораздо большего

Правовые запреты, реализуемые сотрудником полиции, исходят не от него лично, а от государства, а значит, выражают согласованную **волю большинства граждан**

Правовое принуждение происходит с заведомого согласия тех, на кого оно направлено, а значит, **не считается насилием**

Понятие и структура морального выбора

Необходимость **морального выбора** появляется тогда, когда обстоятельства вынуждают человека принять одно решение из нескольких, каждое из которых имеет нравственное содержание – может быть оценено с позиций **добра и зла**

Моральный выбор – это осознанное предпочтение человеком того или иного варианта поведения в соответствии с личными или общественными нравственными установками



Искажение морального выбора сотрудников правоохранительных органов

Факторы, влекущие за собой
искажение морального выбора:

Объективные

Риск

Дефицит времени

Неполнота информации

Субъективные

Индивидуализм

Безответственность

Честолюбие

Пассивная форма искажения морального выбора

Отказ
от решитель-
ных действий
из боязни
ошибиться

В большинстве случаев уклониться
от выбора невозможно

Отказ от выбора – это все равно форма выбо-
ра, влекущая за собой последствия. Может
быть квалифицирован как «бездействие»
(халатность, оставление в опасности и др.)

Активные формы искажения морального выбора

Действия **по неведению** – имеют место тогда, когда остаются неизвес-
тными некоторые частные или случайные обстоятельства, которые,
помимо воли действующего лица, изменяют сознательно
задаваемый смысл поступка

Действия **в неведении** – имеют место тогда, когда человек сознательно
избирает незнание, игнорирует информацию об обстоятельствах своего
морального выбора. Это бывает, когда сотрудник в силу каких-либо при-
чин не заинтересован в познании всей совокупности вариантов выбора.
Например, следователь, придерживаясь понравившейся ему следствен-
ной гипотезы, намеренно отвергает всю информацию, которая не укла-
дывается в эту гипотезу, что может привести к трагическим ошибкам

Проблема соответствия целей и средств в правоохранительной деятельности

Достижение поставленной цели связано с использованием некоторых средств, которые должны ей соответствовать

Соответствие цели и средств означает, что в своем единстве они порождают поступок, который оценивается как нравственно положительный, даже если обособленно взятые цель или средство представляются отрицательными

Цель – обеспечение правопорядка –
положительна

Средство – принуждение человека, узурпация его свободной воли –
формально безнравственно

Но лишение свободы как вид **правового принуждения** для ограничения преступных деяний получает в обществе **положительную** оценку

~~**Цель** – обеспечение оплаты проезда в общественном транспорте –
положительна~~

~~**Средство** – публичные показательные расстрелы безбилетных пассажиров (проводились в нацистском рейхе) –
безнравственно~~

~~**Средство** компрометирует (дискредитирует) **цель**~~

Нравственно допустимым может считаться поступок, совершение которого повлекло за собой меньшие материальные, физические, моральные или иные издержки, нежели его несовершение. Тогда поступок, рассматриваемый как **средство**, соответствует моральной **цели**, на достижение которой он направлен



Не является преступным деяние, хотя и подпадающее под признаки деяния, предусмотренного УК РФ, но совершенное для устранения опасности, угрожающей интересам государства, общества, личности, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена другими средствами и причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный (Концепция юридической ответственности в ситуации **крайней необходимости**, ст. 39 УК РФ)

Концепция нравственно допустимого поведения сотрудников полиции

«Там, где право отказывается давать какие-либо предписания, выступает со своими велениями нравственность; там, где нравственность бывает не способна одним своим внутренним авторитетом сдерживать проявления эгоизма, на помощь ей приходит право со своим внешним принуждением».

(П. И. Новгородцев)

«Суды, войны не только имеют право убивать людей, но это их долг, однако при этом точно определено, по отношению к какому типу людям и при каких обстоятельствах это дозволено и является долгом».

(Г. В-Ф. Гегель)

«Только лучшие люди способны на такую работу, не заражаясь ею. Они должны твердо знать, где, в чем и почему их деятельность отступает от заветов праведности, и допускать это не более, чем того требует необходимость борьбы со злом».

(И. Ильин «О сопротивлении злу силою»)

Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

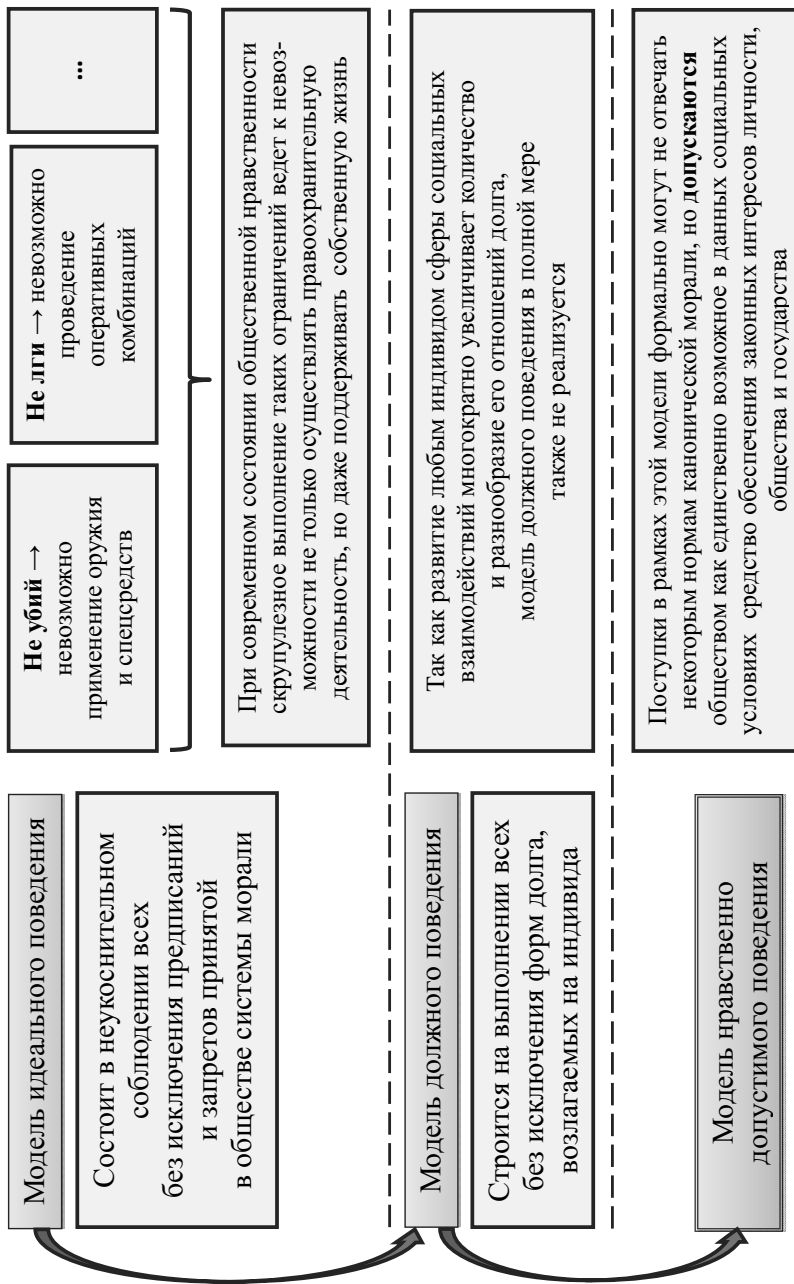
Ст. 55 Конституции Российской Федерации

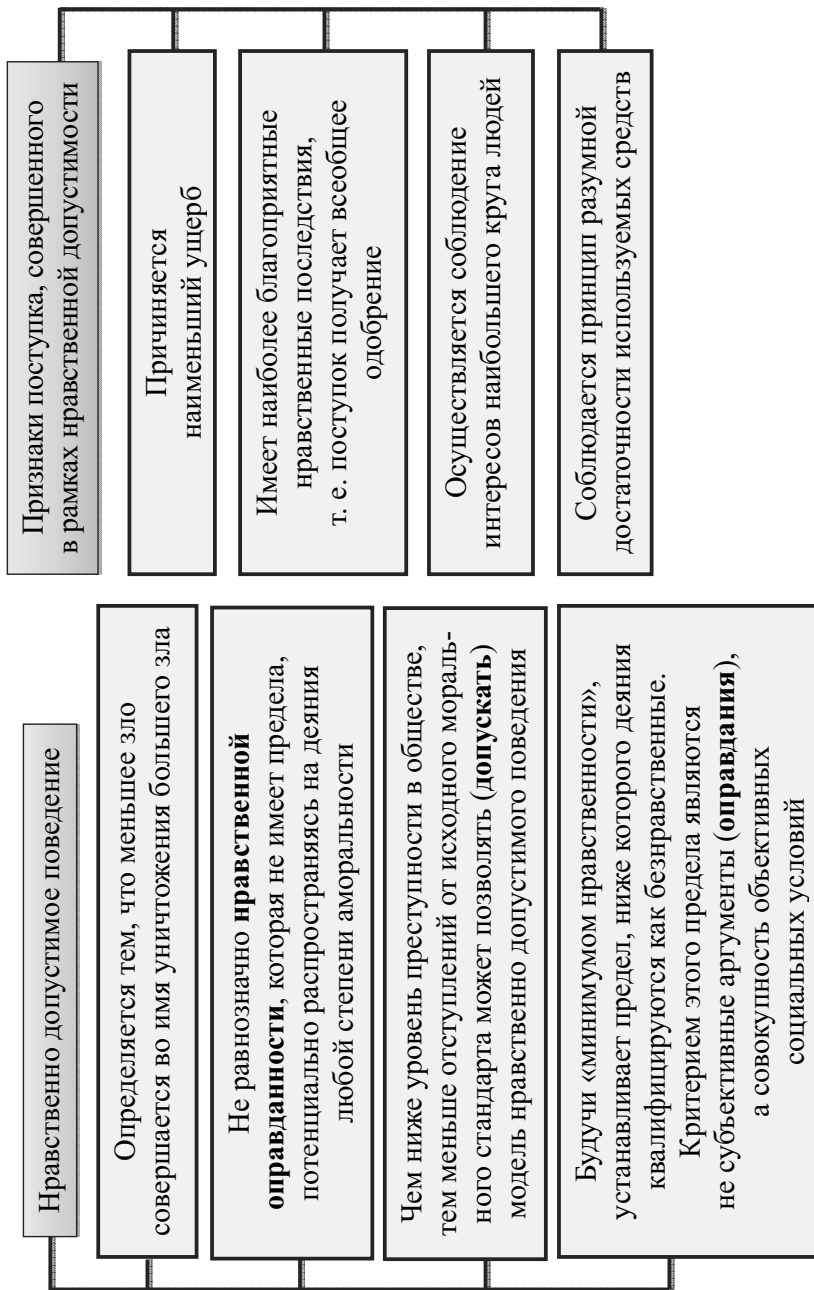
При защите жизни и здоровья граждан, их конституционных прав и законных интересов, а также для обеспечения безопасности общества и государства от преступных посягательств допускается вынужденное причинение вреда правоохраняемым интересам должностным лицом органа, осуществляющего оперативно-розыскную деятельность.

Ст. 16 Федерального закона Российской Федерации от 12 августа 1995 г. № 144
«Об оперативно-розыскной деятельности»

Не является преступлением причинение вреда лицу, совершившему преступление, при его задержании для доставления органам власти и пресечения возможности совершения им новых преступлений, если иными средствами задержать такое лицо не представлялось возможным и при этом не было допущено превышения необходимых для этого мер.

Ст. 38 Уголовного кодекса Российской Федерации





Понятие и характерные черты служебного коллектива

Основу правоохранительной системы, начиная с первичного уровня, составляет **коллектив** с присущими его членам нравственными свойствами

Служебный коллектив – это сформированное на правовой основе объединение людей, связанных едиными и общезначимыми целями и интересами, наделенными четко обозначенными функциональными обязанностями и реализующими свои полномочия в процессе повседневной совместной деятельности при научно разработанном ресурсном обеспечении

Характерные черты служебного коллектива (СК) органов внутренних дел:

1. СК – это профессиональная группа, выполняющая определенный вид социально значимой деятельности на основе документов, регламентирующих ее структуру, порядок действий, критерии качества работы



Благодаря деятельности профессиональных групп общество воспроизводит себя, сохраняет стабильность в экономике, социальной сфере, культуре, политике

2. СК – *высокоорганизованная общность*, для которой характерно психическое, социальное, идейное единство

3. По времени существования СК является *постоянной общностью*, в отличие от временных и эпизодических

4. По типу организованности СК – *формальная группа*, деятельность членов которой регламентирована специальными документами

5. СК ОВД присущи *территориальное единство, однородность элементов, возможность непосредственного общения*

6. СК ОВД является *субординированным*

7. Наибольший объем служебных задач приходится на низовые звенья ОВД, что порождает необходимость во *взаимовыручке и коллективизме*

Социальные функции служебного коллектива правоохранительных органов

Экономико-производственная – создание принципиальной возможности общественного производства за счет обеспечения целостности фундаментальных общественных институтов

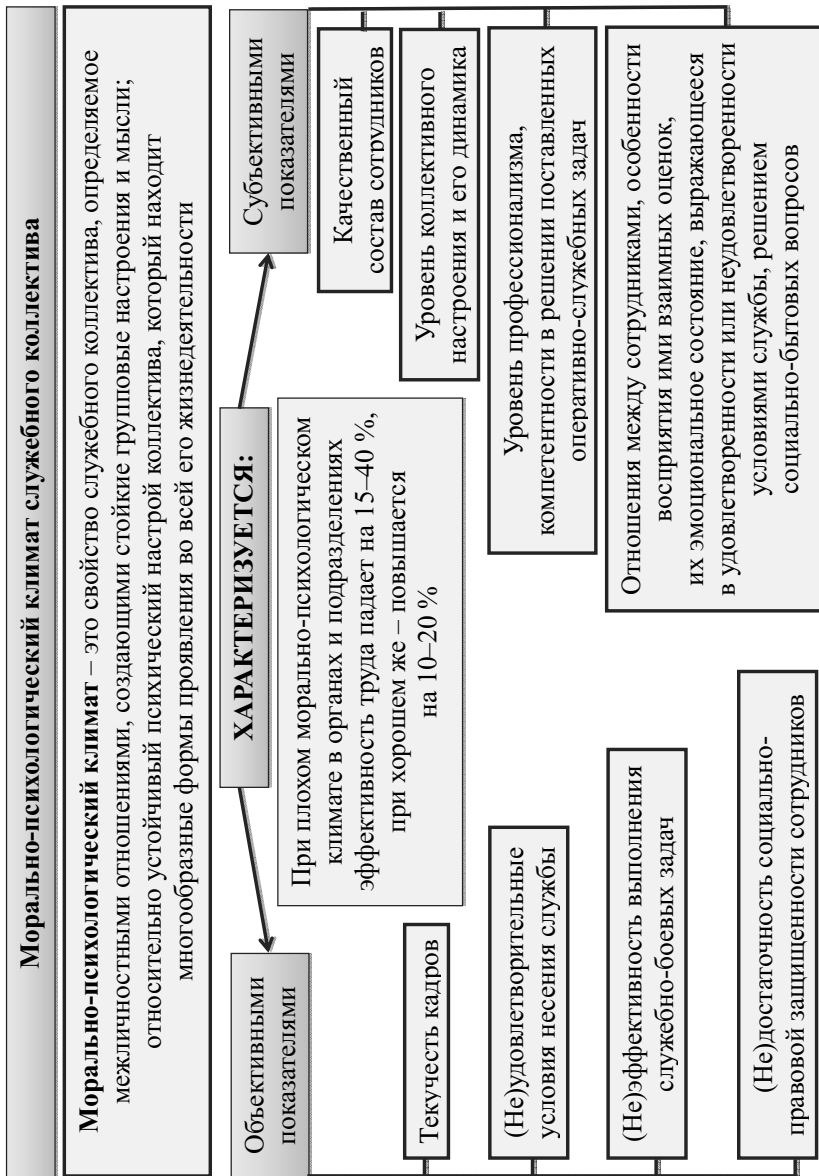
Правоохранительные органы препятствуют произвольному отчуждению продуктов и средств производства у их собственников, чем поддерживают у граждан мотивацию к производительному труду

Социально-политическая – формирование у членов коллектива идеологических установок, уважительного отношения к органам и атрибутике государственной власти, трудовой и творческой активности, чувства гордости за принадлежность к выбранной профессии

Сотрудник ОВД является государственным служащим, труд его оплачивается из государственной казны. Выбор профессии – продукт его личного свободного решения, поэтому лояльность его к государственным институтам – безусловное требование

Нравственно-педагогическая (воспитательная) – развитие определенного уровня знаний и умений, достижение высокой общей, правовой и профессиональной культуры, формирование чувства ответственности и искоренение ложных моральных установок

Деловые и моральные качества сотрудника ОВД должны соответствовать требованиям времени, состоянию общества и уровню развития коллектива. Иначе он не будет в состоянии эффективно решать оперативно-служебные задачи, взаимодействовать с коллегами





Руководитель и служебный коллектив

Возможные виды отношения сотрудника к нравственным требованиям коллектива:

Сотрудник добровольно выполняет эти требования, когда считает их справедливыми, обоснованными, не противоречащими его служебным и личным взглядам

Сотрудник выполняет требования коллектива, опасаясь моральных санкций, в силу конформизма, хотя и не считает их справедливыми

Сотрудник не подчиняется требованиям коллектива, открыто противостоит ему, даже предвидя негативные моральные или дисциплинарные последствия

Конфликтообразующие факторы в служебном коллективе:

Различия в оценке сотрудника со стороны коллектива, руководителя и его самооценкой

Неоднозначность отношения руководителя к оценке одних и тех же поступков разных сотрудников

Несоответствие стиля действий руководителя состоянию коллектива и характеру решаемых задач

Неприязненные отношения между сотрудниками

Наличие альтернативной неформальной структуры управления в коллективе

Наличие традиций и обычаев, противоречащих служебным установкам и требованиям



По этим причинам роль руководителя служебного коллектива является ключевой

Типы руководства служебным коллективом

Взаимодействие с подчиненными	Авторитарный стиль управления	Демократический стиль управления	Либеральный стиль управления
Приемы принятия решений	Единолично решает все вопросы	Принимаемая решения, советуется с коллективом	Ждет указаний от руководства
Доведение до исполнителей	Приказывает, командует, распоряжается	Предлагает, утверждает предложения работников	Просит, упрощает
Распределение ответственности	Полностью в руках руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках исполнителей
Отношение к инициативе	Подавляет полностью	Поощряет, использует в интересах дела	Отдает инициативу в руки подчиненных
Принципы подбора кадров	Боятся компетентных сотрудников	Подбирает деловых, грамотных работников	Подбором кадров не занимается
Отношение к знаниям	Считает, что все сам знает	Постоянно учится, требует того же от подчиненных	Учится, поощряет эту черту у подчиненных
Стиль общения	Жестко формальный, соблюдает дистанцию	Дружески настроен, идет на контакты	Бойтся общения, допускает фамильярность
Характер отношений с подчиненными	По настроению, неровное	Доброжелательное, требовательное, ровное	Мягкое, нетребовательное
Отношение к дисциплине	Жесткое, формальное	Дифференцированный подход к людям	Мягкое, формальное
Моральное воздействие на подчиненных	Наказание – основной метод стимулирования	Постоянно комбинирует наказание и поощрение	Использует поощрение чаще, чем наказание

Профессионально-этические требования к руководителю

соблюдать права и свободы
сотрудника как человека
и гражданина

устанавливать справедливую,
равномерную служебную нагрузку
на личный состав

относиться к сотруднику как к личности, признавая его право иметь
собственные профессиональные суждения

проявлять высокую требовательность, принципиальность
в сочетании с уважением личного достоинства

помогать сотрудникам словом и делом, оказывать морально-
психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды

использовать в полной мере психолого-педагогические подходы и методы
в воспитательной работе с личным составом

информировать личный состав о складывающейся
морально-психологической обстановке в подразделении

регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе
принципов и норм профессиональной этики

пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости,
лицемерия в служебном коллективе

рассматривать без промедления факты нарушения норм и принципов
профессиональной этики и принимать по ним объективные решения

принимать беспристрастные, справедливые и объективные решения
по социально-бытовым проблемам и вопросам поощрения личного состава

организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике
конфликтов

обращаться к подчиненным, называя их по специальному званию
и фамилии или только по специальному званию, добавляя в последнем
случае перед специальным званием слово «товарищ», либо по имени
и отчеству и только на «вы»

контролировать соблюдение сотрудниками этикетных норм в оформлении
и содержании служебных помещений

оставаться скромным в потребностях и запросах как на службе, так и в быту

Профессиональная нравственная деформация личности сотрудников ОВД

Профессиональная нравственная деформация представляет собой негативное изменение ориентиров и деervalацию нравственных ценностей у части сотрудников под воздействием условий и опыта профессиональной деятельности, проявляющиеся в искаженном отношении к служебному долгу и дискредитирующие моральный облик сотрудника органов внутренних дел

Признаки профессиональной нравственной деформации выражаются в:

Формально-бюрократические методы руководства (грубость, высокомерие, бездушность)	Злоупотребление властью (грубость к гражданам, унижение их достоинства, неоправданное применение физической силы, спецсредств и оружия)	Терпимость к нарушениям служебной дисциплины и фактам невыполнения служебного долга
Формализм и упрощенчество при оформлении документации	Утрата чувствительности к горю, равнодушие к человеческой беде	Моральная нечистоплотность, следование двойным моральным стандартам
Нарушения процессуального кодекса	Неразборчивость в средствах	Разглашение служебной тайны
Психологически конфликтная атмосфера в коллективе (конфликт как норма служебных отношений)	Нарушения Правил дорожного движения, не вызванные служебной необходимостью	Сращивание с преступным миром, перенос элементов криминальной субкультуры на службу и быт
Нравственная распушенность, выражающаяся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках		Групповые преступления

Типичные формы профессиональной нравственной деформации сотрудника

<p>Предвзятое отношение к объекту служебной деятельности (гражданам или группам граждан)</p>	<p>Субъективное толкование законопослушного поведения и нормативной регламентации служебной деятельности</p>	<p>Профессиональное огрубление личности</p>	<p>Изменения в образе Я (представлении о самом себе)</p>
<p>Обвинительный уклон (установка) или презумпция первичной вины объекта</p>	<p>Злоупотребление властью или неприменение властных полномочий в случаях, обязывающих их применение</p>	<p>Перенесение деталей служебного общения и профессиональных приемов деятельностно-сферы – властно-командный тон, жаргон, речевые штампы, ненормативная лексика, неуместное обращение к профессиональному юмору</p>	<p>Стойкая завышенная самооценка, вызывающая пренебрежительное отношение к представителям других профессий</p>
<p>Абсолютизация карательно-принудительных мер и вера в их универсальную эффективность</p>	<p>Использование запрещенных способов и приемов деятельности Личное установление недовольных связей или их поощрение</p>		<p>Болезненная реакция на критику или контроль, проверку своей деятельности</p>
<p>Психологические барьеры в общении</p>	<p>Употребление алкоголя в служебное время и злоупотребление им в застольях</p>		<p>Преувеличение собственного опыта, включение чаще презумпцию своей непогрешимости</p>

**Категории сотрудников органов внутренних дел,
наиболее подверженные
профессиональной нравственной деформации**



Меры по профилактике профессиональной нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел

Формирование установки на сознательное соблюдение профессионально-этических принципов и норм

Развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности сотрудников

Информирование сотрудников о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности

Выработка у сотрудников профессионального иммунитета к негативным воздействиям преступной среды и криминальной субкультуры

Воспитание высокой профессионально-нравственной культуры

Совершенствование стиля и методов руководства

Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе

Организация активного отдыха с частичным или полным изменением социально-психологического фона общения

Раздел 2. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудников ОВД

Понятие коррупции

Преступная деятельность в сфере политики или государственного управления, заключающаяся в использовании должностными лицами доверенных им прав и властных возможностей в целях личного обогащения
(Юридическая энциклопедия)

Выполнение должностным лицом каких-либо действий или бездействие в сфере его должностных полномочий за вознаграждение в любой форме в интересах дающего такое вознаграждение, как с нарушением должностных инструкций, так и без их нарушения (Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка от 17 декабря 1979 г.)

Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами или в интересах юридического лица (ст. 1 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

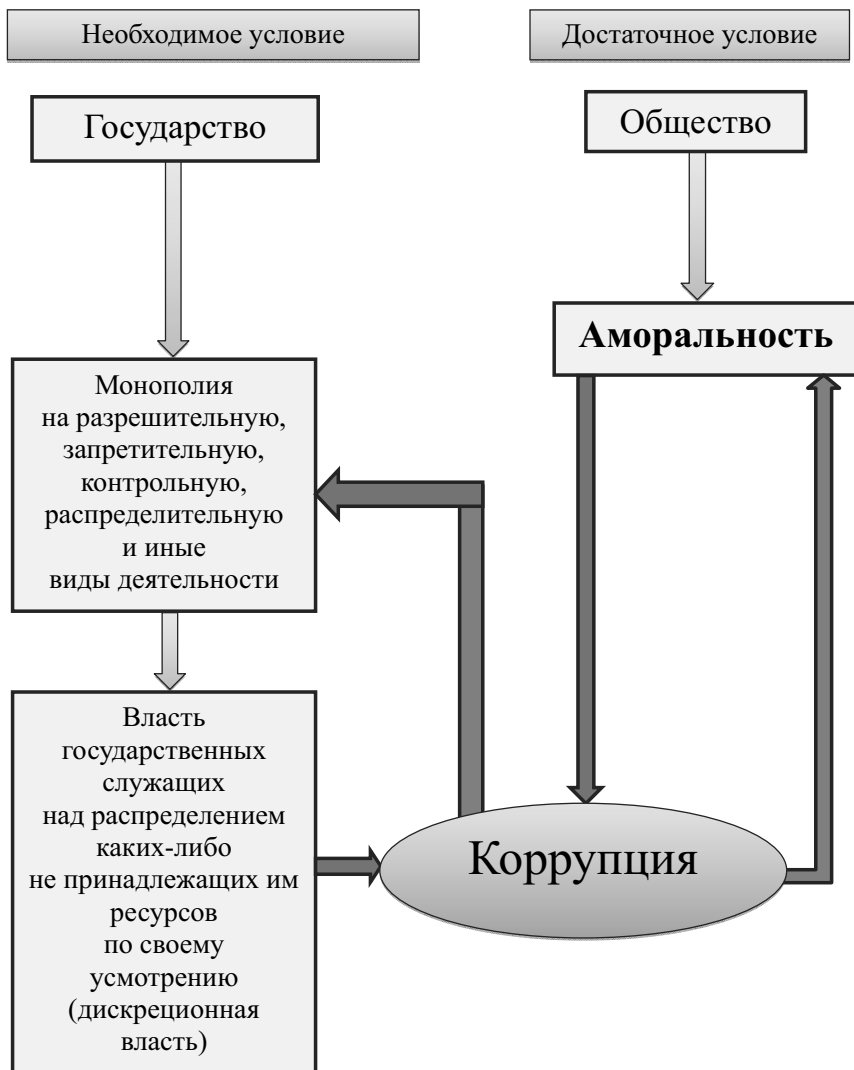
Коррупция – это болезнь, которую вначале трудно распознать, но легко лечить, а позже – уже легко распознать, но почти невозможно лечить.

Н. Макиавелли

Коррупция – это злоупотребление публичной властью ради частной выгоды.

Дж. Сентурия

Причины возникновения коррупции



Последствия коррупции

Термин «**коррупция**» происходит от латинского глагола **corrumpere** – «растлевать»

Экономические последствия

Неэффективное расходование государственных средств и ресурсов

Присвоение части налогов налоговыми органами

Снижение эффективности работы государственного аппарата (потери рабочего времени)

Разорение частных предпринимателей

Снижение инвестиций в производство

Замедление и остановка экономического роста

Социально-политические последствия

Углубление социального неравенства

Утрата политической легитимности власти

Падение общественной морали

Разрушение государства

Антикоррупционное законодательство
Российской Федерации

Федеральный закон
от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ
(ред. от 25 декабря 2008 г.)
«О государственной граждан-
ской службе Российской Феде-
рации» (принят ГД ФС РФ
7 июля 2004 г.)

Федеральный закон от 2 мая
2006 г. № 59-ФЗ «О порядке
рассмотрения обращений
граждан Российской Федера-
ции» (принят ГД ФС РФ
21 апреля 2006 г.)

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции» (принят ГД ФС РФ
19 декабря 2008 г.)

Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821
«О комиссиях по соблюдению требований к служебному
поведению федеральных государственных служащих
и урегулированию конфликта интересов»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г.
№ 925 «О мерах по реализации отдельных положений
Федерального закона «О противодействии коррупции»

Указ Президента Российской Федерации от 19 мая 2008 г.
№ 815 «О мерах по противодействию коррупции»

Указ Президента Российской Федерации от 20 апреля 2007 г.
№ 814 (ред. от 16 июля 2009 г.) «Об утверждении общих
принципов служебного поведения государственных служащих»

Постановление Правительства Российской Федерации
от 26 февраля 2010 г. № 96 «Об антикоррупционной
экспертизе нормативных правовых актов и проектов
нормативных правовых актов»

**Уголовная ответственность
за коррупционные деяния**

УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Глава 30. Преступления против государственной власти,
интересов государственной службы и службы
в органах местного самоуправления**

Статья 285. Злоупотребление должностными полномочиями. Использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства

Статья 286. Превышение должностных полномочий. Совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства

Статья 286.1. Неисполнение сотрудником органа внутренних дел приказа. Умышленное неисполнение сотрудником органа внутренних дел приказа начальника, отданного в установленном порядке и не противоречащего закону, причинившее существенный вред правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства

Статья 288. Присвоение полномочий должностного лица. Присвоение государственным служащим или муниципальным служащим, не являющимся должностным лицом, полномочий должностного лица и совершение им в связи с этим действий, которые повлекли существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций

Статья 289. Незаконное участие в предпринимательской деятельности. Учреждение должностным лицом организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность, либо участие в управлении такой организацией лично или через доверенное лицо вопреки запрету, установленному законом, если эти деяния связаны с предоставлением такой организации льгот и преимуществ или с покровительством в иной форме

Статья 290. Получение взятки. Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе

Статья 291. Дача взятки. Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника.

Статья 291.1. Посредничество во взяточничестве.

Статья 292. Служебный подлог. Внесение должностным лицом, а также государственным служащим или муниципальным служащим, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание

Коррупционно опасное поведение и его предупреждение

Коррупционно опасным поведением считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации

Сотруднику независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий

Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений

Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов

Нравственные обязательства сотрудника органов внутренних дел не позволяют ему:

Заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации

Выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью

Составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах

Предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством

Проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом

Создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением

Обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок предварительного следствия, дознания, административного производства, рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на служебное решение

Нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения

Этический конфликт и этическая неопределённость

Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности

Этическая неопределённость возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики

Сотрудник органов внутренних дел в ходе выполнения своих служебных обязанностей может оказаться в ситуации **этического конфликта** или **этической неопределённости**, вызванной:

Соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами

Отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты служебной деятельности

Просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности

Воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления

В ситуации этического конфликта или этической неопределённости сотруднику требуется:

Вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики

Избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету органов внутренних дел

Доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству

Обратиться в комиссию по служебной дисциплине и профессиональной этике в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости



Конфликт интересов и его предупреждение

Профессионально-этическое содержание **конфликта интересов** состоит в противоречии между **служебным долгом** и **личной корыстной заинтересованностью**, которое может причинить моральный вред высокому званию сотрудника

Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признаётся возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями

доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения

отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

Для предупреждения **конфликта интересов** нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения

противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня

принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов



Уклонение сотрудника от обязанности представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, равно как и его нечестность при этом являются существенным условием возникновения конфликта интересов

Отношение к ненадлежащей выгоде

Ненадлежащей выгодой сотрудника органов внутренних дел считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством

Основанием получения **ненадлежащей выгоды** выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового



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

В случае, если материальные средства, приносящие **ненадлежащую выгоду**, нельзя ни отклонить, ни вернуть, сотрудник должен принять все меры для обращения ее в доход государству

Отношение к подаркам и иным знакам внимания

Получение или вручение сотрудниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации **этической неопределенности**, способствовать возникновению **конфликта интересов**

Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, сотрудник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения

Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать **конфликта интересов**

Сотрудник может принимать или вручать подарки, если:

это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто

ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии

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

Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений сотрудника по службе

Сотруднику органов внутренних дел не следует:

создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка

принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность

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

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах

Коррупционно опасное поведение руководителя

Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим органы внутренних дел

Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются:

Протекционизм – представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений в целях получения корыстной выгоды

Фаворитизм – выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам

Непотизм (кумовство) – является моральным покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в органах внутренних дел производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю

Злоупотребление властью (служебным положением) сотрудником органов внутренних дел есть умышленное использование своих должностных полномочий и преимуществ вопреки интересам служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности

Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя

Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается:

В глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту службы

Изучении с руководителями всех уровней нравственных основ службы в органах внутренних дел, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения

Воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчинённого личного состава

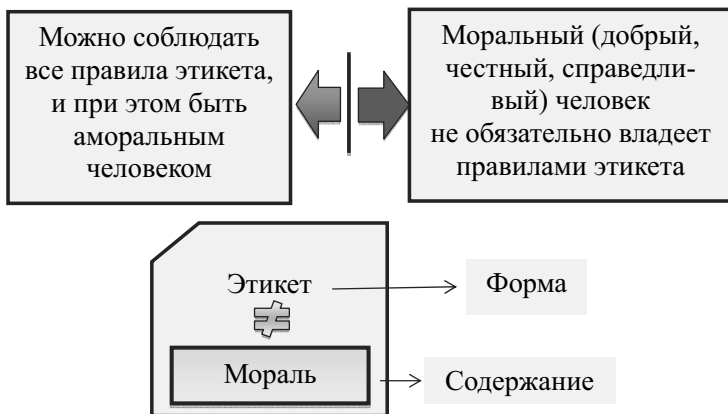
Предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений

Раздел 3. Основы служебного этикета сотрудника ОВД

Понятие и сущность этикета

Этикет – это установленный в обществе порядок поведения, включающий в себя совокупность правил, регулирующих внешние проявления человеческих взаимоотношений, характеризующихся уважением к окружающим людям и стремлением доставить им удовольствие своим обхождением, манерами вербального и реального поведения, внешним обликом

Этикет часто сводят к морали, рассматривая его как одну из подсистем моральных норм – так называемых «простых (элементарных) моральных норм». Это ошибочное представление



Несмотря на явное внешнее созвучие, слова «этика» и «этикет» даже не однокоренные. Слово «этика» – греческого происхождения, близкое к понятиям «обычай», «совместное проживание», «добродетель». Слово «этикет» – французского происхождения. Etiquette в переводе означает «ярлык», «этикетка»; позже – «церемониал», т. е. порядок проведения определенной церемонии. Такие этикетки (карточки) стали при Людовике XIV выкладывать рядом с обеденными приборами. На одной стороне указывалось, кому следует занять это место, на другой вкратце излагались правила поведения за столом и в обществе

Обще в этике и этикете

Являются механизмами социальной регуляции, направленными на стабилизацию связей и отношений в обществе

Выступают способами сохранения и передачи социально-культурного опыта, традиций народа от поколения к поколению

Выполняют воспитательную и ценностно-ориентационную функции

Являются и средством общения, и средством разобщения людей

Интеграционная функция:
согласование действий и поведения людей, гармонизация межличностных отношений, предотвращение конфликтов

Дифференцирующая функция:
указание социально-статусных различий людей (пол, возраст, социальное положение), определение набора допустимых действий

Этикет можно рассматривать как практическое воплощение **нравственности** применительно к той или иной ситуации. Этикетные нормы различны в разных культурах, но везде они жестко предписывают одну линию поведения и запрещают другую. Этикет облегчает общение и позволяет избежать конфликтов, если сочетается с внутренней моральной культурой личности

Различное в этике и этикете	
Этикет не является только лишь элементом моральной системы. Он представляет собой форму, которая в разные эпохи наполняется различным ценностным содержанием	
В античности этикет – форма целесообразной, разумной деятельности, в средние века – религиозно одобряемые формы поведения, в позднее средневековье – эстетическая система, в новое время – внешнее выражение прагматической морали	
Нормы этикета могут выходить за рамки действующей моральной системы и опираться на утратившие актуальность традиции, обычаи, религиозные нормы	
Этикет может отрываться от морали и приобретать крайне ритуализированный характер, когда форма преобладает над содержанием (сословный(феодалный), дипломатический этикет)	
Этикет, в отличие от морали, может быть сферой профессиональной деятельности	
Нет профессии «моралист» или «хороший парень», но есть «церемониймейстер» или начальник протокола	
Этика и этикет различаются по характеру своих санкций	Нарушение этикетной нормы оценивается общественным мнением как несоответствие своей референтной группе (ведет себя не по-офицерски, не по-джентльменски)
	Нарушитель моральной нормы оценивается как потерявший «человеческое в человеке» (ведет себя не по-людски, не по-человечески)

Исторические формы этикета



Правила этикета при выполнении оперативно-служебных задач

Служебный
этикет в органах
внутренних дел
выполняет
двойную
функцию:

Образует формальную основу поддержания дисциплины, порядка, организованности, служит наглядным средством подтверждения готовности выполнять приказания руководства
(Внутренняя)

Способствует формированию у граждан позитивного восприятия и готовности сотрудничать с государством, неотъемлемым и публичным институтом которого являются органы внутренних дел
(Внешняя)

В силу этого служебный этикет сотрудников ОВД имеет **нормативный** характер: общение здесь регламентировано уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно

Внутренняя функция воплощается в **субординации**, которая предполагает: власть и подчинение, исполнительность, контроль, координацию своих действий с действиями других сотрудников, запрет на действия подчиненного через голову своего непосредственного руководителя, обозначение «рамки компетентности» в принятии управленческих решений, фиксацию служебных прав и обязанностей

Оперативно-прикладное содержание **внешней функции** иллюстрируется «правилами Глеба Жеглова» (х/ф «Место встречи изменить нельзя»):

1. Проявляй искренний интерес к собеседнику.
2. Улыбайся.
3. Запомни имя человека и не забывай время от времени повторять его в разговоре.
4. Умей слушать.
5. Научись вести разговор в кругу интересов собеседника.
6. Относись к собеседнику с уважением.

Общие правила поведения сотрудника органов внутренних дел

Нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно, вызывая уважение граждан к органам внутренних дел и готовность сотрудничать с ними

обращаться одинаково корректно с гражданами независимо от их служебного или социального положения, не проявляя подобострастия к социально успешным и пренебрежения к людям с низким социальным статусом

придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить своё и чужое время

постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий

оказывать уважение и внимание старшим по званию или возрасту, всегда первым приветствовать: младшему – старшего, подчинённому – начальника, мужчине – женщину

в поведении с коллегами проявлять простоту и скромность, умение искренне радоваться успехам сослуживцев, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к бахвальству и хвастовству, зависти и недоброжелательности

Культура речи сотрудника

Культура речи – составная часть общей культуры человека, умение точно, выразительно передавать свои мысли. Культура речи предполагает знание норм языка, его выразительных возможностей

Культура речи является важным показателем профессионализма сотрудника полиции и проявляется в его умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли

Речь сотрудника должна соответствовать следующим требованиям:

быть грамматически и литературно грамотной

быть выразительной, эмоциональной, образной

при разговоре с гражданами сотрудник должен тщательно подбирать слова, учитывать их психологическое воздействие. Лучше употреблять только те слова, значение которых вам понятно



быть точной, ясной, краткой и понятной

быть содержательной, свидетельствовать о глубоком знании того, о чем идет речь

мимика и жесты должны быть сдержанными, четкими, скупыми, ненавязчивыми и соответствовать содержанию речи

В речи сотрудника неприемлемо употребление:

грубых шуток и злой иронии

неуместных слов и речевых оборотов, в том числе иностранного происхождения

резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека



вульгаризмов, примитивизмов, слов-«паразитов»

высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп

нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение к людям



Сотрудник, изучивший в оперативных целях уголовную лексику, не должен использовать жаргонизмы и другие элементы криминальной субкультуры в общении с коллегами и гражданами

В случае служебного общения с гражданами различных национальностей сотруднику рекомендуется использовать русский язык как государственный язык Российской Федерации

Общие правила служебного общения

В общении с людьми сотруднику необходимо руководствоваться конституционным положением о том, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени

Сотруднику следует:

начинать служебное общение с приветствия (приложив руку к головному убору, будучи в форменной одежде), воздерживаясь от рукопожатия; представиться, назвав свою должность, специальное звание, фамилию, кратко сообщить цель и причину обращения, по просьбе гражданина предъявить служебное удостоверение

излагать свои замечания и требования в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного

выслушивать объяснения или вопросы гражданина внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику

относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь

быть предупредительным и внимательным к женщинам и детям

При установлении личности гражданина или связанной с исполнением служебных обязанностей проверке документов сотруднику надлежит:

попросить в тактичной и вежливой форме предъявить требуемые документы

предложить владельцу документов самому извлечь из них посторонние предметы при их наличии

проверить документы быстро и внимательно, при необходимости более тщательной проверки объяснить гражданину ее причину, сроки и способы проведения

поблагодарить гражданина за сотрудничество с полицией по окончании проверки и возвращении документов



При общении с гражданами сотрудник должен проявлять выдержку и быть готов:

к неадекватному поведению с их стороны, в том числе проявлению агрессии и оказанию сопротивления

к оказанию им необходимой медицинской помощи

к отправке нуждающихся людей в лечебное учреждение

Сотруднику рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, высказанных на улицах и в общественных местах, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал

При пользовании телефоном сотруднику надлежит говорить негромко и лаконично, не создавая неудобств окружающим; отключать мобильный телефон до начала служебного совещания; воздерживаться от разговоров по телефону, находясь в общественном транспорте

В общении с гражданами
со стороны сотрудника недопустимы:



любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений

высокомерный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений

угрозы, оскорбительные выражения или реплики

споры, дискуссии и действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение

беспричинные, необоснованные проверки паспортов, миграционных карт и других документов

Правила обращения сотрудников ОВД с правонарушителями

Сотрудник должен уметь отличать правонарушения, совершенные необдуманно, по незнанию, и совершенные сознательно, со злым умыслом. В первом случае следует дать нарушителю разъяснение, предупредить о возможных последствиях, во втором – решительно пресечь неправомерные действия

Замечания нарушителям, имеющим при себе детей, следует, по возможности, делать так, чтобы дети этого не слышали. С подростками патрульно-постовые наряды должны обращаться так же вежливо, как и с взрослыми. Замечания детям делаются с учетом их возраста

При обнаружении противоправных действий сотрудник обязан потребовать их прекращения. Требования должны быть законными и излагаться в вежливой, убедительной форме. Грубое обращение даже с правонарушителем может вызвать отрицательную реакцию окружающих

Если в результате применения мер правового принуждения был причинен вред здоровью нарушителя, сотрудник обязан обеспечить ему доврачебную помощь собственными силами и уведомить об этом медицинские службы

Особенности общения с посетителями органов внутренних дел

Сотрудник органов внутренних дел должен помнить, что каждый гражданин, обратившийся в полицию, как правило, столкнулся с неприятностью или бедой. От того, как сотрудник встретит и выслушает посетителя, какую окажет помощь, зависит настроение человека и его мнение о сотруднике и работе полиции в целом

При приеме посетителей органов внутренних дел сотруднику рекомендуется:



В случае конфликтного поведения со стороны посетителя сотруднику необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение гражданина, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса

Особенности общения с иностранными гражданами

Профессионально грамотное поведение сотрудника при общении с иностранными гражданами способствует укреплению международного авторитета органов внутренних дел Российской Федерации

Сотруднику необходимо учитывать, что, находясь в нашей стране, иностранные граждане:

→ обращаются к сотруднику как к представителю органов государственной власти

→ не в полной мере информированы о правилах поведения в общественных местах

→ не владеют или слабо владеют русским языком, что затрудняет правильное понимание сотрудником обращений с их стороны

→ представляют другую культуру и могут недостаточно ясно понимать местные обычаи и традиции

В общении с иностранными гражданами сотрудник должен проявлять терпение, выдержку, корректность и предупредительность, готовность оказать помощь, при необходимости разъяснить правила поведения на территории Российской Федерации



При незначительном нарушении иностранным гражданином общественного порядка сотруднику следует ограничиться разъяснением и предупреждением о недопустимости подобных действий



Сотруднику не рекомендуется обсуждать с иностранцами вопросы политики, деятельности органов государственной власти, в том числе органов внутренних дел Российской Федерации

Внешний вид и форма одежды

Достоинный внешний вид сотрудника обеспечивает моральное право на самоуважение, способствует укреплению доверия граждан к органам внутренних дел, оказывает влияние на поведение и поступки людей

Сотруднику органов внутренних дел следует:

носить форменную одежду в соответствии с установленными требованиями, чистой и аккуратной, хорошо подогнанной и отглаженной

носить в праздничные дни на форменной одежде государственные и ведомственные ордена, медали и знаки отличия, а в повседневной обстановке – орденские планки

поддерживать образцовый внешний вид, вызывающий уважение у коллег и граждан

демонстрировать строевую выправку, держаться прямо, с развернутыми плечами, не сутулиться, ходить твердым, энергичным шагом

придерживаться здорового образа жизни, соблюдать правила личной и общественной гигиены

Сотрудники в форменной одежде при встрече приветствуют друг друга в соответствии с требованиями Строевого устава Вооруженных Сил Российской Федерации

В случае выполнения служебных обязанностей в гражданской одежде допускается ношение костюма (платья) и обуви строгого делового стиля, неяркого цвета, подчеркивающих аккуратность и опрятность сотрудника



Сотруднику в форменной одежде не рекомендуется: посещать рынки, магазины, рестораны, казино и другие торговые объекты и увеселительные заведения, если это не связано с выполнением служебных обязанностей, а также носить сумки, пакеты, коробки и другие предметы хозяйственно-бытового назначения

Сотрудник-мужчина должен быть всегда аккуратно подстрижен, тщательно выбрит, опрятно и со вкусом одет, может умеренно использовать парфюмерию

Сотруднику-женщине рекомендовано носить одежду в строгом деловом стиле, соблюдать скромность и разумную достаточность в использовании косметики и ношении украшений



Сотруднику не рекомендуется отращивать бороду, длинные бакенбарды, выбривать голову, носить ювелирные украшения за исключением обручального кольца



Сотруднику не следует делать татуировки, носить пирсинг, смешивать предметы форменной и гражданской одежды, держать руки в карманах, ходить в нечищенной и стоптанной обуви, а также в форменной одежде, утратившей надлежащий вид



Ношение сотрудником знаков отличия, различия, почетных званий, формы одежды общественных объединений, имеющих схожее название или внешнее сходство с государственными наградами и званиями, недопустимо

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Служба в органах внутренних дел — вид государственной службы в Российской Федерации. Она предъявляет повышенные требования к профессионально-этическому и культурному облику сотрудника, признавая особую ответственность органов внутренних дел перед государством и обществом.

В нынешнее непростое время одной из важнейших задач является укрепление правопорядка и законности. В свою очередь, авторитет закона напрямую зависит от людей, олицетворяющих собой справедливость и безопасность. Надев форму сотрудника органов внутренних дел, человек становится своеобразным символом государства и закона, поэтому его, казалось бы, глубоко личные представления о добре и зле, благородстве и подлости, верности и предательстве становятся делом, без преувеличения, государственной важности.

Каждый гражданин Российской Федерации, вступающий в ряды сотрудников органов внутренних дел, посвящает свою жизнь исполнению долга беззаветного служения Отечеству и защиты благородных общественных идеалов: свободы, демократии, торжества законности и правопорядка. Высшим нравственным смыслом служебной деятельности сотрудника является защита человека, его жизни и здоровья, личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод.

Сотрудник полиции добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно соблюдать нравственные принципы и нормы, действующие запреты и ограничения и соответствовать стандартам профессионального поведения, принятым в системе органов внутренних дел. Соблюдение сотрудником нравственных основ службы является важным критерием всесторонней и объективной оценки качества его служебной деятельности и степени служебного соответствия и как следствие — фактором его профессионального роста.

Как показывает жизнь, на первое место граждане ставят профессионализм, культуру поведения и общее интеллектуальное развитие сотрудника правопорядка, его способность эффективно, грамотно и уверенно исполнять свои служебные обязанности, стремление к социальной справедливости и неукоснительному соблюдению законности, высокие морально-волевые качества, способность брать на себя ответственность и противостоять любым действиям, нарушающим закон, права и свободы граждан.

Кушнаренко Игорь Анатольевич,
доктор философских наук, доцент
(Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя)

ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Учебное наглядное пособие

Оригинал-макет
Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

Ответственный за выпуск *Е.И. Фельдман*
Технический редактор *Л.Д. Давидович*
Корректор *Ю.И. Свердлова*
Компьютерная верстка *Л.В. Заславский*

Подписано в печать 03.10.2016
Формат 60×90¹/₁₆. Бумага офсетная. Печ. л. 5,0. Тираж 4433 экз.
Заказ № 3826.

Макет подготовлен и отпечатан ООО ИПК «Медиа-Принт»
143200, г. Можайск, ул. Мира, 93.