

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

А. А. Степанова, В. К. Самигуллин, А. Т. Мурсалимов

**ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ НАРУШЕНИЮ
СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ СЛУЖЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ. ОСОБЕННОСТИ
ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ
НАРУШЕНИЙ СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ**

Методические рекомендации

Уфа 2026

УДК 351.74.083.12(470)(083.132)
ББК 67.401.133.1-7(2Рос)я81
С79

*Рекомендованы к опубликованию
редакционно-издательским советом Уфимского ЮИ МВД России*

Рецензенты:

кандидат юридических наук К. А. Власов
(Дальневосточный юридический институт МВД России
имени И. Ф. Шилова);
кандидат юридических наук, доцент С. Н. Болдырев
(Ростовский юридический институт МВД России)

С79 Степанова, А. А.

Причины и условия, способствующие нарушению сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности. Особенности профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России : методические рекомендации / А. А. Степанова, В. К. Самигуллин, А. Т. Мурсалимов. – Уфа : Уфимский ЮИ МВД России, 2026. – 24 с. – Текст : непосредственный.

В методических рекомендациях рассматриваются причины и условия, способствующие нарушению сотрудниками ОВД служебной дисциплины и законности. Раскрываются особенности профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России.

Предназначено для образовательных организаций МВД России, сотрудников органов, организаций, подразделений МВД России.

УДК 351.74.083.12(470)(083.132)
ББК 67.401.133.1-7(2Рос)я81

© Степанова А. А., 2026
© Самигуллин В. К., 2026
© Мурсалимов А. Т., 2026
© Уфимский ЮИ МВД России, 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА I. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	5
ГЛАВА II. ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	10
§ 1. Правовое регулирование деятельности по профилактике нару- шений сотрудниками органов внутренних дел служебной дисципли- ны и законности	10
§ 2. Причины и условия, способствующие нарушению сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности	14
§ 3. Предложения по совершенствованию профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образователь- ных организаций МВД России	16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	22

ВВЕДЕНИЕ

Проблематика дисциплины и законности сохраняет свою актуальность даже при самых благоприятных условиях социального развития, так как она связана с человеческим фактором, который требует повседневного внимания. В современных условиях, когда наблюдается усиление напряженности в ряде областей общественной жизни, повышаются требования не только к служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, но и к поведению в свободное от службы время, в быту.

Система органов внутренних дел Российской Федерации (далее ОВД) является масштабной и включает в себя множество органов с обширной компетенцией. В ней проходят государственную службу большое количество сотрудников, демонстрируя упорство и настойчивость в борьбе с преступностью и разными правонарушениями. Благодаря их успешной профессиональной деятельности раскрывается большинство зарегистрированных преступлений. Среди сотрудников немало настоящих героев. Вместе с тем практика показывает, что встречаются и факты нарушения служебной дисциплины и законности. Хотя удельный вес таких нарушений невелик, выработка правильного отношения к ним – необходимость. Иное ведет к дискредитации органов внутренних дел, снижению доверия населения к ним.

Данные методические рекомендации выполнены по заявке территориального органа МВД России по Республике Башкортостан и направлены на выявление причин и условий, способствующих нарушению сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности и отражения особенностей профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России.

Объектом этих методических рекомендаций являются общественные отношения, связанные с прохождением государственной службы в органах внутренних дел и урегулированные действующим законодательством.

Цель – исследовать состояние, структуру и динамику нарушений сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности, а также причин и условий, способствующих этому. Методические рекомендации выполнены в ключе системного подхода с использованием различных научных подходов: анализа, синтеза, индукции и дедукции, сравнения, статистического анализа и др.

Новизна проведенного исследования заключается в формировании целостного представления о масштабах и характере нарушений служебной дисциплины и законности, допускаемых сотрудниками органов внутренних дел. Особое внимание уделено профилактической работе, направленной на их преодоление.

ГЛАВА I. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В Конституции Российской Федерации закреплено, что Российская Федерация – Россия – демократическое федеративное правовое социальное светское государство с республиканской формой правления (статьи 1, 7, 14 Конституции Российской Федерации). Современная Россия, отойдя открыто от классового подхода к пониманию и объяснению развития общества и его государственности, исходит из того, что «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства» (статья 2 Конституции Российской Федерации).

Практическое осуществление этих важнейших конституционных положений – трудная социальная задача. Успех в решении ее зависит, прежде всего, от конкретных людей, а в более широкой постановке вопроса – от многогранной созидательной и конструктивной деятельности российского общества и его государственности, ориентирующихся на гуманистические и демократические ценности.

Судя по материалам открытой печати о состоянии преступности в стране в целом, динамика зарегистрированных преступлений за последние годы, с 2020 года по август 2025 года, характеризуется следующими показателями (табл. 1).

Таблица 1

Динамика зарегистрированных преступлений по России в целом за период с 2020 года по август 2025 года

Годы	Количество зарегистрированных преступлений	Больше или меньше	В относительных показателях	В абсолютных Показателях
2020	2 044200	Исход.		
2021	2 004400	<	на 1,9 %	39800
2022	1 973940	<	на 1,5 %	30060
2023	1 954210,6	<	на 1,0 %	19739
2024	1 919722	<	на 1,8 %	35188
2025	1 827596	<	на 4,8 %	92126

Как видно из приведенной таблицы, по России в целом из года в год наблюдается снижение количества зарегистрированных преступлений в пределах с 1,0 % (2023 год) до 4,8 % (январь – август 2025 года). По сравнению с 2020 годом в 2025 году количество зарегистрированных преступлений сократилось на 225614, или на 11,03 %. Разумеется, эта общая картина о количестве зарегистрированных преступлений по России

в целом разнится с тем, что характерно для отдельных субъектов Российской Федерации. Например, в 2020 году в 50 субъектах Российской Федерации наблюдался рост регистрируемых преступлений, а в 35 субъектах – наблюдалось снижение. Как правило, в городах и поселениях городского типа регистрируется преступлений кратно больше, чем в сельских поселениях. Несмотря на сокращение зарегистрированных преступлений за последние годы по России в целом, сохраняет свою остроту ситуация, связанная с преступлениями против личности; разбоями и грабежами; мошенничествами всех видов; с преступлениями, связанными с использованием информационно-телекоммуникационных технологий или в сфере компьютерной информации. Все еще значительно количество дорожно-транспортных происшествий, совершаемых водителями, находящимися в состоянии опьянения. Тревожная ситуация в среде несовершеннолетних, мигрантов.

Органы внутренних дел Российской Федерации – составная часть всей современной российской правоохранительной системы, призванной защищать права и свободы человека и гражданина, обеспечивать законность и правопорядок во взаимодействии с институтами гражданского общества и структурами правового государства, с общественностью. Из всех зарегистрированных преступлений более 90 % выявляется благодаря деятельности сотрудников органов внутренних дел. На высоком уровне остается раскрываемость ряда видов преступлений, особенно таких, как убийства, умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, изнасилования, разбой.

Служба в органах внутренних дел трудна и опасна. История российских органов внутренних дел полна примерами высокой общеобразовательной и профессиональной подготовки, общей и правовой культуры, дисциплинированности и исполнительности, добросовестного исполнения сотрудниками своих служебных обязанностей, порядочности, человечности.

Тем не менее, проблемы и вопросы служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел не теряют своей актуальности. Отметим, что понятия «дисциплина» и «законность» принято рассматривать во взаимосвязи. Обычно по отношению к законности дисциплину характеризуют как более широкую категорию. Законность – мера права. Она требует соблюдения всем населением, особенно должностными лицами, действующих в обществе и его государственности правовых актов. Дисциплина же предполагает сознательное осуществление определенного порядка деятельности в рамках принятого в цивилизованном и культурном обществе, соотносясь не только с правовыми актами, но и с другими правилами, нормального человеческого и профессионального общения.

Согласно статистическим данным, представленным МВД по Республике Башкортостан, состояние служебной дисциплины и законности выражается в следующих абсолютных показателях:

Таблица 2

О фактах нарушений служебной дисциплины по ОВД¹

Период	2025	Факт 2025	2024	Факт 2024	+/-	%
1 месяц	384		503		-119	-23,7
2 месяца	768	384	807	304	-39	-4,8
3 месяца	1014	246	1148	341	-134	-11,7
4 месяца	1300	286	1434	286	-135	-9,4
5 месяцев	1571	271	1744	310	-173	-9,9
6 месяцев	1779	208	2035	291	-256	-14,4
7 месяцев	1968	189	2387	352	-419	-17,6
8 месяцев	2273	305	2709	322	-436	-16,1
9 месяцев	2453	180	2981	272	-528	-17,7
10 месяцев	2720	267	3239	258	-519	-16,0
11 месяцев			3465	226		
12 месяцев			3607	142		

Таблица 3

О количестве сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины по ОВД²

Период	2025 (статистика)	2025 (факт)	2024 (статистика)	2024 (факт)	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
1 месяц	292		340		-48	-14,1

¹ О фактах нарушений служебной дисциплины по ОВД: статистические данные МВД по Республике Башкортостан за 2024–2025 годы.

² О количестве сотрудников, допустивших нарушения служебной дисциплины по ОВД: статистические данные МВД по Республике Башкортостан за 2024–2025 годы.

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
2 месяца	621	329	539	199	+82	+15,2
3 месяца	829	208	733	194	+96	+13,1
4 месяца	1027	198	951	218	+75	+7,9
5 месяцев	1212	185	1188	237	+24	+2,0
6 месяцев	1352	140	1395	207	–43	–3,1
7 месяцев	1468	116	1604	209	–136	–8,5
8 месяцев	1598	130	1768	164	–170	–9,6
9 месяцев	1714	116	1943	175	–229	–11,8
10 месяцев	1871	157	2070	127	–199	–9,6
11 месяцев			2215	145		
12 месяцев			2299	84		

Таблица 4

**О сотрудниках, привлеченных к дисциплинарной
ответственности по ОВД¹**

Период	2025 (статистика)	2025 (факт)	2024 (статистика)	2024 (факт)	+/–	%
1 месяц	212		238		–26	–10,9
2 месяца	506	294	403	165	+103	+25,6
3 месяца	666	160	587	184	+79	+13,5
4 месяца	855	189	792	205	+65	+8,2
5 месяцев	1047	192	1001	209	+46	+4,6
6 месяцев	1183	136	1211	210	–28	–2,3
7 месяцев	1302	119	1438	227	–136	–9,5
8 месяцев	1463	161	1607	168	–144	–9,0
9 месяцев	1588	125	1793	187	–205	–11,4
10 месяцев	1797	209	1940	147	–143	–7,4
11 месяцев			2072	132		
12 месяцев			2143	71		

Служебная дисциплина в органах внутренних дел представляет собой органичное сочетание собственно дисциплины и законности. Она служит фундаментом надёжной и эффективной деятельности МВД России, его подразделений и сотрудников. В системе МВД этому аспекту уделяется пристальное внимание на всех уровнях — от руководства и управления до обучения и воспитания личного состава.

¹ О сотрудниках, привлеченных к дисциплинарной ответственности по ОВД :статистические данные МВД по Республике Башкортостан за 2024–2025 годы.

Наблюдения и статистические данные свидетельствуют о том, что в структуре дисциплинарных проступков сотрудников органов внутренних дел значительное место занимают злоупотребление спиртными напитками и дорожно-транспортные происшествия. Такого рода дисциплинарные происшествия допускаются сотрудниками рядового и начальствующего состава, участковыми уполномоченными, сотрудниками подразделений дознания, органов предварительного следствия и штаба.

Хотя сотрудники органов внутренних дел, представляя правоохранительные органы, призваны противостоять преступности, они сами становятся порой фигурантами уголовных дел. По данным М. Е. Дубовой, в среднем количество преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, превышает аналогичный показатель преступлений, совершаемых сотрудниками Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России), в 3,4 раза, сотрудниками Федеральной службы судебных приставов (далее – ФССП России) – в 5,4 раза¹.

Такие показатели можно объяснить численным превосходством сотрудников органов внутренних дел над количеством сотрудников ФСИН России и ФССП России. Однако абсолютизировать верность этого суждения было бы не совсем правильно, так как данные о фактической численности действующих сотрудников органов внутренних дел носят закрытый характер.

Подводя итоги, отметим, что в рамках настоящей главы рассмотрены современное состояние служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел. Подчеркнута необходимость строгой оценки поведения провинившегося сотрудника, сопряженная с соблюдением объективного подхода, всестороннего анализа случившегося и применения принципа гуманизма.

¹ Дубова М.Е. Обзор количественных показателей преступности сотрудников органов внутренних дел России, сопряженной с самодискредитацией // Вестник Российского университета кооперации. 2023. № 1 (51). С. 95–97.

ГЛАВА II. ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§ 1. Правовое регулирование деятельности по профилактике нарушений сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности

Правовое регулирование деятельности по профилактике нарушений сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности включает в себя правовую составляющую, без которого невозможно себе представить ни один вид общественных отношений. Основным законом, регулирующим общественные отношения в государстве, является Конституция, которая провозглашает Российскую Федерацию правовым государством¹ и требует от правоприменителей рассмотрения любых жизненных ситуаций через призму правовой оценки. Не является исключением и деятельность по профилактике нарушений сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности. Рассматривая вопрос о деятельности по профилактике нарушений сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности, необходимо подразделить нормативные акты, регулирующие правовой статус, на общие, специальные и индивидуальные.

К общим нормативным актам могут быть отнесены те законы, которые регулируют деятельность всех сотрудников МВД России, независимо от занимаемой должности, территории обслуживания. Наиболее значимыми из них являются:

1. Федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», где в статье 6 закреплено, что полиция осуществляет свою деятельность в точном соответствии с законом. При этом сотрудник полиции не может в оправдание своих слов сослаться на интересы службы, незаконные требования, приказы и распоряжения, то есть не вправе исполнять заведомо незаконные приказы вышестоящего руководства². Исполнение незаконных приказов и распоряжений может привести к тому, что сотрудник полиции будет нести персональную ответственность.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года, с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 года № 1-ФКЗ, от 1 июля 2020 года № 11-ФКЗ, от 6 октября 2022 года № 5, от 6 октября 2022 года № 6, от 6 октября 2022 года № 7, от 6 октября 2022 года № 8) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

² О полиции: федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 3 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

Проблемным аспектом в данном случае является необходимость своевременной оценки приказов и распоряжений руководителей органов внутренних дел. В отдельных случаях расхожее мнение «Приказы исполняются, а потом обжалуются», не соответствующее действительности и вступающее в противоречие с законодательным регулированием общественных отношений в сфере государственной службы, может привести к последствиям в виде привлечения должностных лиц, исполнивших приказ, к конкретному виду ответственности.

В рамках единого дня правового информирования необходимо до сотрудников довести информацию о том, что приказы подлежат юридической оценке до момента его исполнения. Так, в декабре 2018 года двое следователей Следственного комитета Республики Башкортостан прибыли в отдел полиции для производства осмотра места происшествия по сообщению о преступлении (применения насилия неустановленными сотрудниками полиции). Один из обвиняемых, временно исполняющий обязанности начальника отдела полиции, зная, что прибывшие в отдел полиции лица являются следователями Следственного комитета и в присутствии понятых намереваются произвести осмотр места происшествия в помещении для административно-задержанных лиц дежурной части, незаконно поручил двоим подчиненным ему сотрудникам дежурной части выдворить с применением насилия следователей из отдела полиции, воспрепятствовав им провести следственное действие¹.

Таким образом, подчиненные сотрудники исполнили заведомо незаконный приказ, в связи с чем подлежат привлечению к индивидуальной ответственности. Данная практическая ситуация привела к тому, что сотрудники в сложившейся сложной оперативной обстановке действовали строго в соответствии с указаниями руководителя и в итоге сами были привлечены к ответственности.

2. Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» закрепляет понятие «нарушение служебной дисциплины», под которым следует понимать виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, Дисциплинарного устава органов внутренних дел, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка, в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой, в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом служебных обязанностей, приказов и распоряжений пря-

¹ В Уфе осудят сотрудников полиции за применение насилия в отношении следователей // ГОРОБЗОР.РУ.URL: <https://gorobzor.ru/novosti/proisshestviya/32573-v-ufo-osudyat-sotrudnikov-policii-za-primenenie-nasilie-v-otnoshenii-sledovateley> (дата обращения: 15.09.2025).

мых и непосредственных руководителей. В случае нарушения служебной дисциплины сотрудник органов внутренних дел привлекается к дисциплинарной ответственности. Вопрос о выборе вида наказания при нарушении служебной дисциплины остается усмотрением работодателя. Проблемным представляется в данном случае выявление вины в совершенном деянии. Зачастую сотрудники органов внутренних дел не успевают эффективно и полно собрать материал проверки в силу загруженности и выполнения обязанности вместо двух, а то и более сотрудников. Чрезмерное повышение служебной нагрузки влечет за собой неизбежное совершение погрешностей, неточностей в выполнении своих прямых функциональных обязанностей. Так, материалы, направленные на оценку в прокуратуру, подлежат оценке с точки зрения законности. Прокурор, выявив погрешности и неточности в составлении материала проверки, отменяет принятое процессуальное решение и требует от начальника территориального органа принятия мер дисциплинарного реагирования. В результате проведения служебной проверки в большинстве случаев подлежит оценке только конкретное действие сотрудника в рамках отдельного материала проверки, без учета его загруженности и совокупности выполняемых действий. Привлечение сотрудника органов внутренних дел в данном случае к дисциплинарной ответственности приводит к тому, что подрывает морально-психологический климат в коллективе и стремление к надлежащему осуществлению своих обязанностей.

3. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 определяет необходимость соблюдения законодательства при даче руководителями приказов и распоряжений. Приказы и распоряжения могут даваться сотрудником органов внутренних дел в письменной и устной форме, в том числе посредством использования технических средств связи. Соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, Дисциплинарным уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями МВД России, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав включает в себя определение служебной дисциплины в соответствии с вышеописанным Указом Президента России¹.

К специальным нормативным актам, регулирующим порядок профилактики нарушений сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности, относятся:

¹О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – УПК РФ), определяющий, что следователь, орган дознания, начальник органа дознания, начальник подразделения дознания и дознаватель не вправе применять федеральный закон, противоречащий уголовно-процессуальному законодательству. Постановления вышеописанных лиц должны быть законными, обоснованными и мотивированными. В случае нарушения процессуального закона сотрудники органов внутренних дел привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой либо уголовной ответственности в зависимости от наступивших последствий.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) определяет применение уполномоченным на то органом или должностным лицом административного наказания и мер обеспечения производства по делу об административном правонарушении в пределах компетенции и в соответствии с законом. При применении мер административного принуждения не допускаются решения и действия (бездействие), унижающие человеческое достоинство.

Предел компетенций должностных лиц определяется приказом МВД России от 30 августа 2017 года № 685 «Перечень должностных лиц системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях».

Таким образом, сотрудник органов внутренних дел должен руководствоваться не только КоАП РФ, но и ведомственными приказами и распоряжениями.

Кроме регулирования прав, свобод и обязанностей по профилактике правонарушений, преступлений и служебной дисциплины в органах внутренних дел, существует отдельное направление по морально-психологическому обеспечению, регламентированное приказом МВД России от 27 августа 2024 года № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». Данная деятельность также является важным в связи с отменой этапа стажировки в органах внутренних дел и назначением на должность без испытательного срока. Формальный подход к проведению морально-психологической работы приводит к ухудшению доброжелательного климата в коллективе; агрессивная дисциплинарная практика, использование жаргона, нецензурной лексики также не допустима и может повлечь за собой расхолаживание при исполнении служебных обязанностей.

Подводя итог изучению вопроса о теоретическом и правовом регулировании деятельности по профилактике нарушений сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности, следует заметить, что необходимо

усилить направление правового информирования личного состава об особенностях осуществления служебных обязанностей и контролировать исполнение руководящим составом требований и рекомендаций по созданию доброжелательной атмосферы в территориальном подразделении МВД России.

§ 2. Причины и условия, способствующие нарушению сотрудниками органов внутренних дел служебной дисциплины и законности

В целях раскрытия причин и условий, способствующих нарушению сотрудниками ОВД служебной дисциплины и законности, необходимо разграничить понятийный аппарат «причины», «условия», «служебная дисциплина», «законность».

Под причиной нарушения служебной дисциплины и законности понимаются личная мотивация или конкретные социально-экономические, психологические факторы, побуждающие сотрудника ОВД совершать действия, противоречащие закону или ведомственным нормативным актам.

Под условиями, влекущими за собой нарушение служебной дисциплины и законности, следует понимать внешние и внутренние обстоятельства, не являющиеся сами по себе причинами (факторами) совершения действий, противоречащих закону или ведомственным нормативным актам, но создающие предрасположенность к их совершению.

Применительно к вопросу о разграничении понятий «законность» и «служебная дисциплина» следует заметить, что в практической деятельности зачастую лица, проводящие служебную проверку, не акцентируют внимание и не находят нужным разграничивать данные понятия. Хотя, они существенно различаются по сфере правоприменения, характеру исполнения, требованиям, предъявляемым к сотрудникам полиции.

Понятие «служебная дисциплина» охватывает более широкий круг общественных отношений, регулируемых не только законодательством, но и этическими, моральными, социальными и психологическими нормами. Кроме того, законность предусматривает требование к исполнению, а служебная дисциплина является более практико-ориентированным и выражается в исполнении действий в расширенном толковании требований к ним. Понятие «нарушение служебной дисциплины» не всегда носит точный характер и может быть оценочным. Например, действия, порочащие честь и достоинство сотрудника полиции, могут выражаться в том числе и в законных действиях, которые, с точки зрения работодателя, не являются таковыми.

В связи с вышеизложенным лицу, осуществляющему служебную проверку, необходимо точно разграничить нарушение служебной дисциплины от нарушения законности. Примером тому служат разъяснения Конституционного Суда Российской Федерации о том, что недоказанность преступления означает его несовершенство в силу презумпции невиновности

и суды не должны рассматривать такое деяние в том значении, которое ему придают в контексте уголовного преследования. Это не значит, что суд не должен оценивать поведение уволенного сотрудника. Но если суд посчитал, что оправдательный приговор не отменяет законности его увольнения, то он должен обосновать свою позицию с учетом оправдательного решения, то есть «законность» и «служебная дисциплина» разграничиваются Конституционным Судом Российской Федерации и представляются различными понятиями. В связи с этим при проведении служебной дисциплины необходимо ссылаться именно на нарушения дисциплинарных и трудовых норм, а не норм и принципов законности. В противном случае результаты служебной проверки могут быть признаны недопустимыми и незаконными.

Анонимное анкетирование руководящего состава отдельных подразделений выявило следующие причины и условия, способствующие нарушению сотрудниками ОВД служебной дисциплины и законности:

1. Низкая квалификация отдельных сотрудников полиции приводит к нарушению норм закона в связи с отсутствием навыка по правильному толкованию и отстаиванию своей правовой позиции.

2. Карьеризм и стремление завысить показатели за счет устремления к пренебрежительному отношению к правам и свободам граждан отдельными сотрудниками полиции, которые носят латентный характер и выявляются только в результате адресной проверки.

3. Невозможность четкого определения должностных обязанностей и спецификации сотрудников органов внутренних дел. Например, участковому уполномоченному полиции, в силу некомплекта в отдельных подразделениях, приходится исполнять обязанности дознавателя. При расследовании преступлений участковым уполномоченным полиции в качестве дознавателя может возникнуть ситуация по нарушению законности и служебной дисциплины.

4. Личные мотивы сотрудника и неподверженность индивидуально-воспитательной работе.

5. Постановка подчиненным задач по улучшению показателей на службе толкает отдельных сотрудников полиции к нарушению закона и дисциплины, а также пренебрежению моральными принципами.

6. Личный пример отдельных руководителей, приводящий к тому, что сотрудник начинает вести себя также в отношении правонарушителей, подозреваемых, обвиняемых и других лиц, с которыми ему приходится взаимодействовать в силу службы.

7. Усталость и чрезмерные нагрузки сверх нормальной, связанные с осуществлением полномочий тех сотрудников, которые отсутствуют на рабочем месте по различным объективным причинам.

8. Низкий уровень правовой защищенности сотрудников полиции. Требование практически любого контрольного органа о необходимости

привлечения сотрудника полиции к дисциплинарной ответственности признается руководителями и даже самими сотрудниками как должное, независимо от наличия вины и дисциплинарного проступка.

§ 3. Предложения по совершенствованию профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России

Выпускники образовательных организаций МВД России, обладая теоретическими знаниями и практическими навыками для самостоятельного выполнения служебных полномочий, нуждаются в индивидуальной адаптации к практической деятельности с учётом территориальных особенностей взаимодействия органов власти между собой и с коммерческими организациями. Для становления морально-деловых качеств и профилактики профессиональной деформации выпускников образовательных организаций МВД России работодатель должен обеспечить эффективную систему наставничества, включающую индивидуальную поддержку и методическое сопровождение на начальном этапе службы.

Выпускники образовательных организаций МВД России демонстрируют достаточный уровень подготовки для выполнения служебных обязанностей и воспитаны в духе традиций ведомства. Они открыты к дальнейшему развитию, получению новых знаний и совершенствованию профессиональных качеств. На этапе адаптации критически важно обеспечить им поддержку со стороны опытных наставников. В противном случае существует риск, что под влиянием недобросовестных наставников у молодых сотрудников могут исказиться базовые профессиональные и этические принципы, сформированные в период обучения.

В ведомственных вузах МВД России обучение акцентировано на исполнительской дисциплине и умении подчиняться вышестоящему руководству. Качественное наставничество, сочетающее передачу профессиональных навыков и демонстрацию этичного поведения в быту, способствует формированию у выпускников способности к самостоятельному принятию решений. Напротив, негативный пример наставника может привести к воспроизведению нежелательных моделей поведения.

Опытные сотрудники, превосходящие выпускников по стажу, способны передать им не только полезные профессиональные приёмы, но и сомнительные методы работы, не изучаемые в вузах. Сочетание выработанного в учебном заведении навыка беспрекословного подчинения с желанием учиться у наставника создаёт риски нарушения законности в служебной деятельности.

С авторской точки зрения выработаны предложения по совершенствованию профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России:

1. Личный пример руководителей территориальных органов и наставников выступает системообразующим фактором первичной профессиональной социализации выпускников образовательных организаций МВД России. В условиях недостаточности практического опыта у молодых сотрудников именно наблюдаемое поведение старших по службе становится доминирующим источником формирования поведенческих установок.

Нарушение норм профессиональной этики, включая использование нецензурной лексики, демонстрацию пренебрежительного отношения к подчинённым, а также допущение несоответствия между декларируемыми требованиями и фактическим поведением, приводит к формированию у сотрудника феномена нормативного релятивизма, при котором допустимость поведения определяется не правовыми нормами, а сложившейся практикой. В научном плане данный процесс может быть охарактеризован как трансформация первичных нормативных установок в результате вторичной профессиональной социализации.

В целях обеспечения личной примерности руководителей в выполнении служебных обязанностей, соблюдению ими требований служебной дисциплины и законности, норм профессиональной этики, а также поддержанию их высокого авторитета, закрепленных приказом МВД России Приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 «Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» установить объективный контроль за их деятельностью путем установки камер видеонаблюдения в местах проведения оперативных совещаний, проведения построений и разводов.

2. Выработать систему рейтинговой оценки сотрудника органов внутренних дел по следующим критериям: добросовестное поведение, наличие фактор нарушения дисциплины и законов, показатели оперативно-служебной деятельности и другие.

Таким образом, внедрение средств объективного контроля деятельности и поведения руководителей и иных сотрудников территориального органа в сочетании с рейтинговой системой оценки позволит своевременно проводить организационно-штатные изменения, направленные на повышение эффективности работы подразделения.

3. При оценке управленческого стиля руководителя целесообразно учитывать динамику кадровых изменений (увольнения и переводы сотрудников в другие подразделения), анализируя их в контексте общей эффективности работы подразделения и уровня служебной дисциплины.

Следует заметить, что в рамках организационно-управленческой теории крайние модели управления (жёстко авторитарная и избыточно либеральная) рассматриваются как дисфункциональные.

Чрезмерно авторитарный стиль способствует формированию внешне обусловленного поведения, при котором соблюдение требований носит формальный характер и не подкрепляется внутренней мотивацией. В свою очередь, чрезмерно демократический стиль управления ведёт к ослаблению нормативного контроля и формированию неформальных регуляторов поведения.

В обоих случаях возрастает риск девиантного поведения сотрудников.

В целях оптимизации управленческой деятельности предлагается:

- применять ситуационный подход к выбору управленческих воздействий;
- учитывать уровень профессиональной зрелости сотрудников при определении степени контроля;
- внедрить практику анализа взаимосвязи между стилем управления и дисциплинарными нарушениями;
- усилить контроль со стороны вышестоящих органов за качеством управленческой деятельности.

Таким образом, эффективный управленческий стиль должен обеспечивать баланс между нормативной регламентацией и адаптивностью к конкретным условиям служебной деятельности.

4. Правовая подготовка сотрудников органов внутренних дел должна рассматриваться как ключевой элемент формирования правовой культуры и устойчивости к внешним девиантным воздействиям. В этой связи особую актуальность приобретает развитие у сотрудников способности к правовой рефлексии, включающей:

- оценку правомерности служебных действий;
- осознание юридических последствий принимаемых решений;
- способность противостоять неправомерным указаниям.

Одновременно значимым фактором является организационная среда, определяющая уровень инициативности сотрудников. Практика «предложил – сам и исполняй» выступает институциональным барьером, препятствующим развитию рационализаторской активности и формированию ответственности за результаты служебной деятельности.

В целях устранения указанных ограничений предлагается:

- разграничить функции инициирования и реализации предложений путем создание рабочих групп или закрепления за конкретными подразделениями уполномоченными на реализацию отдельных совершенствуемых функций;

– обеспечить компенсационные механизмы за дополнительную нагрузку в виде дополнительного времени отдыха или материального поощрения.

Таким образом, правовая подготовка и организационные условия должны рассматриваться в единстве как взаимодополняющие элементы профилактики правонарушений.

5. Наставничество в системе МВД России представляет собой важнейший механизм адаптации молодых сотрудников. В научном аспекте данный институт может быть интерпретирован как форма управляемой вторичной социализации.

Отсутствие чётких критериев отбора и оценки деятельности наставников приводит к риску воспроизводства девиантных практик, что негативно сказывается на формировании правомерного поведения у выпускников.

В этой связи предлагается:

– внедрить систему рейтинговой оценки эффективности наставничества, учитывающую показатели оперативно-служебной деятельности, соблюдения законности и служебной дисциплины, а также следования этическим нормам;

– показатели результативности наставнической работы также должны учитываться при оценке эффективности самого сотрудника и ложиться в основу при назначении на вышестоящую должность;

– увязать результаты наставнической деятельности с системой материального стимулирования;

– предусмотреть механизмы корректировки или прекращения наставничества при наличии негативных результатов.

6. Корпоративные традиции системы МВД России выполняют функцию ценностной регуляции поведения сотрудников, способствуя формированию профессиональной идентичности и укреплению служебной мотивации.

С точки зрения социологического подхода традиции выступают механизмом передачи институциональных норм и обеспечивают преемственность профессиональной культуры. Их утрата или формализация ведёт к ослаблению неформальных механизмов контроля и росту девиантного поведения.

В целях повышения эффективности данного направления предлагается:

– интегрировать традиционные мероприятия в систему воспитательной работы;

– использовать их для формирования положительных моделей профессионального поведения;

– развивать формы морального поощрения сотрудников, отличившихся не только в оперативно-служебной деятельности, но и в соблюдении принципов законности, служебной дисциплины и морально-этических норм (к таким формам поощрения отнести, в частности: предоставление права выбора даты и месяца отпуска; возможность выбора даты заступления на суточное дежурство и другие).

Таким образом, корпоративные традиции следует рассматривать как важный элемент профилактики правонарушений, обеспечивающий ценностное закрепление правомерного поведения.

7. Усовершенствование и централизация обратной связи на федеральном уровне с использованием дистанционных технологий и средств анонимизации позволит диагностировать состояние служебного коллектива, выявлять скрытые конфликты среди личного состава органов внутренних дел, объективно оценивать принимаемые на местах управленческие решения, уйти от формального характера обратной связи.

Подводя итог отметим, что в рамках профилактики нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел были рассмотрены особенности правового регулирования деятельности по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности, выявлены причины и условия, способствующие нарушениям и выработаны авторские предложения по совершенствованию профилактической работы по предупреждению нарушений среди выпускников образовательных организаций МВД России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог методическим рекомендациям, хотелось бы обратить внимание, что в целях поддержания высокого уровня служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел зачастую акцентируется внимание преимущественно на применении мер дисциплинарных взысканий, в то время как меры поощрения остаются недостаточно востребованными. Между тем эффективное управление личным составом МВД России требует сбалансированного и грамотного применения как взысканий, так и поощрений.

Методические рекомендации предусматривают использование не только формализованных мер поощрения и дисциплинарного воздействия, закреплённых в законодательстве и ведомственных актах, но и морально-стимулирующих способов удовлетворения организационных и личностных потребностей сотрудников – например, предоставления возможности выбора времени отпуска и дня заступления на суточное дежурство при составлении графика службы.

Особое внимание уделено профилактике нарушений сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности. Отмечается, что в целях раскрытия причин и условий, способствующих нарушению сотрудниками ОВД служебной дисциплины и законности, необходимо разграничить понятийный аппарат «причины», «условия», «служебная дисциплина», «законность».

Выпускники образовательных организаций МВД России обладают прочной теоретической базой, однако в силу молодости и отсутствия достаточного практического опыта сталкиваются с трудностями при адаптации к реальной служебной деятельности в органах внутренних дел. Сложные условия работы, многообразие оперативно-служебных задач и высокая ответственность требуют от молодых специалистов не только знаний, но и навыков их применения в нестандартных ситуациях, в связи с чем нуждаются в системной поддержке со стороны руководства и наставника на начальном этапе службы. Внедрение усовершенствованной (рейтинговой) программы наставничества с закреплением опытных сотрудников за молодыми специалистами позволит минимизировать риски профессионального выгорания, снизить текучесть кадров среди молодых сотрудников и повысить общую эффективность их работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

I. Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. **Российская Федерация. Законы.** Конституция Российской Федерации :[принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года]. – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

2. **Российская Федерация. Законы.** О полиции: Федеральный закон № 3-ФЗ : [принят Государственной Думой 28 января 2011 года : одобрен Советом Федерации 2 февраля 2011 года].– Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>(дата обращения: 15.09.2025).

3. **Российская Федерация. Законы.** О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон № 342-ФЗ : [принят Государственной Думой 17 ноября 2011 года : одобрен Советом Федерации 25 ноября 2011 года].– Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

4. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377.– Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.09.2025).

5. По делу о проверке конституционности пункта 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Я. Ю. Бычковой : Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2023 года. – Текст : электронный //Конституционный Суд Российской Федерации : [сайт]. – URL: <https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision717453.pdf>(дата обращения: 15.09.2025).

II. Учебная и научная литература

1. **Дубова, М. Е.** Обзор количественных показателей преступности сотрудников органов внутренних дел России, сопряженной с самодискредитацией / М. Е. Дубова. – Текст : непосредственный // Вестник Российского университета кооперации. – 2023. – № 1 (51). – С. 95–97.

2. Комментарий к Федеральному закону «О полиции» (постатейный) / Ю.Е. Аврутин, С.П. Булавин, Ю.П. Соловей, В.В.

Черников. – Москва : Проспект, 2014. – 552 с. – ISBN 978-5-392-11569-3. – URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/357793/reading> (дата обращения: 15.09.2025). – Текст: электронный.

3. **Кротов, М. В.** Выступления полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации (2012–2015 годы) (с приложением решений Конституционного Суда Российской Федерации) : сборник / М. В. Кротов. – Москва : Проспект, 2016. – 896 с. – Текст : непосредственный.

5. **Куликова, Н.С.** Правовое регулирование обеспечения законности и дисциплины в административной деятельности полиции : специальность 12.00.14 «Административное право; административный процесс» : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Куликова Наталья Сергеевна; Краснодарский университет МВД России. – Воронеж, 2016. – 239 с. – Текст : непосредственный.

6. **Михалев, С. В.** Самопожертвование – особое качество характера русского воина на поле боя / С. В. Михалев. – Текст : непосредственный // Яковлевские чтения : сборник научных статей II Межведомственной научно-практической конференции с международным участием : в 2 частях, Новосибирск, 21–22 марта 2023 года / под общей редакцией В.В. Косухина. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2023. – Часть 2. – С. 185–195.

8. **Москаленко, Н. С.** Особенности патриотического воспитания молодежи в органах внутренних дел в современных условиях / Н. С. Москаленко. – Текст : непосредственный // История и перспективы исследований проблем работы с личным составом (к 50-летию кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России), Москва, 29 ноября 2023 года. – Москва : Академия управления МВД России, 2023. – С. 175–182.

9. **Савельева, А. А.** Административно-процессуальные основы обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел / А. А. Савельева. – Текст : непосредственный // Евразийский юридический журнал. – 2019. – № 8(135). – С. 96–97.

10. **Хрисанов, В. А.** Патриотическое воспитание курсантов (слушателей) Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина на примерах деятельности легендарных сыщиков и мужественных поступков бесстрашных полицейских – героев России / В. А. Хрисанов, М. Ю. Полушкин, А. А. Устинов. – Текст : непосредственный // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И. Д. Путилина. – 2017. – № 1(29). – С. 27–35.

Учебное издание

Степанова Айгуль Ахметзямилевна
(кандидат юридических наук, профессор)
Самигуллин Венир Калимуллович
(доктор юридических наук, профессор)
Мурсалимов Айнур Тагирович
(б/с, б/з)

**ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ НАРУШЕНИЮ
СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ СЛУЖЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ. ОСОБЕННОСТИ
ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ
НАРУШЕНИЙ СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ**

Методические рекомендации

Редактор Г. Р. Масягутова

Подписано в печать 19.03.2026

Гарнитура Times

Уч.-изд. л. 1,3

Тираж 20 экз.

Выход в свет 30.03.2026

Формат 60x84 1/16

Усл. печ. л. 1,5

Заказ № 26

*Редакционно-издательский отдел
Уфимского юридического института МВД России
450103, г. Уфа, ул. Муксинова, 2*

*Отпечатано в группе полиграфической и оперативной печати
Уфимского юридического института МВД России
450103, г. Уфа, ул. Муксинова, 2*