

ют необходимым принять нормативный документ, регламентирующий правовые и организационные основы применения технологий профайлинга в деятельности ОВД по охране общественного порядка.

Анализируя результаты эмпирического исследования, отметим, что к особенностям ООП и ООБ при проведении массовых мероприятий можно отнести: строго регламентированное место их проведения; изменение привычного распорядка жизни и деятельности как в конкретном месте, так и на сопряженной территории; массовость; повышенную вероятность возникновения ситуаций, в том числе конфликтных, при которых могут возникнуть обстоятельства, угрожающие жизни и здоровью участвующих и случайных лиц. Сотруднику полиции при несении службы, связанной с ООП, во время проведения массовых мероприятиях нет необходимости детально разбираться в типологии потенциальных преступников, знать особенности поведения их отдельных психотипов. Для качественного несения службы будет достаточно четко представлять визуально-поведенческий профиль объекта, который будет состоять из совокупности его внешних проявлений, которые включают в себя: преобладающий стиль одежды, доминирующее настроение, характер взаимодействия, динамику и амплитуду движений и тому подобное. При соблюдении данных требований основной задачей сотрудника будет являться наблюдение за поведением участвующих и выявление лиц, поведение которых отклоняется от поведенческого профиля конкретной ситуации.

Таким образом, технологией «предупредительного профайлинга» при ООП и ООБ

на массовых мероприятиях следует считать специализированную деятельность уполномоченных должностных лиц, направленную на оценку потенциального правонарушителя по следующим критериям: поведение, внешность, вещи, находящиеся при нем, документы, удостоверяющие личность, внешность и поведение сопровождающих его лиц. К наиболее эффективным средствам, способствующим реализации технологии профайлинга, относятся беседа и наблюдение. Оба обозначенных средства позволяют проводить диагностику, которая дает ответ на основные вопросы профайлинга, позволяя достигать его цели. При этом оба средства могут применяться одновременно, в ходе беседы провоцируются отдельные реакции наблюдаемого лица, а через наблюдение они отслеживаются и интерпретируются, то есть эти оба средства являются взаимодополняющими и образуют общую технологию профилирования. Если полученная первичная информация при наблюдении не является исчерпывающей, то необходимые сведения можно получить в процессе общения с объектом профайлинга.

Применение в деятельности полиции технологии профайлинга предъявляет новые требования к профессиональной подготовке сотрудников полиции. Участие в охране общественного порядка на массовых мероприятиях предполагает знание и использование методов прикладной психологии. При этом подготовка сотрудников полиции должна учитывать возможность применения ими на практике полученных навыков в оценке эмоционального состояния участников мероприятий и навыков опроса в целях выявления лиц, склонных к деструктивному поведению.

*Невирко Д.Д.,*

кандидат юридических наук, доцент  
Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

#### **ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

Вопросы, связанные с различными аспектами противодействия коррупции, уже давно являются предметом научных исследований в различных областях. При этом рассматриваемая тема остается чрезвычайно

актуальной как для представителей юридической науки, так и для законодателя и правоприменителя.

Вопросы противодействия коррупции ежегодно поднимаются Президентом Россий-

ской Федерации на расширенных заседаниях коллегий Генеральной прокуратуры России, Министерства внутренних дел России, Федеральной службы безопасности России<sup>1</sup>.

Как неоднократно отмечалось, противодействие коррупции не будет эффективным без работающего механизма привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения<sup>2</sup>. При этом если вопросам, связанным с привлечением к уголовной или административной ответственности за коррупционные правонарушения, в научной литературе уделяется достаточно пристальное внимание, то проблемные вопросы, связанные с привлечением к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения, практически не являются предметом научных исследований.

Так, 26 марта 2024 г., выступая на расширенном заседании коллегии Генеральной прокуратуры, Президент Российской Федерации сказал: «Прошедший год отмечен решениями знаковых задач в области противодействия коррупции. Проводимая совместно с другими ведомствами системная работа дала свои положительные результаты. Почти 50 тысяч должностных лиц, нарушивших антикоррупционные запреты, по актам прокурорского реагирования привлечены к дисциплинарной ответственности, свыше 560 уволены в связи с утратой доверия... Требую жёстко реагировать на каждый случай несоблюдения должностными лицами предусмотренных законом ограничений, добиваться обеспечения неотвратимости ответственности за коррупционное поведение независимо от чинов и рангов».

Озвученная цифра в 50 тысяч должностных лиц, привлеченных к дисциплинарной

ответственности только по актам прокурорского реагирования убедительно доказывает тот факт, что именно дисциплинарная ответственность является одним из основных барьеров на пути распространения коррупции, а увеличение количества лиц, привлеченных к ответственности (например, в 2020 г. – 35 тысяч<sup>3</sup>), говорит о недостаточно эффективном использовании превентивного потенциала мер дисциплинарного характера в вопросах противодействия коррупции.

По состоянию на 26 марта 2024 г. в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, включены более 4000 должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления<sup>4</sup>.

О необходимости совершенствования механизма привлечения к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения говорит и увеличивающееся число рассматриваемых в судебном порядке споров государственных служащих с работодателями.

В настоящее время можно выделить несколько сформировавшихся способов совершенствования механизма привлечения к ответственности за совершение коррупционных проступков:

Наиболее разумным представляется путь совершенствования законодательства, однако именно для рассматриваемой нами категории правоотношений он не всегда является приемлемым в силу многогранности и изменчивости регулируемых отношений;

Вторым способом является разработка различных методических рекомендаций. Минтруд России успешно освоил данный род деятельности, подготовив десятки подобных документов, эффективно используе-

<sup>1</sup> Выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД России 20.03.2023. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/70744>; выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД России 17.02.2022. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795>; выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД России 09.03.2017. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54014>; выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании коллегии МВД России 15.03.2016. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51515>; выступление Президента РФ В.В. Путина на заседании коллегии Генеральной прокуратуры России 14.03.2017. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54035> (дата обращения: 26.03.2024).

<sup>2</sup> Подр.: Невирко Д.Д. К вопросу о проблемах доказывания при привлечении к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики : материалы XXV международной научно-практической конференции: в 2 ч. Красноярск, 7-8 апреля 2022 года. Том Часть 1. Красноярск : СибЮИ МВД России, 2022. С. 71-73.

<sup>3</sup> Стенограмма расширенного заседания коллегии Генеральной прокуратуры России 20.03.2023. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65165> (дата обращения: 26.03.2024).

<sup>4</sup> Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. URL: <https://gosszlzhba.gov.ru/reestr> (дата обращения: 26.03.2024).

мых в органах публичной власти. К несомненным достоинствам представленного способа следует отнести оперативность и простоту. Учитывая, что рассматриваемые документы не являются нормативными правовыми актами, их авторы не связаны правилами юридической техники при рассмотрении и принятии рекомендаций. При этом и кадровые подразделения, и суды успешно ссылаются на подобные документы при мотивировке своих решений, что приводит к вполне обоснованным опасениям отдельных ученых, указывающих на процессы замещения законодательного регулирования подобными документами.

Также нельзя не отметить роль правоприменительной (в первую очередь судебной) практики. Рассматривая споры в рамках обжалования дисциплинарных взысканий, наложенных за коррупционные правонарушения, суды обнаруживают типичные ошибки кадровых подразделений, выявляют подлинный смысл законодательства в сфере противодействия коррупции. Однако и этот процесс не всегда идет достаточно гладко. Реформа судебной системы и появление кассационных судов негативно сказались на единстве судебной практики в целом, а, учитывая сложность и многоаспектность антикоррупционного законодательства, отдельные вопросы в рассматриваемой нами сфере стали решаться диаметрально противоположным способом.

Рассмотрим некоторые наиболее интересные случаи. Так, примерно до 2022 г. считалось, что единственным дисциплинарным взысканием, которое может быть применено к государственному служащему, не подавшему в установленный срок сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, является увольнение в связи с утратой доверия. Однако в 2021 г. Шестой кассационный суд общей юрисдикции поддержал иную правовую позицию, обозначенную в решении Комсомольского районного суда г. Тольятти Самарской области<sup>1</sup>. Поводом для рассмотрения дела являлся иск гражданки Н., которая

была освобождена от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя отдела службы судебных приставов по Самарской области и уволена с федеральной государственной гражданской службы в связи с утратой доверия к гражданскому служащему вследствие несоблюдения ограничений и запретов, установленных в целях предотвращения коррупции. В частности, госслужащая в срок не подала справку о доходах во время отпуска по уходу за ребенком. В ходе судебного заседания гражданка Н. объяснила невыполнение предусмотренной законом обязанности следующим образом: «О том, что необходимо сдавать налоговые декларации никто не напомнил, будучи занятой детьми и по причине ухода за ними забыла об этом»<sup>2</sup>. Суд признал увольнение незаконным, а наказание чрезмерным. Суд первой инстанции указал, что Управление Федеральной службы судебных приставов по Самарской области не приняло во внимание, что дисциплинарное правонарушение совершено гражданкой Н. в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, когда её жизнь и интересы заключались только в заботе о детях, а вопросы службы отошли на второй план, что является естественным для данной ситуации.

Также сразу два кассационных суда (третий и восьмой кассационные суды общей юрисдикции) приняли решения о невозможности увольнения беременных лиц в связи с утратой доверия. Нормы законодательства о государственной службе не регулируют особенности работы беременных. Поэтому нужно применять Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которым беременных нельзя уволить по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации. При этом не важно, знал наниматель о беременности или нет<sup>3</sup>. Данные судебные решения принципиально изменили дисциплинарную практику в государственных и муниципальных органах в 2023-2024 гг.

Отметим, что далеко не всегда суды различных инстанций придерживаются единых

<sup>1</sup> Дело № 2-85/2022 (2-2451/2021). М-2488/2021. URL: [https://komsomolsky--sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=25894416&case\\_uid=64df8d90-3071-42fe-8e2f-7673ef29cef6&delo\\_id=1540005](https://komsomolsky--sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=25894416&case_uid=64df8d90-3071-42fe-8e2f-7673ef29cef6&delo_id=1540005) (дата обращения: 26.03.2024).

<sup>2</sup> Дословная цитата из указанного выше судебного решения.

<sup>3</sup> Беременную нельзя уволить с госслужбы из-за утраты доверия, решил суд // Новостной портал СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/22119/> (дата обращения: 26.03.2024).

позиций по спорным вопросам применения антикоррупционного законодательства в части привлечения государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. В частности, до настоящего времени не решен вопрос о необходимости истребовать объяснение у государственного служащего при проведении проверки по фактам нарушения антикоррупционного законодательства. Так, в 2023 г. Второй кассационный суд общей юрисдикции не поддержал государственного служащего, которого уволили из-за утраты доверия, не запросив объяснение. Суд отметил, что в соответствии с законодательством представитель нанимателя обязан требовать объяснение лишь при назначении строго определенных взысканий, а увольнение из-за утраты доверия к таким не относится<sup>1</sup>.

Однако суды принимают и противоположные решения. Так, Волгоградский об-

ластной суд<sup>2</sup> восстановил служащего, уволенного в связи с утратой доверия, в должности в связи с тем, что госорган не запросил у него объяснение при проведении проверки, сославшись на положения Трудового кодекса РФ.

Обозначенные примеры убедительно доказывают, что механизм привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения еще далек от совершенства и универсального средства по его улучшению пока нет. Думается, что в рассматриваемой сфере как нигде необходим комплексный правовой мониторинг, который позволит своевременно выявлять коллизии и пробелы законодательства, унифицировать правоприменительную практику и, в конечном итоге, более эффективно использовать превентивный потенциал дисциплинарного воздействия в рамках профилактики коррупции.

*Сагитов Р.Н.*

Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

**УЧАСТИЕ СОТРУДНИКОВ ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ  
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ  
В ОХРАНЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА**

Текущая геополитическая ситуация в мире влечет за собой ряд закономерных последствий для сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации<sup>3</sup>. В соответствии со статьей 35 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» на сотрудников, осуществляющих свою деятельность в особых условиях, могут быть возложены дополнительные обязанности без их согласия:

- 1) командирование в другую местность;
- 2) временный перевод сотрудника в другое подразделение без изменения характера службы;
- 3) установление иных особых условий и дополнительных ограничений (к ним можно

отнести: изменение режима служебного времени, перенос отпуска сотруднику или отзыв, создание усиленного режима несения службы, привлечение для охраны общественного порядка, ограничение выезда за пределы территории проживания в свободное от служебных обязанностей время и др.).

Несомненно, одной из ключевых задач Федеральной службы войск национальной гвардии является защита населения от любых противоправных проявлений. Одним из способов достижения данной цели является выставление нарядов по охране общественного порядка, суть деятельности которых преимущественно заключается в патрулировании закрепленной территории в профилактических целях, потому как присутствие человека «в форме» влечет за собой снижение

<sup>1</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 06.03.2023 № 8Г-32393/2022[88-960/2023-(88-30830/2022).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 20.12.2021 по делу № 33-12655/2021.

<sup>3</sup> Тарчоков Б.А. Актуальные вопросы подготовки сотрудников ОВД к деятельности в особых условиях // Обращение и право. 2022. № 2. С. 309.