

Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2024 № 4 (111). С. 106–116.
Vestnik of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024
Vol. no. 4 (111). P. 106–116.

5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки
(юридические науки)

Научная статья

УДК 342.58

DOI: 10.55001/2312-3184.2024.21.21.010

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ
СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Ненароков Сергей Валерьевич¹, Кнаус Олег Андреевич²

¹Казанский юридический институт МВД России, г. Казань, Российская Федерация

²Восточно-Сибирский институт МВД России, г. Иркутск, Российская Федерация

¹ser21011@mail.ru

²knaus.oleg@yandex.ru

Введение. В статье рассматриваются некоторые аспекты применения методов убеждения, принуждения и поощрения в целях стимулирования служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел. Исследуются особенности соотношения и применения указанных методов на основе сбалансированного подхода в целях избегания шаблонности и стереотипности в деятельности руководителей подразделений органов внутренних дел. Методы убеждения, принуждения и поощрения рассмотрены в тесной взаимосвязи с дисциплинарной ответственностью, определяющей сущность дисциплинарного принуждения, основанного на единых требованиях принципа справедливости. Принуждение описывается как наиболее часто применяемый метод управленческого воздействия, находящий свое выражение в образованных от него различных способах управления: психологических, социальных, административных и экономических. В статье изучено применение мер поощрения сотрудников органов внутренних дел в контексте обязательного соблюдения требований гласности.

Материалы и методы. Методология работы включает комплекс методов научного познания, обусловленных предметом и целями исследования: диалектический метод, анализ, синтез, обобщение, индукция, дедукция. Важная роль отведена специально-юридическим методам (формально-юридическому, технико-юридическому, методу толкования юридических норм), способствующим раскрытию содержания нормативно-правового материала.

Результаты исследования. Развитие системы дисциплинарной ответственности на современном этапе предъявляет новые требования к применению методов убеждения, принуждения и поощрения в целях стимулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел, что находит свое выражение в оптимизации соотношения применения указанных методов на основе сбалансированного подхода.

Несоблюдение данных требований ведет к шаблонности и стереотипности в деятельности руководителей различных подразделений органов внутренних дел. Принуждение как наиболее часто применяемый метод управленческого воздействия рассматривается через призму образованных от него способов управления, таких как психологические, социальные, административные и экономические. Применяемые меры поощрения сотрудников органов внутренних дел описаны в контексте обязательного соблюдения требований гласности.

Выводы и заключения. При выборе необходимого соотношения применения методов убеждения, принуждения и поощрения требуется максимально сбалансированный подход, поскольку непринятие в расчет состояния оперативной обстановки и иных складывающихся условий ведет к шаблонности и стереотипности деятельности руководителя ОВД. Приоритетным является метод убеждения, однако в случае нарушения сотрудником полиции служебной дисциплины необходимо принятие в отношении него мер дисциплинарного принуждения либо общественного порицания со стороны коллектива подразделения ОВД. При определении меры дисциплинарного взыскания следует придерживаться единых требований принципа справедливости – соответствие совершенному дисциплинарному проступку и форме вины. При применении поощрительных мер необходимо обязательное соблюдение требований гласности.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, служебная дисциплина, метод убеждения, метод принуждения, поощрение сотрудников ОВД

Для цитирования: Ненароков С. В., Кнаус О.А., Особенности применения методов убеждения, принуждения и поощрения в целях стимулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России : науч.-практ. журн. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России. 2024. № 4 (111). С. 106–116.

DOI: 10.55001/2312-3184.2024.21.21.010

5.1.2. Public law (state law) sciences (legal sciences)

Original article

PECULIARITIES OF APPLICATION OF METHODS INCENTIVES FOR OFFICIAL DISCIPLINE DISCIPLINE IN THE ACTIVITIES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Sergey V. Nenarokov¹, Oleg A. Knaus²

¹Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Kazan, Russian Federation

²East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Irkutsk, Russian Federation

¹ser21011@mail.ru

²knaus.oleg@yandex.ru

Introduction: the article considers some aspects of application of methods of persuasion, coercion and encouragement to stimulate service discipline in the activities of

internal affairs bodies. The peculiarities of correlation and application of these methods on the basis of a balanced approach in order to avoid templates and stereotypes in the activities of heads of departments of internal affairs bodies are studied. The methods of persuasion, coercion and encouragement are considered in close interrelation with disciplinary responsibility, which determines the essence of disciplinary coercion based on the unified requirements of the principle of justice. Coercion is described as the most frequently used method of managerial influence, finding its expression in various management methods formed from it: psychological, social, administrative and economic. The article studies the application of measures of encouragement of employees of internal affairs bodies in the context of mandatory compliance with the requirements of publicity.

Materials and Methods: The methodology of the work includes a set of methods of scientific cognition determined by the subject and objectives of the study: dialectical method, analysis, synthesis, generalization, induction, deduction. An important role is assigned to special legal methods (formal legal, technical legal, method of interpretation of legal norms) contributing to the disclosure of the content of regulatory material.

The Results of the Study: The development of the system of disciplinary responsibility at the present stage imposes new requirements to the use of methods of persuasion, coercion and encouragement in order to stimulate service discipline in internal affairs bodies, which finds its expression in optimising the ratio of the application of these methods on the basis of a balanced approach. Failure to comply with these requirements leads to templates and stereotypes in the activities of heads of various internal affairs units. In the activities of heads of various departments of internal affairs bodies. Coercion as the most frequently used method of managerial influence is considered through the prism of management methods formed from it, such as psychological, social, administrative and economic. The measures used to encourage internal affairs officers are described in the context of mandatory compliance with the requirements of publicity.

Findings and Conclusions: selecting the necessary ratio between the methods of persuasion, coercion and encouragement, the most balanced approach is required, since failure to take into account the state of the operational situation and other emerging conditions leads to a pattern and stereo typicality of the IAB head's activities. The method of persuasion is a priority; however, in case of a violation of official discipline by a police officer, it is necessary to take measures of disciplinary coercion or public censure on the part of the staff of an IAB unit. When determining the measure of disciplinary punishment, it is necessary to adhere to the uniform requirements of the principle of fairness - compliance with the committed disciplinary offence and the form of guilt. When applying incentive measures, it is necessary to comply with the requirements of publicity.

Keywords: legal responsibility, disciplinary responsibility, disciplinary punishment, service discipline, method of persuasion, method of coercion, encouragement of police officers.

For citation: Nenarokov S. V., Knaus O. A. Osobennosti primeneniya metodov ubezhdeniya, prinuzhdeniya i pooshhreniya v celjah stimulirovaniya sluzhebnoj discipliny v organah vnutrennih del [Peculiarities of application of methods incentives for official discipline discipline in the activities of internal affairs bodies]. Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii - Vestnik of the East-Siberian Institute Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024. No. 4 (111) p. 106–116.

DOI: 10.55001/2312-3184.2024.21.21.010

В практической деятельности органов внутренних дел (далее – ОВД) при реализации организационных функций руководители используют такие методы, как убеждение, принуждение и поощрение. При выборе соотношения указанных методов необходим сбалансированный подход. Использование этих методов без учета постоянно изменяющейся оперативной обстановки и складывающихся условий в работе подразделений полиции ведет к шаблонности и стереотипности организационной деятельности.

Во многих случаях целесообразно применение метода убеждения. И. Кант придерживался мнения, что человек – единственное живое существо, требующее для развития личности постоянного воспитания [1, с. 399]. Так, общепризнано, что метод убеждения – это воздействие на сознание и поведение людей, проявляющееся в широком комплексе воспитательных, разъяснительных, организационных, поощрительных мероприятий, в целях обеспечения правомерности их поведения [2, с. 16]. Дисциплина рассматривается как способ для человека выйти из первобытного состояния, победить в себе примитивные инстинкты. В случае, когда сотрудник допускает нарушение служебной дисциплины, это говорит прежде всего о приоритете его личных интересов над общественными, что, несомненно, является показателем наличия в структуре его личности явных противоречий.

Так, если сотрудник полиции совершил нарушение служебной дисциплины, то начальник должен принять в отношении него меру дисциплинарного принуждения либо организовать применение мер общественного порицания со стороны коллектива подразделения ОВД.

Возможны два принципиально отличающихся между собой вида дисциплинарных нарушений:

- 1) неисполнение служебных обязанностей либо недобросовестное исполнение обязанностей;
- 2) превышение полномочий, нарушающее права и свободы иных лиц, установленных статьей 17 Конституции Российской Федерации.

В качестве принуждения выступает приоритет воли и мнения управляющего субъекта относительно желаний управляемого лица. Если объект управления не поддается управляющему субъекту, то возможно оказание воздействия на имущественную, моральную, организационную либо в крайнем случае физическую сферу для изменения мнения объекта и подчинения управляющему субъекту. Применение установленных законом, а также общественных мер принуждения и порицания характерно для системы управления органами внутренних дел. Несоблюдение необходимых правовых норм влечет за собой применение юридической ответственности, а нарушение правил, содержащихся в нормах морали и нравственности, влечет лишь общественное порицание.

К принудительным мерам, применяющимся для обеспечения дисциплины в ОВД, поддержания законности и правопорядка относятся меры уголовного, административного [3, с. 12], материального и дисциплинарного принуждения. Также к данной категории справедливо отнести и гражданско-правовые меры. В. В. Тактоева, формулируя понятие правовой природы гражданско-правовой ответственности, отмечает в ней элементы принудительного механизма [4, с. 63].

Подробнее рассмотрим систему дисциплинарного принуждения. Прежде всего такое принуждение находится во взаимосвязи со служебными отношениями управляющего объекта и управляемого субъекта [5, с. 270]. Выбор нужных методов управления зависит не только от особенностей организационно-правового статуса субъектов управления, но в первую очередь – от особенностей объекта управления [6, с. 275]. Так, дисциплинарное принуждение применяется в случаях, когда необходимо наладить своевременное и надлежащее выполнение подчиненным либо подчиненным подразделением и его сотрудниками указаний руководителя. Дисциплинарная ответственность определяет сущность дисциплинарного принуждения. Данный вид ответственности применяется в случаях выявления наличия состава дисциплинарного проступка как неисполнения или ненадлежащего исполнения по вине сотрудника полиции возложенных на него обязанностей. В соответствии со статьей 50 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹ в результате совершенных дисциплинарных проступков в отношении сотрудника полиции могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел, увольнение со службы в ОВД.

В системе вузов МВД России, кроме указанных видов дисциплинарных взысканий, практикуются: назначение в наряд по службе вне очереди (исключением является наряд по охране учебного заведения), лишение очередного увольнения из расположения учебного заведения и отчисление (прекращение обучения) [7, с. 132]. Такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор, назначение в наряд вне очереди, лишение очередного увольнения из расположения учебного заведения объявляются письменно (в приказе) и устно. Оставшиеся из перечисленных видов взысканий могут быть объявлены только в форме приказа. При определении меры дисциплинарного взыскания необходимо придерживаться единых требований принципа справедливости и соразмерности дисциплинарного проступка с применяемой мерой дисциплинарного взыскания. [8, с. 210]. Прежде всего мера дисциплинарного взыскания должна соответствовать совершенному дисциплинарному проступку и форме вины.

Основополагающими элементами любого нарушения служебной дисциплины являются:

- неисполнение правил, установленных внутренним распорядком;
- неисполнение служебных обязанностей сотрудником полиции либо превышение своих полномочий, которые привели к ущемлению прав и свобод иных лиц;
- закрепление прав и обязанностей сотрудника полиции в соответствующих нормативных правовых актах;

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ : принят Гос. Думой 17 ноября 2011 года : одобрен Советом Федерации 25 ноября 2011 года : послед. ред. // КонсультантПлюс : сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/ (дата обращения: 05.10.2024).

– совершенный сотрудником полиции дисциплинарный проступок имеет своим объектом нарушение внутреннего распорядка в подразделении ОВД;

– дисциплинарный проступок сотрудником полиции может быть совершен в форме виновного действия или бездействия, а также умышленно или по неосторожности.

Особое внимание при назначении дисциплинарного взыскания должно уделяться характеру действий сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, внешним обстоятельствам, которые сопутствовали его совершению, характеристике поведения сотрудника во время прохождения службы, отношению к своим служебным обязанностям, их знанию и уровню профессиональной подготовленности.

Ужесточение применения мер дисциплинарного взыскания происходит в случае, когда сотрудник повторно нарушает служебную дисциплину либо действует совместно с другими сотрудниками в группе, или когда нарушение дисциплины произошло в рамках исполнения служебных обязанностей, либо в результате его совершения наступили последствия, приведшие к значительному снижению служебной дисциплины в подразделении.

В рамках процедуры применения дисциплинарного взыскания необходимо получить от нарушителя служебной дисциплины объяснение (рапорт, оформленный в письменном виде). Несогласие сотрудника, допустившего нарушение служебной дисциплины давать объяснения по поводу своих действий (бездействий) не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. В случае нежелания нарушителя служебной дисциплины давать объяснения может быть составлен акт, регистрирующий его отказ. Такой акт должен быть подписан двумя – тремя ответственными сотрудниками. Однако получить объяснение от сотрудника, нарушившего служебную дисциплину, несомненно важно, чтобы была возможность письменно зафиксировать отношение сотрудника к факту совершенного им дисциплинарного проступка с учетом всей совокупности сложившихся обстоятельств и причин произошедшего. Решение о применении меры дисциплинарного взыскания оформляется приказом, перед изданием которого обязательно проводится служебная проверка [9, с. 61].

Понижение в должности как вид дисциплинарного взыскания обычно применяется в тех случаях, когда все другие ранее наложенные дисциплинарные взыскания не возымели эффекта. Кроме того, к сотрудникам полиции из числа рядового и младшего начальствующего состава может быть применено увольнение из ОВД как крайняя мера дисциплинарного взыскания в случаях систематического совершения дисциплинарных проступков либо проступка, не соответствующего морально-этическим требованиям, предъявляемым к сотруднику ОВД.

Глава 6 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации (далее – Устав)¹, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377, регламентирует порядок применения мер дисциплинарных взысканий. Так, в статье 44 Устава говорится о том, что вышестоящий руководитель (начальник)

¹ О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 // pravo.gov.ru : сайт. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102160000> (дата обращения: 05.10.2024).

уполномочен отменить либо изменить ранее наложенное нижестоящим руководителем (начальником) дисциплинарное взыскание в случае выявления явного несоответствия его совершенному сотрудником дисциплинарному проступку. В статье 54 Устава определено, что меры дисциплинарного взыскания применяются прямым руководителем в рамках предоставленных ему Министром внутренних дел Российской Федерации прав, кроме увольнения со службы в ОВД сотрудника, состоящего в должности, требующей назначения Президентом Российской Федерации и перевода на нижестоящую должность в ОВД. В указанных случаях Министр внутренних дел Российской Федерации должен доложить о факте применения дисциплинарного взыскания Президенту Российской Федерации.

Следует отметить, что принуждение является наиболее часто применяемым методом управленческого воздействия, оно находит свое выражение в образованных от него методах управления, таких как психологические, социальные, административные и экономические. Кроме того, в системе важную роль для реализации управленческого воздействия в органах внутренних дел играет поощрение. Поощрение подразумевает признание заслуг сотрудника среди руководителей и коллег по службе, получение сотрудником различных преимуществ, знаков уважения, льгот и личного престижа. Среди мер поощрения можно назвать меры материального, морального и морально-материального характера. Статья 48 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусматривает применение следующих мер поощрения за достигнутые успехи в службе: объявление благодарности, выплата денежной премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, награждение ведомственными наградами, досрочное присвоение очередного специального звания, присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел, награждение огнестрельным или холодным оружием.

В качестве поощрения может рассматриваться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания. К слушателям и курсантам образовательных организаций системы высшего образования в ОВД наряду с установленными мерами поощрения, предусмотренными частью 1 указанной статьи, могут применяться такие меры поощрения, как внеочередное увольнение из расположения образовательной организации и выплата именной стипендии. Возможно назначение в отношении сотрудника полиции сразу нескольких поощрительных мер.

При решении вопроса о применении меры поощрения необходимо учитывать потребность личности в признании обществом его заслуг, основанное на получении материальных благ. Опытный руководитель всегда учитывает, что опрометчиво назначенные поощрения могут разобщить слаженный работоспособный коллектив. Вот почему при назначении поощрительных мер важно соблюдать требования

к эффективности применяемых поощрений. Следует учитывать, что поощрение необходимо применять при каждой позитивной результативности сотрудника. Однако зачастую на практике мы видим сотрудников, достигших предельного возраста по выслуге лет, не имеющих поощрений и взысканий. На первый взгляд такая ситуация выглядит допустимой, но у таких сотрудников формируется мнение о том, что при прохождении службы в данном подразделении проявлять инициативу и старание не нужно, этого никто не заметит, что отражается на эффективности службы в целом. Конечно, нет необходимости во всех случаях применять одни и те же меры поощрения, важно комплексное использование всех предусмотренных законом поощрительных мер. Кроме того, через назначение поощрительных мер необходимо прививать уважение к сотрудникам, добросовестно исполняющим служебные обязанности. Все сотрудники, особенно молодые, должны быть уверены, что добросовестное исполнение служебных обязанностей всегда поощряется и они могут получить выгодные преимущества. Начальник вправе самостоятельно определять дополнительные меры материального поощрения за добросовестное исполнение служебных обязанностей в целях стимулирования положительной активности членов коллектива.

Одно из главных требований, предъявляемых к поощрению, – это обязательная гласность его применения. Поскольку поощрение повышает уважение сотрудника в коллективе, а зачастую престиж оценивается даже выше, чем материальная обеспеченность, то поощрять сотрудника необходимо на общем собрании с обязательным соблюдением ритуалов и правил проведения торжественных мероприятий.

Следует учитывать, что активность сотрудника при исполнении служебных обязанностей усиливается по мере приближения момента поощрения, чем можно воспользоваться при распределении ответственных заданий. Однако в случае, когда сотруднику определяют меру поощрения через продолжительный промежуток времени: год, два или несколько лет, то не следует рассчитывать на его высокую активность при выполнении поручений. Таким образом, те поощрения, которые отложены на долгую перспективу, значительно теряют свою эффективность. И наоборот, если ускорить применение к сотруднику мер поощрения, например в течение недели, то активность при исполнении служебных обязанностей растет по экспоненте. Необходимо отметить важность доступности поощрений для всех членов коллектива, а не только для избранных. Зачастую к сотрудникам предъявляют такие требования по службе, что их могут выполнить только лучшие сотрудники, что влечет за собой опасность недостижимости поощрения для большинства сотрудников коллектива. Такая ситуация приводит к негативным последствиям в виде снижения работоспособности коллектива, поэтому на практике имеет смысл определять служебные нормативы с учетом доступности мер поощрения для большинства сотрудников. Таким образом, у коллектива появляется дополнительная мотивация для добросовестного исполнения своих служебных обязанностей, что в свою очередь можно рассматривать как эффективный способ стимулирования служебной дисциплины в подразделениях органов внутренних дел.

Подводя итог, отметим, что в практической деятельности ОВД при реализации своих функций руководители активно пользуются такими методами, как убеждение,

принуждение и поощрение. При выборе необходимого соотношения применения указанных методов требуется максимально сбалансированный подход, поскольку непринятие в расчет состояния оперативной обстановки и иных складывающихся условий ведет к шаблонности и стереотипности деятельности руководителя ОВД. Исследователи зарубежного опыта организации деятельности полиции среди руководящих принципов надлежащего поведения полицейских выделяют: оценку убеждений, отношения и моральные ценности, которые определяют действия и рациональность полиции [10, с. 201]. На наш взгляд, приоритетным является метод убеждения, однако в случае если сотрудник полиции нарушил служебную дисциплину, необходимо принятие в отношении него мер дисциплинарного принуждения либо общественного порицания со стороны коллектива подразделения ОВД. К принудительным мерам, применяющимся для обеспечения дисциплины в органах внутренних дел, поддержания законности и правопорядка, относятся меры уголовного, административного, материального и дисциплинарного принуждения. Дисциплинарная ответственность определяет сущность дисциплинарного принуждения. При определении меры дисциплинарного взыскания необходимо придерживаться единых требований принципа справедливости. Прежде всего мера дисциплинарного взыскания должна соответствовать совершенному дисциплинарному проступку и форме вины. Следует также отметить, что принуждение является наиболее часто применяемым методом управленческого воздействия, оно находит свое выражение в образованных от него методах управления, таких как психологические, социальные, административные и экономические. Кроме того, в системе важную роль для реализации управленческого воздействия в ОВД играет поощрение. При применении поощрительных мер необходимо обязательное соблюдение требований гласности, служебных ритуалов и правил (регламентов) проведения собраний и совещаний, на которых планируется поощрение сотрудников, поскольку поощрение повышает уважение в коллективе, а зачастую престиж оценивается даже выше, чем материальная обеспеченность.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кант, И. Сочинения. В 8 т. Т. 8. М. : 1994.
2. Бодалев, А. А. Личность и общение. М. : 1995. 328 с.
3. Черненилов, В. И., Юстицкий В. В. Применение методов психолого-педагогического воздействия при решении оперативно-служебных задач. Минск, 1989. 78 с.
4. Тактоева, В. В. Дефинитивные, видовые и спецификационные критерии юридической ответственности // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России : науч.-практ. журн. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России. 2024. 2 (109). С. 53–63.
5. Колмакова, Д. А. Убеждение, принуждение и внушение, как основные методы, используемые правоохранительными органами // Вестник науки. 2024. № 1 (70). Т. 3. С. 269–273. URL: <https://www.вестник-науки.pf/article/12463> (дата обращения: 05.10.2024)
6. Козлов, Ю. М., Овсянко Д. М. Административное право. / под ред. Л. Л. Попова. М. : Юристъ, 2004. 697 с.

7. Черников, В. В. Организация и деятельность органов внутренних дел Российской Федерации : сборник нормативных актов. М. : Юрид. лит., 1994.
8. Походиева, Н. Н. Понятие дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 5 (39). С. 209–212.
9. Капустина, И. Ю. Особенности привлечения сотрудников ОВД к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством // Экономика. Право. Инновации. 2017. № 1 (3). С. 60–61.
10. Саегараев, В. Ф. Политика содействия гражданского общества в деятельности полиции США // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России : науч.-практ. журн. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России. 2022. 1 (100). С. 197–213.

REFERENCES

1. Kant I. Sochinenija [Works]. Moscow: 1994, vol. 8.
2. Bodalev, A. A. Lichnost' i obshhenie [Personality and communication]. Moscow, 1995, 328 p.
3. Chernenilov, V. I. Primenenie metodov psihologo-pedagogicheskogo vozdeystviya pri reshenii operativno-sluzhebnyh zadach [Application of methods of psychological and pedagogical influence in solving operational and service tasks]. Justitsky, 1989, 78 p.
4. Taktoeva V. V. Definitivnye, vidovye i specifikacionnye kriterii juridicheskoy otvetstvennosti [Definitive, specific and specification criteria of legal responsibility]. Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii Vestnik of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024, 2 (109), pp. 53-63. DOI: 10.55001/2312-3184.2024.61.17.005.
5. Kolmakova D.A. Ubezhdenie, prinuzhdenie i vnushenie, kak osnovnye metody, ispol'zuemye pravoohranitel'nymi organami [Persuasion, coercion and suggestion, as the main methods used by law enforcement agencies]. Vestnik nauki - Vestnik of Science. 2024, no.1 (70), vol. 3. pp. 269-273. <https://www.вестник-науки .RF/article/12463> (date of reference: 05.10.2024)
6. Kozlov Yu.M., Ovsyanko D.M. Administrativnoe pravo [Administrative law]. М. : Jurist, 2004. 697 p.
7. Chernikov V.V. Organizacija i dejatel'nost' organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii : sbornik normativnyh aktov [Organization and activity of the internal affairs bodies of the Russian Federation. Collection of normative acts]. Moscow: Yurid. lit., 1994.
8. Pokhodieva N. N. Ponjatie disciplinarnoj otvetstvennosti sotrudnikov organov vnutrennih del [The concept of disciplinary responsibility of employees of internal affairs bodies]. Nauchnyj jelektronnyj zhurnal Meridian - Scientific electronic journal Meridian. 2020, no. 5 (39), pp. 209-212.
9. Kapustina I. Y. Osobennosti privlechenija sotrudnikov OVD k disciplinarnoj otvetstvennosti v sootvetstvii s dejstvujushhim zakonodatel'stvom [Features of bringing police officers to disciplinary responsibility in accordance with current legislation]. Jekonomika. Pravo. Innovacii. - Economy. Right. Innovation. 2017, no. 1 (3), pp. 60-61.
10. Saetgaraev V. F. Politika sodejstviya grazhdanskogo obshhestva v dejatel'nosti

policii SShA [The policy of promoting civil society in the activities of the US police]. Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii - Vestnik of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2022, 1 (100). pp. 197-213.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Ненароков Сергей Валерьевич, старший преподаватель кафедры оперативно-разыскной деятельности Казанского юридического института МВД России, 420108, г. Казань, ул. Магистральная, д. 35.

Кнаус Олег Андреевич, доцент кафедры оперативно-разыскной деятельности и специальной техники в органах внутренних дел. Восточно-Сибирский институт МВД России. 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 110.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Nenarokov Sergey Valerievich, Senior Lecturer at the Department of Operational Investigative Activities of the Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 420108, Kazan, 35 Magistralnaya str.

Knaus Oleg Andreevich, Associate Professor of the Department of Operational Investigative Activities and Special equipment in the internal affairs. East Siberian Institute of the MIA of Russia. 664074, Irkutsk, 110 Lermontova str.

Статья поступила в редакцию 15.10.2024; одобрена после рецензирования 15.11.2024; принята к публикации 19.12.2024.

The article was submitted 15.10.2024; approved after reviewing 15.11.2024; accepted for publication 19.12.2024.