

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
КАРАГАНДИНСКАЯ АКАДЕМИЯ им. БАРИМБЕКА БЕЙСЕНОВА

Юридический институт

Кафедра общеобразовательных дисциплин

Лекция по курсу «Профессиональная этика сотрудников ОВД»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕОНТОЛОГИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД.**

Караганды  
2016

Лекция подготовлен старшим преподавателем кафедры общеобразовательных дисциплин, м.ю.н., майором полиции Уалиевым М.Е.

Лекция рассмотрен на заседании ПМС кафедры общеобразовательных дисциплин. Протокол № 9 от 3 мая 2016 г.

Лекция обсужден и утвержден на заседании кафедры. Протокол № 19 от 24 мая 2016 г.

Рецензенты: профессор кафедры общеобразовательных дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», доктор философских наук Еликбаев Н.Е.;

Профессор кафедры юридических дисциплин Карагандинской Академии «Болашак», кандидат юридических наук Оспанова Г.С.

доцент кафедры уголовного права и криминологии Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова, кандидат юридических наук Кошегулов Б.Б.

## План лекции:

### Введение

1. Особенности профессиональной деятельности.
2. Этика сотрудников различных служб ОВД.

### Заключение

### **Введение**

Отношение к этическим аспектам своей деятельности у оперативных подразделений ОВД неоднозначно. Практическая деятельность сотрудника наряду с выполнением закона требует обязательного учета этических требований исполнения своих функциональных обязанностей. Моральные оценки, в отличие от правовых, более подвижны, субъективны.

Осуществляя оперативно-розыскную деятельность, сотрудник должен точно знать свои права и обязанности, наиболее эффективные приемы их осуществления и неукоснительно соблюдать закон. Закон «Об органах внутренних дел Республики Казахстан», указывает, что их деятельность строится на принципах законности, единоначалия, гласности. Поэтому сотрудник ОВД должен очень внимательно относиться к выбору средств выполнения своих обязанностей. Эти средства не должны наносить излишнего морального и физического вреда окружающей среде, провоцировать граждан на противоправные действия и проступки. Оперативному работнику необходимо знать этические требования работы с негласным аппаратом для определения источников информации, ее достоверности. Конечно, тайно следить за кем-то в «замочную скважину», говорить одно, а делать другое, выдавать себя не за того, кем ты являешься в действительности и т. д., не очень нравственно. Отсюда происходят суждения о безнравственности использования негласной кино и фотосъемки, видеозаписи, предостережения о том, что это будет использоваться для шантажа, подлога. В пункте 6 ст. 10 закона «Об органах

внутренних дел Республики Казахстан» указывается, что для выполнения возложенных обязанностей им предоставляется право «осуществлять гласные и негласные оперативно-розыскные мероприятия, в том числе с привлечением к сотрудничеству граждан на добровольной основе, с использованием технических средств, включая кино, видео и звукофиксацию, а также прослушивание по возбужденным уголовным делам с санкции прокурора переговоров, ведущихся с телефонов и иных переговорных устройств, для обнаружения, пресечения, раскрытия преступлений, использовать полученные данные в случаях и порядке, предусмотренных законом». Закон определяет нравственную ценность того, что направлено на борьбу с преступностью и не противоречит закону, т. к. в целом решается гуманная и нравственная задача освобождения людей от преступных посягательств, предупреждения и профилактики преступлений в дальнейшем. Вместе с тем следует всегда иметь в виду, что вербовка и работа с негласным аппаратом не должны носить характер морального давления и психологического насилия. Это обстоятельство важно в плане принимаемых оперативным работником решений и использования оперативных средств достижения поставленной цели.

### **1. Особенности профессиональной деятельности.**

Профессиональная этика обязывает оперативного работника знать сущность нравственных критериев ценности правонарушителей и преступников, учитывать возрастную среду, социальную группу, регион и многое другое в определении правильного, с точки зрения закона и морали, поступка и профессионального действия.

Оперативный работник при выполнении служебных обязанностей должен использовать свою власть в строгом соответствии с законом, всегда признавая за нарушителем (преступником) права человека. Применяя принудительные меры, он не может присваивать себе полномочия других должностных лиц, осуществляющих правосудие. Применение физического насилия над личностью аморально, оно свидетельствует больше о бессилии работника, нежели о его профессионализме. Применение силы допустимо только в случаях

физического сопротивления и в той мере, в какой это требуется для его преодоления и защиты охраняемых законом ценностей. История органов внутренних дел имеет горькие примеры совершенно обратного порядка. Так, в шифрограмме от 10 января 1939 г., направленной всем секретарям обкомов, ЦК компартий республик, наркомам внутренних дел, говорилось: «ЦК ВКП(б) разъясняет, что применение физического воздействия в практике НКВД было допущено с 1937 года с разрешения ЦК ВКП(б). ЦК ВКП(б) считает, что метод физического воздействия должен обязательно применяться и впредь, в виде исключения в отношении явных и неразоружившихся врагов народа, как совершенно правильный и целесообразный метод»<sup>1</sup>.

Нормы этики не позволяют сотруднику злоупотреблять представленными ему полномочиями.

Исполнение норм этики в организации оперативно-розыскной деятельности способствует соблюдению прав и свобод преступника, снижению злоупотреблений в пресечении преступлений и их профилактике.

Особое значение этические требования служебных отношений приобретают в деятельности следователя, которую можно определить как поисковую, удостоверительную, коммуникативную. Сложность его труда заключается в том, что он окончательно квалифицирует состав преступления, формулирует меру ответственности, ему приходится преодолевать влияние заинтересованных в деле лиц.

Деятельность по раскрытию и расследованию преступлений также носит ярко выраженный нравственный характер. Психологи и этики пришли к выводу, что труд следователя относится к тому виду человеческой деятельности, успех в которой зависит не только от умения преодолевать трудности, но и в значительной мере от личных свойств человека. Нравственные качества следователя являются основополагающими в его работе.

Что же представляет собой этика процессуальной деятельности вообще и следственная этика в частности? Деятельность следователя строго регла-

---

<sup>1</sup> Феофанов Ю. Конституционный суд удалился на совещание // Известия. 1992. 17 нояб.

ментируется уголовно-процессуальными законами, точное исполнение которых обеспечивает изобличение, наказание виновных и ограждение невиновных от незаконного привлечения к уголовной ответственности. Большинство уголовно-процессуальных норм, регулирующих деятельность следователя, содержит не только правовые предписания, но и этические нормы. Ни один следователь не может не учитывать нравственные нормы при организации осмотра места происшествия, выборе понятых, проведении первичного обыска, в служебных взаимоотношениях с оперативными работниками и др. Механизм взаимодействия правовых и нравственных норм в правоприменительной деятельности следователя сложен. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан предусматривает и специфические нравственные нормы, характерные только для следователя. Так, например, особый нравственный смысл заложен в нормах, регулирующих ответственность следователя за принимаемые решения, его процессуальную самостоятельность и т. д. Эти профессиональные моральные требования более конкретны, они проистекают из общих норм морали, т. к. всякое общее есть частично сторона или сущность отдельного.

Однако ни один закон, ни одна инструкция, ни один учебник не могут предусмотреть все особенности и трудности, с которыми приходится сталкиваться следователю в процессе расследования уголовных дел. Поэтому для него мало быть высококвалифицированным юристом, хорошим знатоком закона. Он должен сочетать в себе профессиональные знания с такими нравственными качествами, которые в необходимых случаях восполняют содержание процессуальных требований или запретов, обеспечивают полноту их правильного применения. В работе следователя часто встречаются ситуации, на которые закон не содержит прямого ответа. В таких случаях нравственные начала дают ему возможность определить правильную линию поведения, где главным ориентиром будут являться его внутренний мир, гражданская позиция, преданность долгу, готовность разобраться в истине без каких-либо меркантильных интересов. Так, например, в момент предъявления обвинения и

последующего допроса обвиняемого перед следователем возникает проблема — ставить допрашиваемого в известность о полном наличии или временной недостаточности доказательств его вины? Закон этот момент не регулирует и не возлагает на следователя обязанность раскрыть обвиняемому на этой стадии расследования все материалы предварительного следствия. Следователь же, исходя из необходимости сохранять тайну следствия, вправе умолчать о наличии или отсутствии конкретных доказательств до определенного момента.

Другой пример. При расследовании уголовных дел о хищении государственного имущества в особо крупных размерах на базе «Казбакалейторга» г. Кентау следователь разрешил арестованному написать письмо своим родителям. В письме обвиняемый просил выдать следователю ценности, нажитые преступным путем и тщательно спрятанные на дачном участке. Получив письмо от Б., следователь не вручил его адресату, а произвел по месту жительства родных обвиняемого обыск, во время которого изъясл деньги и драгоценности. С точки зрения закона, следователь потупил правильно. Однако исходя из нравственных начал, он поступил аморально, не вручил письмо родителям Б. и не предложил им добровольно выдать ценности, тем самым поставил их в сложное положение перед знакомыми и соседями. Использование таких приемов чревато не только нарушениями законности, но и наносит вред интересам граждан, деморализует их, ведет к извращению как процессуальных, так и нравственных норм,

Следственная этика изучает нравственные отношения, складывающиеся в процессе раскрытия и расследования преступлений между следователем, должностными лицами государственных органов, общественностью и отдельными гражданами. В этой связи нравственные критерии доказательственной ценности опознания, обыска, очной ставки и следственного эксперимента приобретают особую значимость. На наш взгляд, важные моменты нравственных особенностей тактики допросов и обысков, упускаемые следователями, являются причинами возникновения конфликтных ситуаций при расследовании уголовных дел. Это особенно касается расследования дел

несовершеннолетних (драки, разбои, насилие и т. д.), престарелых и несведущих в правоохранительной и следственной деятельности людей. Так, выдача обычного эпидиаскопа за «детектор лжи» приводит к тому, что допрашиваемый «замыкается» и следствие может идти в другом направлении. Поэтому функциональное назначение следственной этики состоит в том, чтобы способствовать высоконравственному исполнению профессиональных функций в сфере предварительного расследования преступлений.

Внеслужебная деятельность следователя протекает «на виду» у окружающих. Что бы он ни делал, где бы ни находился, за ним наблюдают люди, они осуждают или, наоборот, одобряют его поведение в семье, в общественном месте. Таким образом, этика следователя предусматривает нравственные начала как в процессуальной, так и в непроцессуальной деятельности.

Основополагающими нравственными принципами и нормами, регулирующими деятельность следователя, являются:

- 1) понимание им государственной и общественной значимости своего труда;
- 2) понимание того, что в его руках большая власть, он наделен правом определять судьбы людей и пользоваться им следует предельно осторожно, быть предельно объективным;
- 3) учет того, что властные полномочия, независимость нередко способствуют проявлению скрытых негативных качеств его характера.

## **2. Этика сотрудников различных служб ОВД.**

Сегодняшнее состояние преступности в республике настоятельно требует от работников ОВД использовать все имеющиеся резервы для совершенствования оперативно-служебной деятельности, решения проблемных вопросов охраны правопорядка. Одним из таких резервов является совершенствование стиля работы, который должен отличаться конкретностью, деловитостью, последовательностью, единством слова и дела, выбором наиболее эффективных методов и средств. Этот стиль должен стать основой профессиональной



деятельности всех сотрудников ОВД, в том числе и участковых инспекторов, составляющих значительную часть полиции. Высокий авторитет участковых инспекторов полиции у населения невозможен без строжайшего соблюдения ими законности, без высокого служебного авторитета и мастерства, профессиональной и нравственной культуры.

Профессиональная деятельность участковых инспекторов в целом регламентируется административным правом. Ее наиболее важные нравственно-правовые моменты состоят в том, что участковый инспектор:

1. Ближе других к народу и более осведомлен о происходящем на обслуживаемой им территории.

2. Является основным представителем полиции, выполняющим обширный комплекс задач на участках района. От его умений и усилий зависит состояние борьбы с преступностью. Несмотря на то что институт участковых возник в 20-е годы XX в. и с тех пор претерпел ряд изменений, сущность его осталась прежней.

3. Это первый человек, к которому граждане обращаются за помощью, он первый получает сигнал о происшествии, выполняет многочисленные ответственные функции.

4. Наделен такими полномочиями, которые дают ему возможность вторжения во внутренний мир человека. Действия участкового инспектора могут оказать существенное влияние на личность и судьбу человека, поэтому он должен проявлять образец нравственной (прежде всего) и профессиональной культуры.

5. В своих действиях никогда не должен входить в противоречие с моральными принципами, которые обеспечивают соблюдение интересов личности.

6. Играет большую роль в утверждении права и законности вообще и на участке в частности. На плечах участковых инспекторов полиции лежит профилактика преступлений в бытовой сфере и среди несовершеннолетних, почти половина которых раскрывается с их помощью.

7. Должен обладать умением:

- убеждать людей;
- общаться с любым человеком;
- управлять своими эмоциями и чувствами;
- соблюдать чувство такта;
- сочетать применение власти с нормами морали.

8. Должен отказываться и исключать в своей практической деятельности:

- черствость, пренебрежительное отношение к людям, неуважение человеческого достоинства;
- грубость, вспыльчивость, применение физического и психологического насилия.

Принципы, требования, нормы, качества, чувства, в соответствии с которыми должен (или не должен) поступать участковый инспектор, многообразны и взаимосвязаны.

9. Должен оценивать граждан, допустивших правонарушение, не предвзято, а по объективным поступкам, не находясь под влиянием собственного настроения или эмоционального состояния. В работе с верующими людьми, лицами, имеющими психические или иные отклонения, обязан установить психологически верный контакт и проявлять тонкий педагогический такт. Познавая других людей, он начинает лучше разбираться в самом себе, более критически относиться к своей работе.

Проблема руководителя, его морального облика была предметом пристального внимания этиков с древнейших времен. Еще китайский философ Лао-Цзы сказал: «Лучший вождь – это тот, которого народ не замечает, на втором месте тот, которого народ обожает, на третьем месте тот, которого боится, и на последнем, – которого ненавидит»<sup>2</sup>. До недавнего времени у нас умным и нравственно правильным считался автоматически тот, кто начальник.

---

<sup>2</sup> Лао-Цзы. Древняя китайская философия. — М., 1972. — С. 17.

Верность этого суждения раньше не вызывала сомнений. Однако нравственная проблема руководителя сложна и многогранна, требует особого изучения и осмысления. Это касается и органов внутренних дел, т. к. сложная субординационно-иерархическая система подчиненности нанесла свой отпечаток и на нормы нравственной регуляции деятельности начальника.

Новая ситуация в республике выдвинула перед теорией и практикой управления новые требования. В частности, сегодня приоритетными качествами руководителя являются интеллигентность, интеллектуальность, совестливость, «априорная доброжелательность», способность грамотно и культурно вести дело, широта духовного кругозора, неприятие лакейства, низкопоклонства, т. е. качества, необходимые для «просвещенного руководителя».

Практика показывает, что, как правило, недостаток моральной культуры у отдельных руководителей ОВД сводит на нет их другие положительные качества, профессиональные знания, служебный опыт, приводит к профессиональной (а по существу нравственной) деформации.

Говоря о нравственной культуре человека, обычно подразумевают его моральный облик. Для руководителя ОВД этого явно недостаточно. Ему важно не только обладать качествами высоконравственного человека, но и владеть приемами, средствами морального воздействия на подчиненных: уметь выбрать правильный тон речи, использовать свой моральный авторитет, опираясь на мнение коллектива, учитывать его традиции и т. п. Если же руководитель не владеет приемами морального влияния на подчиненных, то, к примеру, его скромность, тактичность могут трактоваться как слабование, а настойчивость — как упрямство. Доверие к человеку, к подчиненному в этом случае может привести к попустительству. Необходимым элементом нравственной культуры руководителя выступает и его способность предвидеть моральные и воспитательные последствия принимаемых решений, а также средств их выполнения. Недооценка этого фактора приводит к возникновению искусственных барьеров между руководителем и подчиненным, деморализует

коллектив, подрывает авторитет начальника и, в конечном счете, сказывается на эффективности выполнения служебных задач.

Итак, важнейшим элементом нравственной культуры руководителя является его моральный облик. В то же время моральные качества руководителя следует рассматривать не абстрактно, а в звене: начальник — подчиненный. К ***моральным качествам руководителя*** относятся:

- требовательность к себе и подчиненным;
- справедливость;
- доверие к подчиненным;
- уважение личного достоинства подчиненного;
- чувство ответственности за коллектив;
- умение владеть собой;
- тактичность, забота о подчиненных, внимание к ним;
- уверенность в себе, настойчивость, твердость;
- чуткость, отзывчивость;
- верность слову, обязательность;
- общительность, простота в общении;
- самокритичность, скромность;
- жизнерадостность, оптимизм, чувство юмора.

Завершающим этапом формирования морального облика руководителя является укрепление и совершенствование его нравственных привычек, устойчивых норм поведения на службе, в быту и общественной жизни, которые упрощают и облегчают работу и поведение руководителя, оптимизируют его общение с другими людьми, стандартизируют взаимоотношения сотрудников в типичных ситуациях. В служебной деятельности руководителя важную роль играют такие привычки и известные в коллективе черты стиля общения с подчиненным, как форма приветствия, степень корректности, доброжелательности или, напротив, жесткости и т. д. Имеют значение и

выработанные конкретные и привычные формы обращения к подчиненным (по званию и должности или по имени и отчеству).

Успех деятельности ОВД существенным образом зависит от морально-психологического климата в подразделениях, который во многом зависит от руководителя. Следует сказать, что состояние морально-психологического климата в ОВД нередко оказывается не на высоте в силу недостаточно развитой нравственной культуры руководителей, что находит свое выражение в:

- 1) чрезмерном увлечении командными методами, которые, по их мнению, должны «автоматически» регулировать все процессы в коллективе;
- 2) отставании правовых и нравственных требований от современных требований общества, снижении нравственной ответственности сотрудников за порученное дело;
- 3) несогласованности между правовыми и моральными средствами воздействия на коллектив: правовую ответственность определяет начальник, нравственную – общественные организации;
- 4) неумении организовать работу коллектива, увлечении силой наказания, чрезмерной и ненужной опеке.

Изучение практики показывает, что среди *негативных показателей* работы руководителей преобладают:

- недостаточная работа по нравственно-эстетическому воспитанию сотрудников;
- неактивное участие в подборе и расстановке кадров;
- плохое изучение, обобщение и распространение передового опыта;
- живучесть административно-командных методов;
- ожидание директив, разъяснений «сверху»;
- не дифференцированный подход к сотрудникам, без учета особенности несения службы, возраста, образования, жизненного опыта, семейного положения и социально-бытового устройства;
- поверхностное знание своих подчиненных, их запросов и интересов.

## **Заключение**

Следует заметить, что отрицательное общественное мнение коллектива (его части) может сформировать такие стереотипы поведения, как круговая порука, коллективный эгоизм. Именно в данной ситуации попираются нормы морали, принцип социальной справедливости. К крайне отрицательным последствиям как в служебном, так и в моральном плане приводит групповщина. В таких условиях личность старается «не высовываться». Как только она ярко выделяется, ее либо обожествляют, либо «отрубают голову».

Важным показателем морального облика руководителя являются стиль общения, прием подчиненных, граждан, особенности служебной и телефонной беседы. Общение — это сложный процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия и понимания другого человека. Общение выражает не только общественную, но и личную необходимость индивидов друг для друга. Другой человек, партнер в общении, выступает и как важнейший стимулятор собственного развития, совершенствования личностных качеств. Содержанием общения являются научные и житейские знания и сам человек (его внешность, особенности характера, манера поведения и т. д.).

## Л и т е р а т у р а:

1. Конституция Республики Казахстан. (с изменениями и дополнениями 2011 г).
2. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства».- Астана, 14 декабря 2012г.
3. Назарбаев Н.А. На пороге XXI века. – Алматы,1996.
4. Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.
5. Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).
6. Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»
7. План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева» .
8. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие».- Астана, 30 ноября 2015 г.
14. Попов Л.А. Этика (курс лекций). М.,1998
15. Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД. Киев,1990.
16. Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД. Караганда, 1995.
17. Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие. – Алматы, 2007.
18. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М.,1998.
19. Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие. – Караганда, 2013.