***Меры предупреждения финансового характера***

Исследования отечественных и российских авторов при рассмотрении проблемы предупреждения правонарушений среди личного состава на одно из первых мест помещают повышение заработной платы и материально-технического обеспечения. Помимо предупреждения коррупционых действий и преступлений корыстной направленности данная мера призвана повысить социальный статус сотрудников в целом, что также может предотвратить часть преступлений, совершаемых по иным, некорыстным мотивам.

В зарубежных полицейских системах действительно предлагаемый подход рассматривается в качестве неотъемлемого элемента социальной и антикоррупционной защиты персонала. В Канаде, например, зарплата полицейского за последние 30 лет выросла в 6 раз и теперь вдвое превышает зарплату квалифицированных рабочих промышленных предприятий. Работа сверх установленного графика оплачивается в повышенном размере. Желание полицейских повысить свой образовательный уровень без отрыва от службы всячески поощряется, в том числе и материально. Высоким является и уровень пенсионного обеспечения. 90,1% годового бюджета полиции расходуется на выплату зарплаты, остальные расходы идут на непосредственное обеспечение правоохранительной деятельности. Как результат – очень низкий уровень коррупции среди полиции, высокий престиж профессии в глазах населения.[[1]](#footnote-1) Анализ бюджета британской полиции показывает, что только 23% расходуется непосредственно на деятельность, направленную на снижение криминальной активности, противодействие организованной преступности и расследование преступлений. Фонд заработной платы составляет при этом в бюджете 70,6%.[[2]](#footnote-2)

Однако кроме обычного увеличения уровня материального обеспечения сотрудников, в научных исследованиях достаточно редко встречаются иные подходы к решению проблем экономического характера.

Одним из немногих является способ повышения заработной платы сотрудников за счет передачи в распоряжение подразделений фиксированной части возмещенного преступниками материального ущерба. Российские исследователи при этом делают ссылку на исторический опыт в виде постановления Совнаркома от 20 июня 1922 г., которым вводилась новая система премирования сотрудников уголовного розыска за раскрытие краж. 10% стоимости разысканного государственного и кооперативного имущества и 15% стоимости разысканного имущества отдельных лиц отчислялись в распоряжение соответствующего отдела розыска. После этого начальник имел право 35% из отчисленной суммы выдавать сотрудникам, разыскавшим имущество, расходовать еще 15% на премирование за раскрытие других преступлений, а остальную сумму перечислял в особый фонд помощи.[[3]](#footnote-3)

Не возражая против предложенного подхода к предупреждению корыстной преступности среди личного состава ОВД, мы все же не разделяем выводов российских коллег, которые полагают, что в результате законодательного закрепления данного подхода у сотрудников отпадет необходимость в поиске дополнительных источников заработка. Мы также далеки от мысли, что такое решение проблемы финансирования личного состава позволит восстановить социальный престиж милицейской службы и создаст благоприятные условия для адекватной оценки качества работы каждого сотрудника. На наш взгляд, рассматриваемый вид премирования возможен только как временное средство, поскольку ставит в неравноправное положение различные службы ОВД. Кроме того, возмещение материального ущерба, являясь компетенцией суда, потенциально может превратиться для сотрудников в самоцель, заслонив основной смысл правоохранительной деятельности.

Более совершенным видится разрабатываемая отечественными авторами система премирования сотрудников различных служб на основе учета их деятельности по ряду показателей. Центральное место среди предлагаемых показателей занимают затраты времени на выполнение той или иной служебной задачи и результаты работы каждого отдельно взятого сотрудника.[[4]](#footnote-4) Подобная система регулирования зарплаты и стимулирования активного выполнения служебных обязанностей не является принципиально новой и встречается, прежде всего, в практике британской и американской полиции. Установленная в них практика бальной оценки ежемесячных результатов деятельности позволяет четко фиксировать объем выполненных полицейским конкретных действий – арестов, участий в преследовании, наложенных штрафов и т.д. В случае перевыполнения средней месячной нормы действий полицейский получает прибавку к заработной плате в виде премии или возможность внеочередного направления на курсы повышения квалификации с последующей возможностью карьерного роста.

Хотя данная система и позволяет формировать позитивную мотивацию даже в условиях ограниченных финансовых ресурсов, однако для использования таких средств стимулирования в фонде заработной платы подразделений необходим известный резерв, который, опять-таки, обычно появляется в результате тривиального увеличения бюджетных ассигнований. В качественном отношении рассмотренные методы экономической защиты личного состава и предупреждения правонарушений оставляют органы внутренних дел относительно пассивным субъектом, всецело зависящим от предоставляемых государством денежных средств.

С учетом сказанного, мы предлагаем обратить внимание еще на один из подходов, практикующийся в ряде полицейских систем США и Западной Европы. Он получил название вторичной занятости и позволяет применять контролируемую руководством полиции работу подчиненных по совместительству как достаточно эффективный антикоррупционный метод. В большинстве европейских стран существуют достаточно строгие ограничения на работу полицейских во внеслужебное время, однако полный запрет устанавливается только там, где государство имеет возможность обеспечить действительно высокий уровень оплаты труда полицейских.

В качестве наиболее наглядного примера противодействия коррупции среди персонала полиции можно привести опыт администрации миротворческой миссии ООН в Косово, которая столкнулась с проблемой формирования полиции европейского образца в условиях, когда высокий уровень безработицы, контрабандной деятельности и активность организованной преступности представляли реальную угрозу коррумпирования молодой полиции.

Наряду с разработкой нормативно-правовой базы по инициативе ООН был изучен опыт полиций различных стран и в качестве пробной модели в структуре местной полиции Косово был создан отдел вторичной занятости (Second Employment Unit). Основной его задачей стало предоставление возможности полицейским получать законный источник доходов во внеслужебное время и координация спроса населения на охранные услуги.

Любая работа по совместительству разрешается только с письменного разрешения указанного отдела. Предоставленная дополнительная работа рассматривается при этом как привилегия и может быть в любой момент отменена или ограничена руководством полиции. Полицейский также может быть отозван на основное место службы в случае оперативной необходимости. На получение работы по совместительству могут претендовать полицейские, прошедшие курс первоначальной подготовки, не имеющие дисциплинарных взысканий и успешно выполняющие свои основные служебные обязанности.

При выборе работы на вторичном рынке занятости в первую очередь принимается во внимание требование, согласно которому выполняемые полицейским функции никоим образом не пересекаются с его непосредственными служебными обязанностями по основному месту работы, не требуют использования его полномочий как представителя власти и выполняются полицейским в свободное от службы время.[[5]](#footnote-5)

Юридическое оформление вторичной занятости осуществляется в виде заключения контракта между полицейским подразделением заинтересованными юридическими лицами, где в перечне предоставляемых полицейскими офицерами услуг указываются такие виды возможной деятельности, как управление дорожным движением, охрана жизни и собственности граждан, оперативные мероприятия, охрана порядка при проведении массовых мероприятий, осуществление правоохранительных функций в отношении представителей органов власти (охрана, сопровождение, соблюдение пропускного режима).

Длительность работы по совместительству ограничивается 24 часами в течение рабочей недели и не может превышать 10 часов в день, если полицейский работает во время своего отпуска.

В ходе трудовой деятельности на вторичном рынке занятости не разрешается работа, в ходе осуществления которой существует потенциальная угроза возникновения конфликта ведомственных и частнопредпринимательских интересов. Примером таких занятий могут быть следующие:

– торговля или сбор денег (штрафы, налоги, услуги парковки);

– любого рода частные расследования или иная работа, для выполнения которой полицейскому необходимо иметь доступ к служебной оперативной информации;

– работа, требующая ношения полицейской униформы;

– любая помощь при подготовке уголовных или гражданских дел для их [защиты в суде](http://click02.begun.ru/click.jsp?url=aS54NwkHBge0j9Hh8uZXsT-Q*RM2nQt4kgXqXEYS0Xz0MEfNmzSzyfHZ*DpzQpjME-SC9jT5NZ5wA-vijVzdlrauzjjiL7DCYnBww75ogHVtzM1x*k4Ar5RhmdooQMbzo3rAYQYEkxrEqViyhRH5QM2XbnaEiI0g3WwubvrRneeBptmqEgeOT3tmqF6jKXROoaZBiJb9LHn2U6nAN7vaB*lh6NAjty1ZqCxy8y2SC4eyPgtehz-Ub55RX2kF7t8T3n7RLgctOwE57HoFEcCb9hUlmmvGfllkgjLv0pJdAFC3e7x3ZBuaV00Og72bBGfdTyR41CkLmEmh4aFZR9NjlGFUInZN6DPBIv63V4arMPkqTq2kYuxbLGZ7ZvhS8oYq0vX5S1DUYpYLWBwJfQV5nzlJc5crVJtWw57gAZylvv2phoYYjAUQgfXlNP5q3W1nDHrgY9wJHoZQnbFKvMUO4JF4GHhV*1-IvBdPZ2VasHTg4J2CR5O5zn1kkWAQ4gmFNYCpJzD5ZgPuA3ao8-ycjpWtcSzCJU0sfFfnXJodaAcIWKJH1wFexJ6pFLp9ek6HcD5QIn5PcGDP9XJcMe5hgigdgfixlxyhKueoFpMIWGrzzUKNZhXJG8ujP7BXyEt2iz4mqseGAdjUP-Ufz-N-*6OJLa0);

– обеспечение безопасности официальным представителям политических партий в качестве телохранителей или агентов охраны.

Не допускается также работа, при выполнении которой ставится под угрозу статус и достоинство правоохранительной деятельности как профессиональной организации. Примером такой трудовой занятости может служить работа в заведениях, где осуществляется продажа книг, журналов, видеокассет эротического содержания, а также различные предметы, обеспечивающие развлечения сексуального характера; любая работа, предполагающая производство, транспортировку или продажу спиртных напитков как основной вид деятельности; работа в заведениях игорного бизнеса.

Изложенная стратегия в отношении трудовой занятости личного состава дает положительные результаты и может быть учтена при разработке ведомственной политики МВД Украины в данном направлении. На наш взгляд, в современных условиях рыночных отношений широкий доступ персонала правоохранительных органов к легальным способам заработка при наличии эффективных форм контроля за его осуществлением создает наиболее благоприятные условия для решения проблемы поднятия социального статуса персонала и предупреждения значительной части коррупционных правонарушений и преступлений корыстного характера.

Не следует отказываться и от таких сложившихся форм предупреждения правонарушений, как установление системы льгот для личного состава ОВД, набор которых может быть расширен предоставлением за безупречную службу льготных кредитов для покупки недвижимости, получения образования, внеконкурсный прием детей таких сотрудников в ведомственные учебные заведения и т.п.

*Меры предупреждения преступлений и иных правонарушений*  
*в системе ОВД социально-психологического характера*

В социальной сфере стратегия предупреждения негативных явлений среди личного состава ОВД предполагает условное разделение всех мер превентивного характера на следующие подгруппы:

– меры, обеспечивающие наиболее полное соответствие между статусом и методами деятельности ОВД как социального института и общественным мнением;

– меры, направленные на формирование корпоративной идеологии и ведомственной философии, наиболее полно отвечающим требованиям общества;

– меры, предусматривающие адекватную самоидентификацию сотрудников ОВД как одной из социальной групп украинского общества;

– меры по обеспечению гражданского контроля и содействия.

В рамках первого направления в качестве желаемой цели необходимо рассматривать специфику и структуру служебной деятельности ОВД с точки зрения их гармоничного соответствия совокупности правовых предписаний, особенностям национального менталитета и общественного мнения различных групп населения Украины. Непротиворечивость указанных элементов, на наш взгляд, и будет служить гарантом стратегически правильного формирования социального статуса органов внутренних дел.

В этой связи первостепенное внимание следует уделить пересмотру ведомственной политики МВД Украины, которая традиционно ориентирована преимущественно на силовое разрешение проблем в области охраны правопорядка. Целью такой политики является установление максимально полного контроля над преступностью, что в современных условиях не представляется возможным по ряду объективных причин. Реальная оценка криминогенной ситуации в Европе свидетельствует о том, что у полиции отсутствуют возможности и средства для проникновения в теневую экономику преступного мира, за пределами полицейского контроля находится большинство преступлений, совершаемых в сфере деятельности политических партий и государственного аппарата, а также преступлений, совершаемых во время выборных кампаний в сфере идеологии, рекламы и пропаганды.[[6]](#footnote-6)

Как было сказано ранее, именно осознание реальных возможностей полиции привело к тому, что сегодня на уровне правительств США и Западной Европы признана ошибочность требований, ранее предъявляемых к полиции. Отечественные же подразделения ОВД, невзирая на явные противоречия между декларируемой социальной миссией «борьбы с преступностью» и возможностями ее реализации, по-прежнему остаются в рамках традиционной силовой модели, которая, в свою очередь, является фундаментальной с точки зрения определения ведомственной идеологии правоохранительных органов.

Выше было отмечено, что отрицательным последствием идеологии, провозглашающей «борьбу с преступностью», является осознание преступника в качестве противника, с которым нужно вести борьбу или войну. В реальной жизни это неизменно приводит правоохранителя к необходимости идентифицировать себя с человеком, находящимся в условиях вооруженного конфликта, в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости. Данная ролевая позиция, в свою очередь, требует быстрых, решительных и бескомпромиссных действий, подчиненных единственной цели – выжить и победить противника.[[7]](#footnote-7)

Полицейские подразделения, делающие ставку на борьбу с преступностью, как на основной стиль деятельности, довольно быстро переходят к репрессивным формам социального контроля и фокусируют свои усилия не на средствах ведения борьбы, а на достижении конечного результата – победы.[[8]](#footnote-8) По справедливому замечанию А.И. Долговой, подобная тактика зачастую чревата незаконным принуждением и случаями расправы над преступниками.[[9]](#footnote-9) Именно в рамках такого подхода появляется и существует упомянутый ранее феномен «Грязного Гарри» – защита закона незаконными способами, поскольку сама цель «оправдывает» любые средства.

Кроме того, деятельность полиции в рамках силового подхода не прогрессирует, а неизбежно замыкается в порочный круг, где прослеживаются четыре основных стадии, как это демонстрируют в своей работе П. Нейрод и А. Бекли.

|  |
| --- |
| Разработка и внедрение новых стандартов деятельности полиции, ужесточение правовых норм, принятие новых уставов и кодексов |

|  |
| --- |
| Кампания по борьбе с преступностью.  Провозглашение лозунга  «Мы объявляем войну…» |

|  |
| --- |
| Скандалы и расследования как результат вскрывшихся в процессе проведения кампании перегибов, фактов злоупотреблений и коррупции |

|  |
| --- |
| Реакция общества в виде смены руководства МВД, реорганизации полиции, проведения кадровой чистки |

Выход из сложившейся практики для криминологов и полицеистов видится в переходе от реактивного к проактивному способу воздействия на преступность. В качестве основной функции полиции предлагается не «борьба с преступностью», а «служба обществу», «обеспечение общественной безопасности», что предполагает отказ от агрессивной политики и восприятия преступников не как врагов общества, а как граждан с деформированным поведением, подлежащим коррекции.[[10]](#footnote-10)

В связи с этим в европейской криминологии все более четкое оформление получает идея приоритетного развития ведомственной полицейской этики как теоретического базиса высокоморального поведения личности.[[11]](#footnote-11)

Представляется, что развитие этических принципов правоохранительной деятельности представляется не менее важным, нежели решение задач материально-технической, кадровой и социальной обеспеченности, которые, в свою очередь, также в немалой степени определяют особенности служебного менталитета сотрудников милиции.[[12]](#footnote-12) Хотя в научном плане данная проблема, к сожалению, подробно рассматривается лишь в единичных работах, мы согласны с тем, что вопрос о формировании ведомственных этических принципов, применимых для повседневной деятельности, действительно относится к разряду насущных, поскольку сотрудники ОВД постоянно имеют дело с проблемой морального выбора.[[13]](#footnote-13)

Различные исследователи к числу основных аргументов в пользу первоочередного развития именно этических принципов относят следующие особенности деятельности работников правоохранительных органов:

– сотрудники милиции (полиции) имеют право выбора при принятии решений относительно жизни, свободы и собственности других граждан;

– именно на них ложится непосредственная обязанность по поддержанию правопорядка;

– они обязаны защищать права граждан;

– как служители и защитники интересов общества, они обязаны демонстрировать лучшие стандарты поведения (рассудительность,честность, объективность, высокий уровень нравственности);

– милиция (полиция) имеет право использовать непубличные, оперативно-розыскные методы работы, где надлежащее использование конфиденциальной информации полностью зависит от личных качеств сотрудников;

– для представителей этнических меньшинств сотрудники милиции (полиции) часто являются олицетворением всех органов власти и общества в целом;

– неквалифицированные и противоправные действия сотрудников милиции (полиции) наносят моментальный и значительный ущерб для имиджа всей правоохранительной системы и органов государственной власти.[[14]](#footnote-14)

В связи с изложенным на повестку дня ставятся и вопросы практического применения этических принципов. К сожалению, даже в наиболее развитых странах учебные программы для обучения правоохранительного персонала ориентированы только на формирование знаний, навыков, отработки процессуальных действий. Этическая подоплека работы полицейского остается вне поля основной учебной деятельности, в виде кратких факультативных курсов и наставлений. Однако сегодняшний уровень взаимоотношений общества и силовых структур требует от правоохранительных органов не только правильного исполнения установленных правил и процедур с точки зрения закона, но и того, чтобы эти действия основывались на морально оправданных с точки зрения общества решениях. Иными словами, служитель закона должен нести ответственность не только за принятые решения, но и быть подотчетным за моральную подоплеку принятого решения.[[15]](#footnote-15)

Каковы же должны быть основополагающие этические принципы правоохранительной деятельности? Исчерпывающий перечень таких принципов пока не встречается в работах зарубежных и отечественных авторов. Анализ изученных нами работ в области служебной и корпоративной этики позволяет говорить о наличии всего нескольких, наиболее общих и фундаментальных принципов:

1. Уважение к личности другого человека.

2. Доброжелательность.

3. Эффективность и профессионализм.

4. Соблюдение принципов законности и верховенства закона.

5. Ответственность.

6. Забота об окружающих.

7. Честность по отношению к себе и другим.

8. Самоотверженное служение обществу.[[16]](#footnote-16)

Меры, предусматривающие адекватную самоидентификацию сотрудников ОВД как одной из групп украинского общества, предполагают предупреждение таких негативных явлений, как профессиональная деформация, расизм и социальная изоляция, лежащие в основе многих правонарушений со стороны сотрудников ОВД. В этом направлении к числу первоочередных относятся вопросы устранения гендерной дискриминации при приеме на службу, разработки системы мониторинга и тренинга для женщин-работников ОВД, решение проблем взаимоотношений полов, защиты женщин от сексуальных домогательств.

Указанные направления являются отдельной темой криминологических прикладных исследований в практике полицейских ведомств США и Западной Европы. Расширение женского представительства на всех уровнях управленческой иерархии позволило установить, что женщины-руководители обладают лучшими способностями в планировании работы и осуществлении текущего контроля, установлении рабочей атмосферы в подразделении.[[17]](#footnote-17) Одновременно с этим были выявлены проблемы, ранее носившими латентный характер.

Британские женщины-полицейские, например, сообщают, что 90% из них подвергаются постоянным сексуальным домогательствам на рабочем месте. Женщины подчеркивают трудности работы в коллективах, где сексуально окрашенные шутки и политика сексизма воспринимаются мужчинами как норма. В полиции Швеции зафиксированы случаи, когда жертвами сексуальных домогательств становились также женщины, работавшие на должностях вольного найма.[[18]](#footnote-18) Исследователи единодушно считают, что причиной такого положения женщин является неудовлетворительная гендерная диспропорция, поскольку в большинстве полицейских подразделений удельный вес женщин составляет около 5% и только в некоторых достигает 20% от штатной численности. Пример Англии и Уэльса, где 52% руководящихдолжностей сегодня занимают женщины, является пока исключением, нежели правилом.

Подразделения ОВД Украины, имеющие сходную диспропорцию полов и имеющие все предпосылки в недалеком будущем столкнуться с описанными выше видами служебных правонарушений, нуждаются в своевременном внесении изменений в кадровую систему работы с персоналом и обеспечении позитивной адаптации и карьерного роста женщин.

В этом направлении, на наш взгляд, следует организовать специальное обучение личного состава, направленное на понимание недопустимости дискриминации женщин. Руководители подразделений также должны пройти подготовку по вопросам защиты индивидуальных прав женщин-подчиненных, а также разрешения возможных конфликтов, возникающих в коллективе по причине предубежденного отношения к женщинам со стороны мужчин. На уровне министерства насущной является проблема разработки специализированных программ по нейтрализации профессиональной деформации женщин, правовой защиты их прав, усовершенствования дисциплинарной практики расследования ситуаций в случае сексуальных домогательств и преследований.

Превентивной мерой, способствующей социальной самоидентификации личного состава, является работа, направленная на формирование внутри системы ОВД различных ассоциаций, отражающих весь спектр особенностей, характеризующих служебную и духовную жизнь персонала. В интернете сегодня можно найти более 12 млн сносок на сайты полицеских ассоциаций, многие из которых объединяют не только официальные подразделения. Руководство полиции активно формирует объединения, основанные на увлечениях и интересах подчиненных. Именно по этой причине мы можем встретить ассоциации полицейских, увлекающихся охотой, гольфом, парусным спортом, туризмом, горным велоспортом, полицейских-писателей, художников и фотографов.

Отдельное место в зарубежной практике превентивной работы с персоналом занимает направление, призванное приблизить структуру личного состава полиции к структуре населения страны. В рамках этого подхода европейские полицеисты предоставляют широкие возможности для регистрации объединений женщин-полицейских, а также полицейских, принадлежащих к религиозным и этническим меньшинствам (темнокожих, иудеев, буддистов и т.д.).[[19]](#footnote-19)

Приведенные примеры формируют у населения имидж полиции как открытой гражданской организации, что повышает уровень доверия к действиям полиции с одной стороны и с другой стороны – предупреждает профессиональную деформацию полицейских, укрепляет их чувство собственного достоинства, снижает уровень меркантильности и цинизма.

Отдельно следует рассмотреть весомость общественного мнения, поскольку социальный рейтинг считается сегодня одним изуниверсальных показателей эффективности деятельности правоохранительных органов. Как показывают результаты многочисленных социологических замеров, отношение населения к милиции в среднем носит характер обособленности и нейтралитета, хотя в сельскохозяйственных регионах уровень взаимоотношений граждан и милиции значительно лучше. Предпринимаемые меры по улучшению имиджа милиции пока не дали ощутимого результата, поскольку изменение общественного сознания является процессом долговременным, к тому же объективные трудности функционирования ОВД по охране прав и безопасности граждан остаются нерешенными.[[20]](#footnote-20)

Введенный в ведомственный обиход сравнительно недавно данный критерий еще не приобрел четкой дефиниции, поскольку для подразделений ОВД остаются нерешенными многие вопросы. Сегодня изучение мнения населения используется, в основном, для составления социологического «портрета» сотрудников милиции тех или иных служб, формирования позитивного имиджа и реже – для мер по коррекции негативных явлений. Для придания действенного характера таким мерам, как изучение мнения населения, необходима дальнейшая работа по совершенствованию социологического инструментария и разработки прикладных методик, обеспечивающих объективность получаемых данных и адекватную их интерпретацию.

В исследованиях общественного мнения, проведенных автором на территории бывшей Югославии, выявился, например, тот факт, что при оценке работы органов правопорядка граждане ориентируются более на эмоциональный, нежели на рациональный компоненты сознания. Опрошенные боснийцы, как представители этнического меньшинства в Сербской Республике, например, дали достаточно объективную характеристику отдельным качествам местной (сербской) полиции. Невзирая на религиозные и этнические разногласия с сербским населением, они в большинстве своем (74,7%) отметили, что полиция в своей работе достаточно прозрачна, относительнонекоррумпирована, внутри самой полиции присутствует внутренний контроль за дисциплиной. 91% боснийцев были удовлетворены объективностью работы полиции, при этом 70,9% указали, что этническая принадлежность полицейских не влияет в целом на уровень работы полиции как таковой.

Однако общая оценка работы полиции все же была признана боснийцами неудовлетворительной. 75,7% опрошенных были недовольны качеством работы полиции в целом, 52% – личными качествами полицейских и быстротой реагирования полиции. При обработке результатов опроса стало очевидно, что в своих ответах боснийцы исходили из трех компонентов – оценки образовательного уровня полицейских, уровня их профессионализма и соблюдения полицейскими этических принципов (приложение 3). Аналогичную картину показали и опросы в Боснии, где этнические меньшинства были представлены сербами и хорватами. Сказанное в равной степени подтверждает как тезис о эффективности общественного мнения в качестве критерия общей оценки деятельности ОВД, так и тезис о необходимости совершенствования самой системы оценочных критериев с учетом национального менталитета.

Напомним, что разница между взглядами различных групп общества на деятельность милиции и требованиями закона могут существенно разниться и это необходимо воспринимать как неизбежное явление. Даже в условиях западной демократии, несмотря на жесткий курс правовой регламентации действий полиции, установки населения в отношении допустимого уровня авторитарности полиции не отличаются излишней суровостью. Результаты проведенных в начале 1990-х гг. социологических опросов в Италии, Франции, Испании, Великобритании и Австрии выявили 60% респондентов, указавших на то, что сотрудники полиции имеют право действовать жестко, если считают это необходимым. 40% опрошенных высказались за предоставление полиции более широких полномочий, а 35% согласны с тем, что полиция скорее должна задержать невиновного, нежели упустить преступника.[[21]](#footnote-21)

Различной общественной оценке подлежат и подразделения, придерживающиеся того или иного стиля работы. И данная оценка может быть далеко не однозначна с точки зрения объективных критериев. Первое исследование в этой области, принадлежащее Д. Вилсону, сравнило результаты общественного мнения в отношении трех основных стилей американских подразделений полиции. Д.Вилсон назвал их «охранный», «уставной» и «гармоничный» стили.[[22]](#footnote-22)

В подразделениях с «охранным» стилем управления основной упор при выполнении служебных обязанностей делается в большей степени на поддержание общественного спокойствия и порядка в целом, нежели на защиту конкретных действующих законов. Полицейским предоставляется широкая свобода действий в оценке ситуации и возможность поступать на свое усмотрение. Бюрократия и профессионализация в таких подразделениях развиты в незначительной степени, что обычно заслуживает положительное отношение со стороны основной массы населения.

Подразделениям «уставного» типа, напротив, присущи чрезвычайно развитый формализм в работе и бюрократия, поскольку основная цель работы видится в укреплении правопорядка, соблюдении всех действующих законов и борьбе с любыми правонарушениями. Свобода действий полицейских минимальна и строго ограничена, поскольку беспристрастность и объективность полицейских видятся главными их деловыми качествами.

И, наконец, подразделения «гармоничного» стиля избирают золотую середину, стремясь одновременно и к борьбе с преступностью, и к поддержанию гармоничных отношений с населением. При этом значительная часть времени полицейских тратится на оказание помощи населению, правовому консультированию, работе с отдельными гражданами и семьями.

Парадоксально, но именно «уставной» стиль получил наиболее низкий уровень общественного рейтинга, поскольку вызывал наибольшие нарекания представителей этнических меньшинств, которые воспринимали активную и беспристрастную правоохранительную тактику как агрессивную и расистскую. Применение же «гармоничного» стиля, невзирая на достаточно высокую оценку, оказалось возможным, к сожалению, лишь в кварталах проживания «среднего класса», где общинам присущи общие жизненные ценности и единый стиль жизни в целом.

К группе превентивных мер социального характера непосредственно относится и такое немаловажное направление, как привлечение общественности и СМИ к выполнению контрольно-ревизионных и вспомогательных фукций. Напомним, что в 2000 г. только благодаря публикации на страницах интернета и связанного с этим общественного резонанса, МВД Украины было инициировано служебное расследование по фактам злоупотребления служебным положением полковника милиции К., старшего инспектора по особым поручениям УГАИ МВД Украины. Как было выявлено в ходе проверки опубликованных материалов, на протяжении 1986–1999 гг. полковником милиции К. на имя отца и сестры было зарегистрировано и снято с учета для последующей продажи 25 автомобилей иностранного производства. В 1998 г. по сфальсифицированным документам данный сотрудник незаконно получил в г. Киеве 3-х комнатную квартиру, а спустя год – купил еще одну трехкомнатную квартиру. Кроме того, полковник милиции К. по сфальсифицированным документам способствовал трудоустройству в ОВД мужа своей дочери. На основании выявленных фактов полковник милиции К. был уволен из ОВД по отрицательным мотивам.[[23]](#footnote-23)

Правовой основой взаимодействия милиции и населения является, прежде всего, Закон Украины «Об участии граждан в охране общественного порядка и государственной границы» и разработанная МВД Украины Программа развития партнерских отношений между милицией и населением на 2002–2005 гг.[[24]](#footnote-24) В качестве одной из попыток привлечения государственных и общественных организаций кдеятельности по предупреждению преступлений в органах внутренних дел можно рассматривать упомянутую ранее инициативу Национального университета внутренних дел по созданию мобильных груп мониторинга соблюдения прав человека в Харьковской, Полтавской и Сумской областях. Данная инициатива осуществляется в рамках сотрудничества с программой Совета Европы «Полиция и права человека в XXI веке» и предполагает:

– проведение информационной работы с населением о видах и объеме прав граждан и сотрудников милиции;

– выявление и анализ фактов нарушений законности со стороны сотрудников милиции с одновременным информированием МВД Украины;

– привлечение внимания государственных органов и общественности к проблемам правоохранительных органов, укрепления отношений между милицией и населением, повышения авторитета ОВД Украины.

Эффективной формой сотрудничества органов внутренних дел и общественных организаций является деятельность правозащитных организаций в рамках европейского проекта «Кампания против пыток и жестокого обращения в Украине», предполагающая не только мониторинг состояния законности в подразделениях милиции, но и создание учебного курса для подготовки будущих сотрудников ОВД. Врамках данного курса курсанты учебных заведений системы МВД Украины получат теоретические знания по проблемам прав человека в современном обществе и овладеют практическими навыками соблюдения данных прав в ходе выполнения служебной деятельности.

Харьковской правозащитной группой в 2004 г. была инициирована такая форма взаимодействия, как проведение учебных семинаров для сотрудников ОВД, к работе которых были привлечены представители министерства юстиции, министерства внутренних дел, независимые эксперты. Проведение семинаров в Запорожской, Херсонской, Николаевской и Кировоградской областях показало их высокую эффективность. В ходе занятий сотрудники милиции и органов дознания не только повысили уровень личного профессионализма, но и получили возможность в дальнейшем выступать в качестве наставников для своих коллег по вопросам соблюдения прав человека.

Перспективной формой взаимодействия представляется организация бесплатной юридической помощи задержанным и их родственникам, осуществляемая с 2005 г. черниговской общественной организацией «Доброчин» на основании договора с УМВД Украины в Черниговской области и обеспечивающая ежедневное присутствие адвоката в городском отделе внутренних дел.[[25]](#footnote-25)

Создание и активное содействие работе общественных формирований по охране правопорядка является действенной мерой социальной превенции правонарушений среди сотрудников ОВД, поскольку совместная работа повышает степень гражданского контроля за действиями правоохранительных органов, делает их более ответственными при осуществлении своих функций. В настоящее время, по оценке экспертов, с общественными формированиями взаимодействует около 60% сотрудников милиции, прежде всего – участковые инспектора. Традиционные формы содействия граждан в виде ДНД и внештатного сотрудничества не лишены недостатков – большинство сотрудников указывают на формализм в их работе и общую малоэффективность. На наш взгляд, руководителям регионального уровня следует предоставить большую степень самостоятельности в выборе форм взаимодействия с населением, концентрируя внимание на развитие наиболее эффективных форм с учетом социально-демографической специфики населения. При этом следует максимально снизить использование количественных показателей при оценке деятельности общественных формирований.

В этой связи на повестку дня становятся вопросы материального и морального стимулирования граждан, усовершенствования нормативной базы партнерского взаимодействия милиции и населения, обеспечения в ряде случаев анонимности сотрудничества. Немаловажным в предупреждении неправомерных действий сотрудников ОВД представляется расширение сети «телефонов доверия», абонентских ящиков, специальных веб-сайтов, с помощью которых граждане могли бы сообщать о фактах правонарушений службе внутренней безопасности. Целесообразно при этом постоянно освещать положительные результаты указанных форм общественного контроля для повышения степени уверенности граждан в защите их прав и свобод.

Самостоятельной задачей является усовершенствование работы ведомственных центров общественных связей со средствами массовой информации, что также повышает степень подотчетности органов внутренних дел обществу и активизирует формы социального контроля за действиями отдельных сотрудников. При этом качественными критериями деятельности ведомственных информационных структур целесообразно признать степень изменения в информированности населения о деятельности подразделений ОВД, уровне доверия к милиции, динамике взаимоотношений населения и милиции.

***Меры предупреждения преступности и иных правонарушений* *в системе***

***ОВД организационно-управленческого характера***

Исследователи, занимавшиеся проблемой соблюдения законности в органах внутренних дел, среди превентивных мер организационно-управленческого характера указывают на приоритетное значение подбора, подготовки и расстановки кадров, усовершенствование воспитательной работы с персоналом.[[26]](#footnote-26) Далее по степени уменьшения значимости располагаются вопросы организации контроля за деятельностью руководителей и подчиненных, проведения постоянного мониторинга текущего состояния дисциплины, совершенствования стиля управления подразделениями и т.п.

Не перечисляя весь объем мероприятий, осуществляемый кадровым аппаратом на стадии отбора кандидатов ОВД, отметим, что инновации, предлагаемые различными исследователями, сводятся к достаточно ограниченному перечню, включающему:

– улучшение психологического отбора кандидатов на службу, разработка профессиограмм и более подробных характеристик личности;

– усовершенствование методик определения профпригодности;

– введение проверки на полиграфе для повышения достоверности получаемых персональных данных относительно мотивов поступления на службу, фактов криминальной деятельности, связей с криминальными элементами, пристрастия к алкоголю и наркотикам;

– усовершенствование системы спецпроверок в отношении кандидата и его родственников, передача данной функции в компетенцию СБУ;

– восстановление института поручительства опытных работников ОВД за конкретного кандидата при его поступлении на службу;

– возрождение практики комплектования ОВД кандидатами по направлениям общественных организаций, трудовых коллективов и коллективов микрорайонов.

Однако предлагаемые мероприятия, обладая позитивным эффектом, все же рассматриваются отечественными авторами вне определенного методологического подхода. По этой причине система предупреждения правонарушений личного состава часто излагается, как механическая совокупность всех возможных мер либо просто ограничивается декларативными заявлениями о необходимости улучшать тот или иной аспект работы с персоналом. К сожалению, в смежных с криминологией областях также трудно найти работы, где присутствовало бы четкое видение возможных форм ведомственной превентивной политики работы с персоналом и цельное представление о специфике отбораперсонала в зависимости от стратегии правоохранительной деятельности ОВД.

Анализ литературы позволяет констатировать, что кадровая политика МВД Украины использует сегодня, в основном, ценностно-ориентированный подход при отборе персонала. В рамках данного подхода ведомственными документами установлен примерный перечень морально-этических, деловых и личностных качеств, которым должен соответствовать каждый сотрудник. Установлены также медицинские ипсихологические критерии, ограничивающие органы внутренних дел от попадания в них лиц, неспособных нести службу. Наличие отдельных качеств и умений, важных для дальнейшей профессионализации, рассматривается как желательный, но необязательный критерий отбора, сильно зависящий, к тому же, от личной позиции руководства МВД и особенностей политической конъюктуры. Недостатком данного подхода является слабая прогностическая связь между наличием у индивида требуемых положительных качеств и его дальнейшей успешной карьерой в ОВД. Отбирая кандидатов на службу, мы вовсе не гарантируем, что они быстро адаптируются к специфике служебной деятельности и будут успешно работать в том или ином подразделении.

Отчасти по этой причине в ряде источников предлагается учитывать тот факт, что при проведении психологического тестирования кандидатов на службу диагностически важным может быть не столько рациональная часть сознания (интеллект, память, навыки логического мышления и т.д.), сколько эмоциональные качества, обеспечивающие успешную адаптацию в органах внутренних дел. Д. Големан называет эту компоненту человеческой психики как «эмоциональный интеллект», под которым он понимает совокупность интуитивного мышления, навыков самоконтроля, настойчивости, способности увлекаться поставленной задачей, умения воодушевлять других.[[27]](#footnote-27) В пользу дополнительного внимания к изучению именно эмоциональных качеств говорят результаты различных исследований, согласно которым даже самый высокий уровень рационального интеллекта обеспечивает только 4-20% успеха при решении поставленных задач. Остальная доля успеха обеспечивается за счет других факторов, принадлежащих к сфере эмоционального и бессознательного.[[28]](#footnote-28) Мы в праве поэтому предположить, что лица, выявившие определенные недостатки в эмоциональной сфере, имеют потенциальный риск профессиональной дезадаптации и совершения в результате этого правонарушений.

Обращаясь к опыту российских правоохранительных структур, мы согласны с тем, что при работе с личным составом крайне важно оценивать сотрудников милиции по ряду качественных характеристик. К таковым могут относиться уровень культурного развития, эрудированность, широта мировоззрения, толерантность к различным точкам зрения, степень самообладания в экстремальных ситуациях, выдержанность в отношениях с окружающими, степень готовности к решению оперативно-служебных задач. Целесообразным может быть введение такой комплексной оценочной категории, как «профессиональная надежность» или «антикриминальная устойчивость» сотрудника милиции.[[29]](#footnote-29)

Говоря о совершенствовании системы отбора и подготовки персонала, мы не можем пройти мимо широко практикуемой в ряде европейских стран системы отбора, основанной на оценке сформированных умений и навыков индивида, его способах реагирования в различных ситуациях. Сторонники применения данного подхода справедливо полагают, что именно оценка умений кандидата позволяет не только диагностировать его профессионально важные личностные качества, но и прогнозировать с высокой степенью вероятности успешность его деятельности в той или иной службе.

Перечень проверяемых умений и качеств достаточно обширен – особенности мотивации и самоконтроля; осмотрительность, знание собственных достоинств и недостатков; способность понимать чувства других и умение воздействовать на них; умение строить и поддерживать рабочие взаимоотношения; уверенность в собственных силах, умение слушать и общаться, способность брать инициативу на себя и поддерживать оптимистический настрой коллег; умение работать в группе, способность осваивать новые знания и умения.[[30]](#footnote-30) В последние несколько лет при отборе кандидатов на службу используют не только проведение собеседований в рамках данного подхода, но и запись их на видеопленку с последующей оценкой поведения индивида независимыми экспертами, что значительно повышает объективность и непредвзятость результатов отбора.[[31]](#footnote-31)

Руководитель подразделения полиции или кандидат на руководящую должность оценивается уже по двум комплексным категориям – общая компетенция и компетенция в специальных отраслях. В рамках общей компетенции оцениваются такие качества, как знание профессиональных и этических стандартов; коммуникативные навыки, личная мотивация, умение принимать необходимые решения, творческий подход и восприимчивость к инновациям. Среди специальных качеств оцениваются лидерские качества кандидата, его умение управлять персоналом и заботиться о профессиональном росте подчиненных, навыки планирования ежедневной деятельности, элементы стратегического мышления.[[32]](#footnote-32)

Полиция Великобритании, взяв на вооружение данный подход, ориентированный в первую очередь на оценку способностей индивида, констатировала ряд позитивных моментов его использования:

– внедрение данного метода существенно повысило аккуратность руководства при оценке деловых и личных качеств персонала;

– предложенная модель отбора позволила сократить разрыв между личными интересами сотрудников и интересами службы;

– процедура отбора упреждает случаи, когда назначение на должность производится на основании качеств, не имеющих непосредственного отношения к успешному выполнению предполагаемых обязанностей;

– данный метод отбора отлично сочетается с традиционными формами изучения кандидата на профпригодность – предварительными проверками, тестами, интервью, оценками его образовательного уровня и т.п.

– диагностические возможности используемого метода позволяют более точно ориентировать индивидуально-воспитательную работу на коррекцию отдельных качеств.[[33]](#footnote-33)

Не оспаривая рациональности изложенного подхода, следует отметить, что работу с персоналом в зарубежных странах значительно облегчает то обстоятельство, что основная масса личного состава полиции (около 59%) работает в качестве патрульных офицеров и только 15% – в отделах по расследованию преступлений и специальных вспомогательных службах (криминалисты, кинологи, отряды специального назначения).

В практику отечественной работы с персоналом, учитывая изложенный опыт, мы могли бы рекомендовать схожую систему оценки качеств и умений сотрудников ОВД при назначении их на должности руководителей подразделений. Целесообразно при этом включить в оцениваемые категории следующие:

а) общение (коммуникативность) – способность четко и кратко выражать свои мысли как в устной, так и в письменной форме, принимая во внимание потребности адресата;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: кратко и четко выражать мысли, демонстрировать подходящий словарный запас, стилистику и грамматику; подумать, прежде чем ответить; выражаться таким образом, чтобы все сказанное было полностью понятно; вести общение в зависимости от специфики аудитории; избегать жаргона и сленга;

б) навыки межличностных отношений – способность воспринимать желания и точки зрения других, работать в команде, обладать тактом и дипломатичностью;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: демонстрировать такт и дипломатичность при общении; показывать способность воспринимать взгляды других, понимать их чувства и уметь соглашаться с ними; развивать с другими людьми отношения рабочего сотрудничества; избегать предубежденного отношения и догм во взглядах и мнениях;

в) мотивация и решимость – наличие высокого уровня мотивации, готовности упорно добиваться своей цели, умение представлять такое решение, которое устроило бы всех своей приемлемостью;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: показывать высокий уровень мотивации, энтузиазма и обязательств по отношению к задаче/проблеме; уметь мотивировать других; вселять уверенность, добиваться своего и показывать упорство, сталкиваясь с трудностями; убедительно представлять идеи, планы действий и решения;

г) решение проблем – демонстрация хороших аналитических навыков, логичность суждений и соответствующее умение принимать во внимание все существенные факторы;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: четко определять возникающие задачи; демонстрировать полное понимание проблемы и всех входящих в ее состав положений; тщательно анализировать проблему, уметь добраться до сути проблемы и выделить спорные обстоятельства; принимать во внимание степень важности различных обстоятельств; выводить логичные суждения; использовать подходящие информационные и логические ресурсы; демонстрировать хорошо организованный, спланированный и логический подход к решению проблемы;

д) принятие решений – наличие предусмотрительности, умение принимать реалистические решения, основанные на соответствующих доказательствах, и готовность нести ответственность за принятые решения;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: принимать решения и давать понятные рекомендации; основывать решения на соответствующих доказательствах и фактах; проявлять предусмотрительность, определять краткосрочный и долгосрочный результаты принятого решения; определять приоритеты; искать оптимальное решение, которое устроит всех; сохранять объективность; нести ответственность за принимаемые решения;

е) творчество (креативность) – способность к новаторскому подходу, оригинальность и гибкость при решении проблем;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: хорошо адаптироваться и приспосабливаться к ситуации; инициировать рассмотрение альтернативной программы действий; показывать готовность воспринимать новые идеи; демонстрировать новаторский подход и оригинальность, рассматривать конкретную проблему всесторонне и широко;

ж) способность выдерживать рабочую нагрузку (стрессоустойчивость) – наличие позитивной реакции при фрустрации, способность воспринимать конструктивную критику, сохранять спокойствие, умение заниматься несколькими делами одновременно;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: позитивно реагировать на неудачи или фрустрацию, быть способным заниматься несколькими делами одновременно; сохранять спокойствие, контролировать себя, оставаться рассудительным; избегать чрезмерной реакции; проявлять терпимость во время конфликта; конструктивно воспринимать критику; эффективно организовывать время;

з) способность выполнять представительские функции – наличие навыков публичных выступлений, умение держаться перед различными видами аудитории, умение поддерживать положительный имидж подразделения;

– кандидаты на должность руководителя при этом должны: иметь навыки выступлений перед различной аудиторией, уметь проводить брифинги и пресс-конференции, обладать определенной культурой поведения, давать взвешенную и объективную оценку деятельности подразделения, уметь представить успехи коллег и поддерживать положительный имидж ОВД.

На фоне большинства зарубежных инноваций в области полицеистики, отечественная теория и методика воспитательного воздействия на личный состав остается в числе немногих отраслей, способных выдерживать здоровую конкуренцию с учетом современных требований. Методы и формы, почти в совершенстве отработанные в педагогике и психологии еще советского периода, сегодня, по сути, переоткрываются европейскими исследователями и, не меняясь по сути, лишь наполняются иным содержанием либо получают иной оттенок. Поэтому мы вполне солидарны с теми специалистами, которые, активно осваивая новые идеологические технологии, призывают к бережному сохранению накопленного опыта.

Примечательно, что и зарубежные криминологи также крайне осмотрительно относятся к изменениям ведомственной политики в области воспитания личного состава. Показательным может быть пример, когда правительство Великобритании, вдохновленное идеями «бизнес-подхода», намеревалось соответственно изменить ведомственную этику полиции. Предполагалось, что ориентированная на достижение успеха в бизнесе этика сильной личности будет не менее успешно работать в подразделениях полиции. Однако скрупулезное исследование С. Ковей, проанализировавшего всю литературу США по этике бизнеса вплоть до 1976 г. показало, что дело с так называемой «этикой личности» обстоит не совсем просто, посколько основной акцент в бизнесе делается на такие качества, как обширные, но поверхностные знания, образное мышление, навыки дипломатии и манипулирования людьми, умение быстро «улаживать дела», исходя из имеющихся связей и личных отношений; неконфликтный стиль поведения.

Традиционная же этика британской полиции была направлена на воспитание таких личных качеств персонала, как трудолюбие, скромность, воздержанность к спиртному, взаимопомощь, справедливость, честность, храбрость, терпение и толерантность. В результате напряженных дискуссий стиль полиции все же был реформирован в соответствии с идеями «бизнес-подхода», однако модель ведомственной этики осталась прежней.[[34]](#footnote-34)

С точки зрения реалий правоохранительной деятельности органов внутренних дел Украины наиболее оптимальным видится ориентация воспитательной работы на осуществление следующих мероприятий по предупреждению нарушений дисциплины и законности среди личного состава:

– воспитание личного состава в духе элитарности и здорового корпоративизма;

– создание и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе;

– повышение общеобразовательного и профессионального уровня сотрудников, расширение их кругозора, совершенствование системы культурных ценностей;

– формирование у сотрудников высоких моральных качеств в сочетании с развитой профессиональной культурой и правосознанием;

– соблюдение сотрудниками требований профессиональной этики, их сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей, принципиальной оценке поведения коллег;

– выработка необходимых волевых качеств, навыков бесконфликтного (несилового) решения спорных ситуаций, повышение уровня стрессоустойчивости.

Достижение намеченных направлений в практике подразделений ОВД обеспечивается использованием в большей части традиционных методов, к которым относятся:

– организация наставничества в отношении молодых сотрудников;

– правильный подбор и расстановка руководителей;

– обучение руководителей и подчиненных в рамках служебной подготовки, регулярного прохождения стажировки и повышения квалификации;

– введение в учебные программы вузов системы МВД Украины учебных курсов и лекций по служебной этике, правам человека, предупреждению правонарушений в служебной деятельности;

– организация постоянного контроля за исполнительской дисциплиной, периодическая проверка сотрудников по месту жительства, изучение их личностных качеств для своевременного предупреждения негативной профессиональной деформации;

– организация обратной связи с населением, своевременное рассмотрение и реагирование на жалобы граждан в отношении неправомерных действий сотрудников ОВД;

– совершенствование форм ведомственного контроля за состоянием дисциплины и законности в подразделениях

В связи с последним положением считаем необходимым обратить внимание на предлагаемую отдельными авторами идею о создании системы социологического мониторинга дисциплины и законности в ОВД.[[35]](#footnote-35) Система мониторинга позволяла бы отслеживать динамику и качественный состав совершенных нарушений дисциплины, их распространенность; измерять уровень обеспокоенности нарушениями вподразделениях; выявлять латентные нарушения; составлять демографический и социально-психологический портреты нарушителей; изучать отношение сотрудников ОВД к различным видам нарушений дисциплины и законности. Создание и внедрение таких методик позволило бы более объективно подойти к изучению вопросов дисциплины в ОВД, более адресно и конкретно планировать и внедрять меры по преодолению негативных тенденций.

Такая система сбора данных была бы направлена на объективизацию данных официальной статистики о состоянии дисциплины в системе МВД Украины и могла бы состоять из следующих исследовательских модулей:

– анализ данных статистики нарушений дисциплины и законности в ОВД Украины по разным критериям (с учетом службы, возраста, стажа работы, профессионального статуса нарушителей). Это позволяет осуществлять построение динамических рядов, дающих возможность судить об изменениях произошедших в состоянии дисциплины и законности; выявлять квалификационные признаки нарушителя дисциплины;

– проведение социологических замеров, позволяющих изучать распространенность тех или иных видов нарушений в различных службах ОВД; изучать мнение работников о социальной опасности нарушений, эффективности мер по укреплению дисциплины, причинах и условиях совершения нарушений дисциплины;

– анализ личных дел лиц, совершивших нарушения дисциплины и законности; карт изучения личности сотрудников; контент-анализ материалов уголовных дел, материалов судебной практики, что дало возможность изучить причины и условия совершения нарушений дисциплины в ОВД Украины.

***Меры предупреждения преступлений и иных правонарушений* *в системе ОВД правового характера***

Изложенные выше предложения по предупреждению требуют, прежде всего, соответствующего их закрепления в нормативно-правовых документах, а также рассмотрения такого сложного вопроса, как соответствие этических и правовых ограничений, предъявляемых к деятельности сотрудников ОВД. Этические запреты, осуществляя общую функцию превенции нежелательного для общества поведения, далеко не всегда могут закрепляться в сфере правовых отношений, что вызывает определенные затруднения в случае, когда необходимо избрать способ воздействия на конкретного индивида, нарушившего нормы социального общежития. В этой связи мы считаем необходимым провести ревизию Дисциплинарного устава ОВД для наиболее полного отражения морально-этических норм в документах нормативного характера.

Требует своего разрешения и вопрос о нейтрализации негативных последствий дискреционных полномочий сотрудников ОВД. Достаточно эффективной мерой, как показывает практика европейских стран, является максимальная регламентация действий должностных лиц путем разработки детализированных наставлений, рекомендаций, нормативно-правовых актов, предусматривающих все возможные варианты поведения сотрудников в стандартных и нестандартных ситуациях.

В этой связи перспективным видится объединение таких документов, как Закон Украины «О милиции», Положение о прохождении службы, Дисциплинарный и Строевой уставы, ряд ведомственных приказов в один комплексный документ по примеру европейских Кодексов поведения полиции (Police Code of Conduct), устанавливающих официальные нормы поведения сотрудников и систему их дисциплинарного регулирования.[[36]](#footnote-36) В различных их вариантах содержатся такие разделы, как «Общие правила поведения», «Выполнение служебных обязанностей и выход на службу», «Приказы и дисциплина», «Использование служебного положения», «Система кадровой работы и отчетности», «Ответственность старших офицеров и руководителей», «Применение оружия и спецсредств», «Проведение служебных расследований», «Поведение вне службы», «Повышение квалификации и продвижение по службе». Собранные воедино, положения указанных разделов создают у работников полиции целостное представление о системе норм, которым должно соответствовать их поведение, что, несомненно, является положительным моментом.

В связи с вышесказанным следует также обратить внимание на необходимость внесения изменений в Дисциплинарный устав с целью разработки перечня специфических ограничений, возлагаемых на сотрудников ОВД как на отдельную категорию служащих. Обычно круг ограничений, существующих в отношении работников полиции, базируется на пяти основных принципах:

– безоговорочное подчинение вышестоящему руководителю;

– посвящение себя публичной службе и запрет на предпринимательскую деятельность;

– личная незаинтересованность сотрудника, отказ от подарков и вознаграждений со стороны негосударственных организаций и частных лиц;

– неразглашение служебных сведений;

– ограничение на участие в политической жизни.[[37]](#footnote-37)

В каждой отдельно взятой стране существуют свои исключения из данных принципов, поскольку законодатель устанавливает те или иные ограничения, исходя их национальных особенностей деятельности правоохранительных органов и сложившихся представлений о способах повышения эффективности работы полиции.

Так, для полицейских ряда стран не существует категорического запрета на получение иных, кроме службы в полиции, доходов. При этом их источник обычно ограничивается работой в сфере науки, искусства или литературы. В иных случаях любая трудовая активность полицейских происходит только с разрешения руководителей их подразделений и под постоянным контролем со стороны иных правоохранительных ведомств. В Великобритании предприняты отдельные ограничения для членов семей полицейских, запрещающие им торговлю спиртными напитками, а в Китае – работу родственникам в одном подразделении или в подчинении одного и того же начальника.

Ограничения на участие в политических партиях и выборных органах власти, хотя прямо и вытекают из международно-правовых норм Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г., однако также имеют свои национальные отличия. Если в Великобритании вплоть до 1983 г. полицейские не допускались до участия в голосовании на местных выборах, то для их немецких коллег требования «деполитизации» и «департизации» никогда полностью не вводились.[[38]](#footnote-38)

Примером влияния национального менталитета на регламентацию поведения полицейских служащих может послужить также категорический запрет для них в ряде мусульманских стран (Египет, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты) на употребление спиртных напитков и игру в азартные игры. В Турции руководство Главного управления безопасности МВД категорически запретило своим сотрудникам общаться с лицами, внесенными в «черный список». Он состоит из почти 700 чел., связанных с мафией, причастных к наркобизнесу, «отмыванию» денег и другим противозаконным деяниям. Полицейский, дважды скрывший факт общения с лицами из «черного списка», подлежит немедленному увольнению.[[39]](#footnote-39)

Столь суровая практика вовсе не является исключением для полицейских подразделений многих стран. Так, в Косово, Боснии и Герцеговине для сотрудников местной полиции запрещается их присутствие в любых местах, где имеет место нарушение закона, если это прямо не связано с их функциональными обязанностями. Независимо от времени суток им также запрещается покупать спиртные напитки, если они находятся в форме или элементах форменной одежды.[[40]](#footnote-40) Для представителей Гражданской полиции ООН также устанавливается категорический официальный запрет на посещение (за исключением выполнения служебных задач) ресторанов, баров и других увеселительных заведений, фигурирующих в «черном списке» как места, где имеют место нелегальная торговля наркотиками, проституция, а владельцы их замечены в контрабанде, «отмывании» денег и торговле людьми.[[41]](#footnote-41)

В связи с вышесказанным особое место в профилактике правонарушений сотрудников милиции занимает вопрос не только четкого разграничения дисциплинарных и уголовных проступков, но и определение всего объема возможных правонарушений с их четкой дефиницией в нормативных актах. Если мы обратимся, например, к практике британской полиции, то в перечне действий, подпадающих под меры дисциплинарного воздействия, мы найдем:

– дискредитирующее поведение;

– недостойное поведение в отношении коллег;

– неподчинение приказу;

– неудовлетворительное выполнение служебных обязанностей;

– лжесвидетельство;

– разглашение служебной информации;

– коррупция и нелегальная деятельность;

– злоупотребление служебными полномочиями;

– поведение, содержащее признаки расизма и дискриминации;

– несоблюдение правил по охране здоровья;

– нарушение формы одежды и неопрятный внешний вид;

– повреждение служебного имущества;

– пьянство;

– употребление или провокация употребления спиртного в служебное время;

– посещение заведений с ограниченным доступом (казино, ночные клубы, публичные дома) без достаточных на то оснований;

– соучастие в совершении дисциплинарного проступка.[[42]](#footnote-42)

Нормативные документы миротворческих миссий для подразделений гражданской полиции ООН, помимо указанных выше, в разряд дисциплинарных проступков включают также: нарушения правил дорожного движения; использование служебного имущества в личных целях; использование циничных, непристойных или оскорбительных выражений; сексуальные домогательства; незаконное отсутствие на работе; употребление наркотиков. Дисциплинарные поступки при этом подразделяются на незначительные и серьезные.[[43]](#footnote-43)

В дисциплинарных кодексах стран бывшей Югославии, где под непосредственным руководством международного сообществаосуществился процесс активного реформирования местной полиции, среди дисциплинарных проступков выделено от 28 до 43 категорий, среди которых можно найти такие, как уклонение от обязанностей относительно повышения профессиональной подготовки; симуляция болезни; уклонение от медицинской проверки на профпригодность и работоспособность; несвоевременное предоставление причин опоздания или неявки на работу.[[44]](#footnote-44)

Подразделения полиции США, имеющие внушительный опыт работы с жалобами и исками граждан, вынуждены обращать особое внимание на квалификацию действий полицейских, подпадающих под определение «грубое поведение» и «сексуальные домогательства». В связи с этим в дисциплинарной практике ряда штатов для установления факта грубого и некорректного поведения применяются такие оценочно-квалифицирующие признаки, как:

– использование оскорбительных выражений;

– неаргументированные приказания немедленно покинуть это место;

– безосновательная остановка и досмотр граждан;

– угроза применить насилие;

– тычок дубинкой в сторону граждан или приближение к ним с пистолетом в руке;

– применение физической силы.

Используемые словесные выражения при этом, в зависимости от степени оскорбительности, подразделяются на три категории в порядке возрастания – имеющие религиозную окраску, обозначающие секреторно-выделительную функцию и связанные с сексуальными отношениями.

Сексуальные домогательства, в силу вариативности мотивов и поведения правонарушителя, также предлагается подразделять на отдельные виды. Среди наиболее часто встречающихся в практике внутренних расследований США фигурируют следующие категории: остановка идопрос женщин с целью более пристального их рассматривания и сбора необходимой информации о них; «охота на лис» – остановка школьниц и студенток якобы для рутинной проверки с целью завязать знакомство; вуайеризм; посещение жертв преступлений на дому якобы для оказания психологической помощи; обыск лиц противоположного пола; вступление в половую связь с задержанными; сексуальная коррупция – использование служебного положения для бесплатного пользования услугами проституток.[[45]](#footnote-45)

Сказанное не только расширяет наше представление о формах существующих ограничений, которые могут применяться в практике работы с персоналом для предупреждения правонарушений, дискредитирующих правоохранительные органы. Изложенные особенности правового воздействия на поведение сотрудников помогают нам определить ведомственную политику превенции с учетом национальных особенностей и требований, предъявляемых процессами евроинтеграции к деятельности ОВД.

Так, например, по примеру ряда стран в качестве дополнительных мер дисциплинарного воздействия целесообразно рассмотреть введение таких мер, как штраф в размере 10-30% от месячной зарплаты, объявленный правами начальника подразделения, штраф в размере 20-40% от месячной зарплаты, объявленный правами начальника Департамента или министра, временное отстранение от занимаемой должности на срок от 3-х до 12-ти месяцев. На наш взгляд, принятие данных мер позволит сделать политику дисциплинарного реагирования более гибкой для предупреждения противоправного поведения сотрудников ОВД.

[1.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref1) Ануфриев М.И., Венедиктов В.С. Социально-правовая защита работников органов внутренних дел РФ. Наук.-практич. пособник. Х., 2000.С. 23; Annual report 1998. Toronto, 1998. С. 40.

[2.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref2) Annual Policing Plan 2000-2001. Kidlington, 2000. С. 34.

[3.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref3) Алтухов С.А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды и особенности профилактики). СПб., 2001. С. 199.

[4.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref4) Бойко И.В. Критерии оценки деятельности оперуполномоченных МВД России; Бойко И.В.,[5.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref5) KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000.

[6](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref6) Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 46.

[7.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref7) Glover J. Humanity, a moral history of the twentieth century. London, 1999.

[8.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref8) Braithwaite J. Crime, Shame and Reintegration. Cambridge, 1989. С. 184.

[9.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref9) Криминология / Под общ. ред. А.И. Долговой. М., 1997. С. 322.

[10](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref11) Pollock J.M. Ethics in Crime and Justice. 3rd ed. Belmont, 1998; Handled with Discretion: ethical issues in police decisionmaking / Ed. by Kleinig J. Lanham, 1996.

[11.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref12) The Oxford Companion to Philosophy / Ed. by Honderich T. Oxford, 1995; IASP. Ethics Training in Law Enforcement. 1999 //www.theiasp.org/pubinfo/ethicstraining.html; Delattre E.J. Character and Cops: ethics in policing. Washington, 1989.

[12.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref13) Зеленецький В.С., Кальман О.Г. Аналіз факторів, що обумовлюють менталітет правоохоронних органів // Вісті Кримінологічної асоціаціїУкраїни: Матеріали наук.-практич. конференції «Економічна злочинність в Україні: причини та заходи протидії» (19 червня 2004 р.). Випуск 1. Х., 2004. С. 68–72.

[13.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref14) Строков І.В. Правові та моральні основи забезпечення справедливості й законності в слідчій діяльності: Автореф. дис... канд. юрид. наук. К., 1998; Мартиненко О.А. Корпоративна етика як превентивний фактор правопорушень в ОВС України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ.2004. № 28. С. 102–105.

[14.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref15) Pollock J.M. Ethics in Crime and Justice. 3rd ed. Belmont, 1998. С. 3–4.

[15.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref16) Mackenzie I. The dynamics of integrity: managerial and psychological perspectives // Policing Integrity / Ed. by Williams S., Williams G.: St. Catherine’s House Conference Report (№ 69). St. Catherine, 1999; Beckley A. Operational Policing: Liabilities and Entitlements. London, 1997.

[16.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref17) Gillon R. Medical ethics: four principles plus attention to scope // British Medical Journal. 1994. Vol.309. С. 184–188; Mulgan G. Connexity: How to live in a connected world. London, 1997; Glover J. Humanity, a moral history of the twentieth century. London, 1999; Cohen H.S., Feldberg M. Power and Restraint: the moral dimension of police work. New York, 1991; Nolan Committee. Standards in Public Life: First Report of the Committee on Standards in Public Life. Vol. 1. London, 1995; Alderson J.C. Principled Policing: Protecting the Public with Integrity. Winchester, 1998; Jones T.,Newburn T., Smith D.J. Democracy and Policing. London, 1994; Скакун О.Ф. Юридическая деонтология: Учебник. Х., 2002.

[17.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref18) Peters T. The Circle of Innovation. London, 1997.

[18.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref19) Келлі Л. Бачення, новаторство і професіоналізм у боротьбі поліції проти насильства щодо жінок і дітей. Лондон, 2000. С. 128–130.

[19.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref20) [International Association of Women Police](http://rds.yahoo.com/S=2766679/K=police+association/v=2/SID=e/TID=F464_80/l=WS1/R=59/SS=6213376/IPC=ua/SHE=0/H=2/SIG=118rkhths/EXP=1110198925/*-http%3A/www.iawp.org/). http // www.iawp.org; National Black Police Association Homepage. http // www.blackpolice.org/; Jewish Police Association. http // www.jewishpoliceassociation.org.uk.

[20.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref21) Зеленецький В.С., Кальман О.Г. Аналіз факторів, що обумовлюють менталітет правоохоронних органів //Вісті Кримінологічної асоціаціїУкраїни: Матеріали наук.-практич. конференції «Економічна злочинність в Україні: причини та заходи протидії» (19 червня 2004 р.). Випуск 1.Х., 2004. С. 68–72.

[21.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref22) International police review. 1993. № 5. C. 75.

[22.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref23) Wilson J.Q. Varieties of Police Behavior. New York, 1973.

[23.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref24) Архів ДВБ ГУБОЗ МВС України. НС по надзвичайним подіям у м. Києві, № 140. 2001. Т.1 (нетаємно). С. 24–37.

[24.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref25) Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22 червня 2000 р. № 1835-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 40. Ст. 338; Програма розвитку партнерських відносин між міліцією і населенням на 2002–2005 рр. // Рішення колегії МВС України № 8 Км/1 від 28 грудня 1999 року «Про підсумки роботи ОВС у 1999 році та завдання відповідно до вимогПрезидента й Уряду України щодо поліпшення боротьби зі злочинністю і посилення охорони громадського порядку». К., 1999.

[25.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref26) Дейкун Р. «Рівняймось на євростандарти» // Міліція України. 2005. № 2 (92). С. 28.

[26.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref27) Черепашкин А.С. Криминологическая характеристика и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками милиции общественной безопасности: Дис... канд. юрид. наук. Омск, 2004. С. 103; Ворушило В.П. Управлінські рішення щодо зміцнення законності у діяльності органів внутрішніх справ (організаційно-правові питання): Дис… канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2003. С. 166; Свон Р.Д.Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб., 2000; Комплексна програма удосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999–2005 рр.: Наказ МВС України № 61 від 29.01.1999 р.

[27.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref28) Goleman D. Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ. London, 1996.

[28.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref29) Cooper R.K., Sawaf A. Executive EQ. London, 1996.

[29.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref30) Борисенко Н. Профессиональная надежность военнослужащего внутренних войск МВД России // Войсковой вестник. 1996. № 2. С. 29; Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Утверждена приказом МВД РФ № 1038–1999 г. П.9.7.

[30.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref31) Klemp G.O. Jr. The assessment of occupational competence: Report to the National Institute of Education. Washington, 1980; Exley M. First class coach // Management Today. 2000. May.

[31.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref32) Doerner W.G., Nowell T.M. The reliability of the behavior-personnel assessment device (BPAD) in selecting police recruits // Policing: an International Journal of Police Strategies and Management. 1999. Vol.22, 3.

[32.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref33) Neyroud P., Beckley A. Policing, Ethics and Human Rights. Cullompton, 2001. С. 173.

[33.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref34) Wood R., Payne T. Competency Based Recruitment and Selection. Chichester, 1998.

[34.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref35) Covey S.R. The Seven Habits of Highly Effective People. London, 1989.

[35.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref36) Кобзин Д.А. Социальные изменения как детерминанта дисциплины в органах внутренних дел: Дис… канд. социол. наук. Х., 2000. С. 155–159; Ворушило В.П. Управлінські рішення щодо зміцнення законності у діяльності органів внутрішніх справ (організаційно-правові питання): Дис… канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2003. С. 170; Ануфрієв М.І, Венедиктов В.С., Негодченко О.В., Соболєв В.О, Шкарупа В.К. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України. Дніпропетровськ, 2000.

[36.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref37) KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000; Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000; Кодекс поведения (профессиональные стандарты): ПриказМВД Республики Сербской № 300 от 10.09.98 г., Баня Лука. Босния-Герцеговина.

[37.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref38) Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 146–148.

[38.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref39) Criminal Justice in America: Theory, Practice, and Policy/ Barry W. Hancock, Paul M. Sharp. 2nd ed. New Jersey, 2000. С. 105; Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 151.

[39.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref40) Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 151.

[40.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref41) KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000. P-1.16 Rules of Conduct and Behavior; Кодекс поведения (профессиональные стандарты): Приказ МВД Республики Сербской № 300 от 10.09.98 г., Баня Лука. Босния-Герцеговина.

[41.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref42) Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000.

[42.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref43) Berry G., Izat J., Mawby R., Walley L., Wright A. Practical Police Management. London, 1998. С. 106.

[43.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref44) Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000; Notes for Guidance of UN Civilian Police on Assignment / United Nations Police for Kosovo. UN PK. United Nations Interim Administration Mission in Kosovo (UNMIK). New York, 1999.

[44.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref45)Положение о дисциплинарной ответственности сотрудников и дисциплинарной комиссии Министерства внутренних дел Боснии и Герцеговины. Сараево, 1999. Раздел 2, ст.ст. 4–5; Положение о дисциплинарной ответственности работников МВД Республики Сербской от 15.08.1996 № К/Р1219/96. Биелина, 1996. Раздел 2, ст. 3.

[45.](http://www.allpravo.ru/library/doc6187p0/instrum6188/item6219.html#_ftnref46) O’Connor T. Dr. Police Deviance and Ethics // faculty/ncwc.edu./toconnor/205/ 205lect11.htm. С. 4–7.

1. Ануфрієв М.І., Венедиктов В.С. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ України: Наук.-практич. посібник. Х., 2000.С. 23; Annual report 1998. Toronto, 1998. С. 40. [↑](#footnote-ref-1)
2. Annual Policing Plan 2000-2001. Kidlington, 2000. С. 34. [↑](#footnote-ref-2)
3. Алтухов С.А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды и особенности профилактики). СПб., 2001. С. 199. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бойко І.В. Критерії оцінки діяльності оперуповноважених ДСБЕЗ ОВС МВС України за системою вагомих показників // Науковий вісник НАВСУ. 2002. № 1. С. 205–206; Бойко І.В., Брисковська О.М. Грошове утримання та матеріальне стимулювання праці міліціонерів патрульно-постової служби міліції // Науковий вісник НАВСУ. 2002. № 2. С. 141–147. [↑](#footnote-ref-4)
5. KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000. [↑](#footnote-ref-5)
6. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 46. [↑](#footnote-ref-6)
7. Glover J. Humanity, a moral history of the twentieth century. London, 1999. [↑](#footnote-ref-7)
8. Braithwaite J. Crime, Shame and Reintegration. Cambridge, 1989. С. 184. [↑](#footnote-ref-8)
9. Криминология / Под общ. ред. А.И. Долговой. М., 1997. С. 322. [↑](#footnote-ref-9)
10. Pollock J.M. Ethics in Crime and Justice. 3rd ed. Belmont, 1998; Handled with Discretion: ethical issues in police decisionmaking / Ed. by Kleinig J. Lanham, 1996. [↑](#footnote-ref-10)
11. The Oxford Companion to Philosophy / Ed. by Honderich T. Oxford, 1995; IASP. Ethics Training in Law Enforcement. 1999 //www.theiasp.org/pubinfo/ethicstraining.html; Delattre E.J. Character and Cops: ethics in policing. Washington, 1989. [↑](#footnote-ref-11)
12. Зеленецький В.С., Кальман О.Г. Аналіз факторів, що обумовлюють менталітет правоохоронних органів // Вісті Кримінологічної асоціаціїУкраїни: Матеріали наук.-практич. конференції «Економічна злочинність в Україні: причини та заходи протидії» (19 червня 2004 р.). Випуск 1. Х., 2004. С. 68–72. [↑](#footnote-ref-12)
13. Строков І.В. Правові та моральні основи забезпечення справедливості й законності в слідчій діяльності: Автореф. дис... канд. юрид. наук. К., 1998; Мартиненко О.А. Корпоративна етика як превентивний фактор правопорушень в ОВС України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ.2004. № 28. С. 102–105. [↑](#footnote-ref-13)
14. Pollock J.M. Ethics in Crime and Justice. 3rd ed. Belmont, 1998. С. 3–4. [↑](#footnote-ref-14)
15. Mackenzie I. The dynamics of integrity: managerial and psychological perspectives // Policing Integrity / Ed. by Williams S., Williams G.: St. Catherine’s House Conference Report (№ 69). St. Catherine, 1999; Beckley A. Operational Policing: Liabilities and Entitlements. London, 1997. [↑](#footnote-ref-15)
16. Gillon R. Medical ethics: four principles plus attention to scope // British Medical Journal. 1994. Vol.309. С. 184–188; Mulgan G. Connexity: How to live in a connected world. London, 1997; Glover J. Humanity, a moral history of the twentieth century. London, 1999; Cohen H.S., Feldberg M. Power and Restraint: the moral dimension of police work. New York, 1991; Nolan Committee. Standards in Public Life: First Report of the Committee on Standards in Public Life. Vol. 1. London, 1995; Alderson J.C. Principled Policing: Protecting the Public with Integrity. Winchester, 1998; Jones T.,Newburn T., Smith D.J. Democracy and Policing. London, 1994; Скакун О.Ф. Юридическая деонтология: Учебник. Х., 2002. [↑](#footnote-ref-16)
17. Peters T. The Circle of Innovation. London, 1997. [↑](#footnote-ref-17)
18. Келлі Л. Бачення, новаторство і професіоналізм у боротьбі поліції проти насильства щодо жінок і дітей. Лондон, 2000. С. 128–130. [↑](#footnote-ref-18)
19. [International Association of Women Police](http://rds.yahoo.com/S=2766679/K=police+association/v=2/SID=e/TID=F464_80/l=WS1/R=59/SS=6213376/IPC=ua/SHE=0/H=2/SIG=118rkhths/EXP=1110198925/*-http%3A/www.iawp.org/). http // www.iawp.org; National Black Police Association Homepage. http // www.blackpolice.org/; Jewish Police Association. http // www.jewishpoliceassociation.org.uk. [↑](#footnote-ref-19)
20. Зеленецький В.С., Кальман О.Г. Аналіз факторів, що обумовлюють менталітет правоохоронних органів //Вісті Кримінологічної асоціаціїУкраїни: Матеріали наук.-практич. конференції «Економічна злочинність в Україні: причини та заходи протидії» (19 червня 2004 р.). Випуск 1.Х., 2004. С. 68–72. [↑](#footnote-ref-20)
21. International police review. 1993. № 5. C. 75. [↑](#footnote-ref-21)
22. Wilson J.Q. Varieties of Police Behavior. New York, 1973. [↑](#footnote-ref-22)
23. Архів ДВБ ГУБОЗ МВС України. НС по надзвичайним подіям у м. Києві, № 140. 2001. Т.1 (нетаємно). С. 24–37. [↑](#footnote-ref-23)
24. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22 червня 2000 р. № 1835-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 40. Ст. 338; Програма розвитку партнерських відносин між міліцією і населенням на 2002–2005 рр. // Рішення колегії МВС України № 8 Км/1 від 28 грудня 1999 року «Про підсумки роботи ОВС у 1999 році та завдання відповідно до вимогПрезидента й Уряду України щодо поліпшення боротьби зі злочинністю і посилення охорони громадського порядку». К., 1999. [↑](#footnote-ref-24)
25. Дейкун Р. «Рівняймось на євростандарти» // Міліція України. 2005. № 2 (92). С. 28. [↑](#footnote-ref-25)
26. Черепашкин А.С. Криминологическая характеристика и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками милиции общественной безопасности: Дис... канд. юрид. наук. Омск, 2004. С. 103; Ворушило В.П. Управлінські рішення щодо зміцнення законності у діяльності органів внутрішніх справ (організаційно-правові питання): Дис… канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2003. С. 166; Свон Р.Д.Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб., 2000; Комплексна програма удосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999–2005 рр.: Наказ МВС України № 61 від 29.01.1999 р. [↑](#footnote-ref-26)
27. Goleman D. Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ. London, 1996. [↑](#footnote-ref-27)
28. Cooper R.K., Sawaf A. Executive EQ. London, 1996. [↑](#footnote-ref-28)
29. Борисенко Н. Профессиональная надежность военнослужащего внутренних войск МВД России // Войсковой вестник. 1996. № 2. С. 29; Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Утверждена приказом МВД РФ № 1038–1999 г. П.9.7. [↑](#footnote-ref-29)
30. Klemp G.O. Jr. The assessment of occupational competence: Report to the National Institute of Education. Washington, 1980; Exley M. First class coach // Management Today. 2000. May. [↑](#footnote-ref-30)
31. Doerner W.G., Nowell T.M. The reliability of the behavior-personnel assessment device (BPAD) in selecting police recruits // Policing: an International Journal of Police Strategies and Management. 1999. Vol.22, 3. [↑](#footnote-ref-31)
32. Neyroud P., Beckley A. Policing, Ethics and Human Rights. Cullompton, 2001. С. 173. [↑](#footnote-ref-32)
33. Wood R., Payne T. Competency Based Recruitment and Selection. Chichester, 1998. [↑](#footnote-ref-33)
34. Covey S.R. The Seven Habits of Highly Effective People. London, 1989. [↑](#footnote-ref-34)
35. Кобзин Д.А. Социальные изменения как детерминанта дисциплины в органах внутренних дел: Дис… канд. социол. наук. Х., 2000. С. 155–159; Ворушило В.П. Управлінські рішення щодо зміцнення законності у діяльності органів внутрішніх справ (організаційно-правові питання): Дис… канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2003. С. 170; Ануфрієв М.І, Венедиктов В.С., Негодченко О.В., Соболєв В.О, Шкарупа В.К. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України. Дніпропетровськ, 2000. [↑](#footnote-ref-35)
36. KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000; Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000; Кодекс поведения (профессиональные стандарты): ПриказМВД Республики Сербской № 300 от 10.09.98 г., Баня Лука. Босния-Герцеговина. [↑](#footnote-ref-36)
37. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 146–148. [↑](#footnote-ref-37)
38. Criminal Justice in America: Theory, Practice, and Policy/ Barry W. Hancock, Paul M. Sharp. 2nd ed. New Jersey, 2000. С. 105; Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 151. [↑](#footnote-ref-38)
39. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. М., 1999. С. 151. [↑](#footnote-ref-39)
40. KPS Policy and Procedure Manual (Effective Date: 1 January, 2000). Kosovo, 2000. P-1.16 Rules of Conduct and Behavior; Кодекс поведения (профессиональные стандарты): Приказ МВД Республики Сербской № 300 от 10.09.98 г., Баня Лука. Босния-Герцеговина. [↑](#footnote-ref-40)
41. Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000. [↑](#footnote-ref-41)
42. Berry G., Izat J., Mawby R., Walley L., Wright A. Practical Police Management. London, 1998. С. 106. [↑](#footnote-ref-42)
43. Standard Operating Procedures. Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, March 25, 2000; Notes for Guidance of UN Civilian Police on Assignment / United Nations Police for Kosovo. UN PK. United Nations Interim Administration Mission in Kosovo (UNMIK). New York, 1999. [↑](#footnote-ref-43)
44. Положение о дисциплинарной ответственности сотрудников и дисциплинарной комиссии Министерства внутренних дел Боснии и Герцеговины. Сараево, 1999. Раздел 2, ст.ст. 4–5; Положение о дисциплинарной ответственности работников МВД Республики Сербской от 15.08.1996 № К/Р1219/96. Биелина, 1996. Раздел 2, ст. 3. [↑](#footnote-ref-44)
45. O’Connor T. Dr. Police Deviance and Ethics // faculty/ncwc.edu./toconnor/205/ 205lect11.htm. С. 4–7. [↑](#footnote-ref-45)